

**LASIKERAAMISEN TEOLLISUUDEN**

**TYÖEHTOSOPIMUS**

**2010 – 2013**

**LASIKERAAMISEN TEOLLISUUDEN**

**TYÖEHTOSOPIMUS**

**23.3.2010 – 31.1.2013**

**KULUTUSTAVARARYHMÄ RY  
TEAM TEOLLISUUSALOJEN AMMATTILIITTO RY**



|  |    |
|--|----|
| <b>TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA</b> .....                       | 11 |
| <b>LASIKERAAMISEN TEOLLISUUDEN TYÖEHTOSOPIMUS</b> .....                      | 18 |
| <b>I YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ</b> .....  | 18 |
| 1 § Sopimuksen soveltamisala .....   | 18 |
| 2 § Keskusjärjestöjen väliset sopimukset .....                               | 18 |
| 3 § Työnjohto-oikeus sekä työsuhteen alkaminen ja päättyminen .....          | 18 |
| 4 § Koeaika .....  | 20 |
| 5 § Järjestäytymisvapaus .....   | 20 |
| 6 § Työsäännöt .....   | 20 |
| <b>II TYÖPALKAT</b> .....  | 20 |
| 7 § Palkkausmuodot .....   | 20 |
| 8 § Aikapalkat .....   | 20 |
| 9 § Urakkapalkat .....   | 22 |
| 10 § Työntutkimukset ja työnluokitus .....                                   | 23 |
| 11 § Palkkiopalkat .....   | 23 |
| 12 § Keskituntiansio .....   | 24 |
| 13 § Töiden järjestely ja siirto toiseen työhön .....                        | 25 |
| 14 § Palkanmaksu .....   | 26 |
| <b>III ERILLISET LISÄT</b> .....   | 26 |
| 15 § Vuorotyö sekä ilta- ja yötyö .....                                      | 26 |
| 16 § Keskeytymättömän kolmivuorotyön sekä jatkuvan kaksivuorotyön lisä ..... | 27 |
| 17 § Erittäin raskas ja erittäin likainen työ .....                          | 28 |
| 18 § Palvelusvuosilisä .....   | 28 |
| <b>IV TYÖAIKA</b> .....  | 29 |
| 19 § Säännöllisen työajan määräytymistavat .....                             | 29 |
| 20 § Vapaapäivät .....   | 30 |
| 21 § Arkipyhäviikkojen työaika .....   | 30 |
| 22 § Päivittäisen työajan järjestäminen .....                                | 30 |
| 23 § Työajan tarkkailu .....   | 30 |
| 24 § Työviikon ja työvuorokauden alkaminen .....                             | 31 |
| 25 § Päivittäiset lepoajat .....   | 31 |
| 26 § Tilapäiset muutokset .....  | 32 |
| 27 § Työaika päivätyössä sekä yksi- ja kaksivuorotyössä .....                | 32 |

|                 |  |           |
|-----------------|--|-----------|
| 28 §            | Keskeytyvä kolmivuorotyö .....                             | 34        |
| 29 §            | Keskeytymätön kolmivuorotyö .....                          | 35        |
| 30 §            | Ylityö .....   | 37        |
| 31 §            | Työskentely viikoittaisena vapaa-aikana .....              | 38        |
| 32 §            | Hälytysluontoinen työ ja varallaolo .....                  | 39        |
| <b>V</b>        | <b>SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET</b> .....                        | <b>40</b> |
| 33 §            | Vuosiloma .....  | 40        |
| 34 §            | Sairausajan palkka .....                                   | 42        |
| 35 §            | Lapsen sairastuminen .....                                 | 46        |
| 36 §            | Lääkärintarkastukset .....                                 | 47        |
| 37 §            | Ryhmähenkivakuutus .....                                   | 49        |
| 38 §            | Työturvallisuus .....                                      | 49        |
| <b>VI</b>       | <b>ERINÄISET KORVAUKSET</b> .....                          | <b>50</b> |
| 39 §            | Matkakustannusten korvaaminen .....                        | 50        |
| 40 §            | Arkipyhäkorvaus .....                                      | 53        |
| 41 §            | Muita korvauksia .....                                     | 54        |
| <b>VII</b>      | <b>LUOTTAMUSMIEHET JA AMMATTIOSASTO</b> .....              | <b>55</b> |
| 42 §            | Luottamusmiehet sekä työsuojeluvaltuutetut .....           | 55        |
| 43 §            | Ilmoitustaulut .....                                       | 56        |
| 44 §            | Ammattiosaston kokoukset .....                             | 57        |
| 45 §            | Ammattiyhdistysjäsenmaksujen pidättäminen .....            | 57        |
| <b>VIII</b>     | <b>NEUVOTTELUJÄRJESTYS</b> .....                           | <b>58</b> |
| 46 §            | Paikallinen sopiminen .....                                | 58        |
| 47 §            | Erimielisyyksien ratkaiseminen .....                       | 58        |
| <b>IX</b>       | <b>ERINÄISET MÄÄRÄYKSET</b> .....                          | <b>59</b> |
| 48 §            | Työehtosopimuksen voimassaolo. Sopimuskappaleet .....      | 59        |
| <b>LIITTEET</b> |  |           |
| 1               | Korjauspajojen ammattityöntekijöiden palkkaperusteet ..... | 60        |
| 2               | Lasiteollisuuden palkkaryhmittelyt .....                   | 63        |
| 3               | Autolasiteollisuuden palkkaryhmittelyt .....               | 70        |
| 4               | Kuvastinteollisuuden palkkaryhmittelyt .....               | 72        |
| 5               | Eristyslasiteollisuuden palkkaryhmittelyt .....            | 74        |
| 6               | TT – SAK Yleissopimus .....                                | 75        |
| 7               | Lomapalkkasopimus 2005 .....                               | 92        |
| 8               | TT – SAK Irtisanomissuojasopimus 2001 .....                | 95        |

## ASIAHAKEMISTO

### A

|                                 |          |
|---------------------------------|----------|
| Aaton työaika .....             | 30       |
| Aatto .....                     | 30,37,38 |
| Aikapalkka .....                | 20,21,25 |
| Aikatutkimus .....              | 23       |
| Alihankinta .....               | 88       |
| Allekirjoituspöytäkirja .....   | 11,90    |
| Ammattiyhdistysjäsenmaksu ..... | 57       |
| Arkipyhäkorvaus .....           | 16,53,54 |
| Arkipyhäviikot .....            | 30       |
| Asevelvollisuus .....           | 41       |
| Asevelvollisuuskutsunta .....   | 54       |
| Asuntovarallaolo .....          | 39       |
| Ateriakorvaus .....             | 52       |
| Ay-koulutus .....               | 87       |

### E

|  |       |
|--|-------|
| Ehdokassuoja .....                             | 82    |
| Eläkkeelle siirtyminen .....                   | 41    |
| Ennakkoselvitys (lomauttaminen) .....          | 102   |
| Ensimmäinen joulupäivä .....                   | 53    |
| Epidemia .....                                 | 43    |
| Erilliset lisät .....                          | 24,26 |
| Erimielisyyksien sovittelu .....               | 58    |
| Erittäin raskas ja erittäin likainen työ ..... | 28    |

### H

|                              |          |
|------------------------------|----------|
| Hammassairaus .....          | 49       |
| Hautauspäivä .....           | 54       |
| Helatorstai .....            | 30,53    |
| Hälytysluntooninen työ ..... | 39,40    |
| Hälytysraha .....            | 39       |
| Hätätyö .....                | 27,32,92 |
| Hääpäivä .....               | 54       |

### I

|   |              |
|---|--------------|
| Ilmoitustaulut .....                          | 56,85        |
| Iltyö .....                                   | 12,26,27     |
| Iltavuorolisä .....                           | 12,26,27     |
| Irtisanominen .....                           | 19,58,95-101 |
| Irtisanomisaika (työsopimus) .....            | 19,97        |
| Irtisanomisaika (paikallinen sopiminen) ..... | 58           |
| Irtisanomissuojasopimus (TT – SAK) .....      | 18,19,95     |
| Isyy vapaa .....                              | 45,46,53     |
| Itsenäisyyspäivä .....                        | 30,32,54     |

## J

|                            |                   |
|----------------------------|-------------------|
| Jaksotyö .....             | 30                |
| Joulu-aatto .....          | 26,30,32,36,38,53 |
| Juhannusaatto .....        | 26,30,32,36,38,53 |
| Juhannuspäivä .....        | 52                |
| Juhlapäivä .....           | 26,30,32,37,52    |
| Jälkisuojia .....          | 83                |
| Järjestäytymisvapaus ..... | 20                |

## K

|   |   |
|---|---|
| Kaksivuorotyö .....   | 27,29,31,32                               |
| Karenssipäivä .....   | 33,42,43                                  |
| Karenssipäivän poistuminen .....  | 43  |
| Kemikaalit .....  | 49  |
| Keskeytymättömän kolmivuorotyön sekä jatkuvan kaksivuorotyön lisä ..... | 12,27                                     |
| Keskeytymätön kolmivuorotyö .....                                       | 27,29,35,36,38                            |
| Keskeytyvä kolmivuorotyö .....  | 29,34                                     |
| Keskimääräinen viikkotyöaika .....                                      | 29  |
| Keskituntiansio (Tes) .....   | 13,22,24,25,26,28,34,36,38,39,46,51,53,55 |
| Keskituntiansio (EK – SAK lomapalkkasopimus) .....                      | 92,93                                     |
| Keskusjärjestöjen väliset sopimukset .....                              | 18  |
| Koeaika .....   | 20  |
| Kokopäiväraha .....   | 51  |
| Kokoukset .....   | 57,85                                     |
| Komennuspaikkakunta .....   | 50,52                                     |
| Korjauspaja .....   | 12,15,60                                  |
| Korvaus viikkoylityösäännösten mukaan (= Tes-ylityö) .....              | 38  |
| Kotimatkat (matkatyö) .....   | 52  |
| Kotipaikkakunta (matkatyö) .....  | 50,52                                     |
| Koulutus .....  | 33,34,36,61,82,86,87                      |
| Kutsunta .....  | 54  |
| Kuukausikorvaus (pääluottamus mies ja työsuojeluvaltuutettu) .....      | 15,55,56                                  |
| Kuukausipalkka .....  | 21,54                                     |

## L

|  |                   |
|--|-------------------|
| Laboratoriotutkimukset .....   | 48                |
| Lakisääteiset lääkärintarkastukset .....                               | 47                |
| Lapsen sairastuminen .....   | 33,46,53          |
| Lauantai .....   | 26,27,30,37,38,53 |
| Lepoaika .....   | 31,32             |
| Liittokokous ja -valtuusto (TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto) ..... | 33,93             |
| Lomakausi .....  | 41                |
| Lomakorvaus .....  | 40,41,92          |
| Lomaltapaluu-uraha .....   | 40,41             |
| Lomanmääräytymiskuu-kausi .....  | 28                |
| Lomanmääräytymisvuosi .....  | 28,41,92,93       |
| Lomapalkka .....   | 28,40,41,92,93    |
| Lomapalkkasopimus (EK – SAK) .....                                     | 18,92             |

|                            |                        |
|----------------------------|------------------------|
| Lomauttaminen .....        | 33,38,53,95,98,101-105 |
| Lomautusilmoitusaika ..... | 98,101                 |
| Loppiainen .....           | 30,53                  |
| Luottamusmiehet .....      | 44,55,58,77-83         |
| Läheinen omainen .....     | 54                     |
| Lääkärintarkastukset ..... | 47,48,49               |

## M

|                                     |       |
|-------------------------------------|-------|
| Maanantai .....                     | 31    |
| Majoittumiskustannukset .....       | 51    |
| Makuupaikka .....                   | 50,51 |
| Matka-aika .....                    | 51    |
| Matkakustannusten korvaaminen ..... | 50    |
| Matkatyö .....                      | 50-52 |
| Matkavuorokausi .....               | 51    |
| Merkkipäivät .....                  | 55    |

## N

|                           |       |
|---------------------------|-------|
| Neuvottelujärjestys ..... | 58,78 |
| Nuoret työntekijät .....  | 21    |

## O

|                                    |                      |
|------------------------------------|----------------------|
| Ohjetuntipalkat .....              | 12,20,21,22,23,25,60 |
| Olosuhdelisä .....                 | 27,28                |
| Oman auton käyttö (matkatyö) ..... | 51                   |

## P

|                             |                         |
|-----------------------------|-------------------------|
| Paikallinen sopiminen ..... | 26,46,56,58             |
| Palkankorotukset .....      | 11-14,60                |
| Palkanmaksu .....           | 26,28,40                |
| Palkanmaksukausi .....      | 11-13,20,21,35,36,60    |
| Palkkaryhmä .....           | 19,25,63-74             |
| Palkkatilasto .....         | 27,83                   |
| Palvelusvuosilisä .....     | 24,28                   |
| Perehdyttäminen .....       | 44,50                   |
| Pitkäperjantai .....        | 53                      |
| Päivätyö .....              | 16,29,30,31,32,39       |
| Päätuottamusmies .....      | 15,18,32,37,55,56,77-84 |
| Pääsiäinen .....            | 30                      |
| Pääsiäislauantai .....      | 30,38                   |

## R

|                             |             |
|-----------------------------|-------------|
| Rahalaitos .....            | 26          |
| Raskaus .....               | 48          |
| Reservin harjoitukset ..... | 38,46,54    |
| Ruokailutauko .....         | 31,32,57,85 |
| Ryhmähenkivakuutus .....    | 49          |
| Röntgentutkimukset .....    | 48          |

## S

|   |                    |
|---|--------------------|
| Sairastuminen kesken työpäivän .....              | 42                 |
| Sairauden uusiutuminen .....                      | 42,43              |
| Sairaus .....                                     | 33,38,42-49,53     |
| Sairausajan palkka .....                          | 33,34,36,42-48     |
| Sairauslomatodistus .....                         | 43,44              |
| Siirto toiseen työhön .....                       | 25,26,81           |
| Sopimuksen sitovuus (Paikallinen sopiminen) ..... | 58                 |
| Sopimuksen soveltamisala (Tes) .....              | 18                 |
| Sopimuksen tulkinta .....                         | 58                 |
| Sopimuksen voimassaolo .....                      | 11,59,62,89,93,107 |
| Sopimuskappaleet .....                            | 59                 |
| Sunnuntaityö .....                                | 38                 |
| Sunnuntaityökorotus .....                         | 24,38              |
| Suorituspalkkatyö .....                           | 20,22,23,25        |
| Synnytys .....                                    | 45                 |

## T

|  |                      |
|--|----------------------|
| Tapaturma .....                            | 42,43,49             |
| Terveystenhoitaja .....                    | 43                   |
| Toinen joulupäivä .....                    | 53                   |
| Toinen pääsiäispäivä .....                 | 53                   |
| Tuotantopalkkiotyö .....                   | 13,20,23             |
| Tyky-toiminta .....                        | 77                   |
| Työ ulkomailla .....                       | 52                   |
| Työaika .....                              | 26,27,29-39          |
| Työaikalaki .....                          | 29,37                |
| Työajan tarkkailu .....                    | 30                   |
| Työajan tasaaminen .....                   | 32,34,35             |
| Työajan tasaamislisä .....                 | 24,34,36             |
| Työajan tasoittuminen .....                | 29,34,35             |
| Työajan tasoittumisjärjestelmä .....       | 29                   |
| Työnjohto-oikeus .....                     | 18,25,75             |
| Työnluokitus .....                         | 23                   |
| Työnopastus .....                          | 50                   |
| Työntutkimus .....                         | 23                   |
| Työrauhavelvoite .....                     | 59                   |
| Työsuhdeturva .....                        | 82,83                |
| Työsuhteen syntyminen ja lakkaaminen ..... | 18,75                |
| Työsuojelu .....                           | 49,50,79             |
| Työsuojeluasiamies .....                   | 79                   |
| Työsuojelupäällikkö .....                  | 79                   |
| Työsuojelutoimikunta .....                 | 49,79                |
| Työsuojeluvaltuutettu .....                | 15,17,55,56,80-84,91 |
| Työsäännöt .....                           | 20                   |
| Työtapaturma .....                         | 43,105               |
| Työtuntijärjestelmä .....                  | 29,30,34,35,46,55    |
| Työturvallisuus .....                      | 49,79                |

|  |                      |
|--|----------------------|
| Työviikko .....                                  | 31,38                |
| Työvoiman vähentäminen .....                     | 95-101,105,106       |
| Työvuorokausi .....                              | 27,31,51             |
| Työvuoroluettelo .....                           | 29,30,34,35,38,53,55 |
| Töiden järjestely ja siirto toiseen työhön ..... | 25                   |

## U

|                                    |             |
|------------------------------------|-------------|
| Ulkopuolinen työvoima .....        | 84,88       |
| Urakkatyö .....                    | 20,22,23,61 |
| Urakkahinnoittelun tarkistus ..... | 22          |
| Urakkatyön hinnoittelu .....       | 22          |
| Uudenvuodenpäivä .....             | 30,32,53    |
| Uusi työntekijä .....              | 18,24       |

## V

|   |                               |
|---|-------------------------------|
| Vaikeasti sairaan lapsen hoito .....          | 46                            |
| Vanhempainvapaa .....                         | 53                            |
| Vapaapäivät .....                             | 30,32-37,39,51,53             |
| Vapautus työstä (pääluottamusmies) .....      | 55,80                         |
| Vapautus työstä (työsuojeluvaltuutettu) ..... | 55,80,91                      |
| Vapunpäivä .....                              | 30,32,53                      |
| Varallaolo .....                              | 39,40                         |
| Varapääluottamusmies .....                    | 56,79                         |
| Viikkolepokorvaus .....                       | 24,38,39                      |
| Viikoittainen ylityö .....                    | 34-38                         |
| Vuorokautinen ylityö .....                    | 37,38                         |
| Vuorotyö .....                                | 26,27,29,31,32,34-38          |
| Vuorotyölisät .....                           | 12,24,26,27                   |
| Vuorovapaa .....                              | 34-37                         |
| Vuosiloma .....                               | 32,35,36,38,40,41,53,92,93,99 |
| Vuosilomapalkka .....                         | 28,40,41,92,93                |

## Y

|                     |                |
|---------------------|----------------|
| Yksinhuoltaja ..... | 46             |
| Ylityö .....        | 24,27,34-39,92 |
| Yötyö .....         | 26,27          |

## Ä

|                   |          |
|-------------------|----------|
| Äitiysvapaa ..... | 45,46,53 |
|-------------------|----------|



## TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

**Aika** 22. päivänä huhtikuuta 2010

**Paikka** Kulutustavararyhmä ry:n neuvotteluhuone, Helsinki

**Läsnä** Satu Mehtälä Kulutustavararyhmä ry  
Pekka Vuorela Kulutustavararyhmä ry  
Lassi Räsänen Kulutustavararyhmä ry

Timo Vallittu TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry  
Irene Hämäläinen TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry  
Markku Aaltovirta TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry

### 1 § Työehtosopimuksen allekirjoittaminen ja uudistaminen

Todettiin, että osapuolet ovat tänään allekirjoittaneet lasikeraamisen teollisuuden työehtosopimuksen samalla uudistaen edellisen työehtosopimuksen liittojen väliillä 23.3.2010 saavutetun neuvottelutuloksen mukaisesti. Sanotusta seuraa, että edeltävä 31.3.2010 päättyväksi sovittu työehtosopimuskausi lakkaa uuden työehtosopimuksen voimaan tullessa.

### 2 § Työehtosopimuksen voimassaolo

Mikäli jäljempänä tämän allekirjoituspöytäkirjan 3 §:n kohdista 3.2 ja 3.3 ei muuta johdu, työehtosopimus on voimassa 23.3.2010 – 31.1.2013 jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta (2) kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

### 3 § Palkankorotukset

#### 3.1 Vuosi 2010

##### A. Yleiskorotus

Palkkoja korotetaan 1.5.2010 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 14 sentin, kuitenkin vähintään 0,9 prosentin suuruisella yleiskorotuksella.

## B. Vaihtoehtoinen yleiskorotus sekä yritys- tai toimipaikkakohtainen erä

Paikallisesti sopien yleiskorotus voidaan toteuttaa seuraavasti:

Palkkoja korotetaan 1.5.2010 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta yhdeksän (9) sentin, kuitenkin vähintään 0,6 prosentin suuruisella yleiskorotuksella.

Yleiskorotuksen lisäksi yritys- tai toimipaikkakohtaisesti maksetaan 1.5.2010 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 0,3 prosentin suuruisen erä, joka lasketaan yrityksen / toimipaikan tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden huhtikuun 2010 palkkasummasta (säännöllisen työajan ansio ilman erillisiä lisiä eli AUP- ansio).

Erän käytöstä sovitaan paikallisesti työnantajan ja luottamusmiehen kesken. Mikäli asia ei päästä yksimielisyyteen, erä maksetaan korottamattomasta palkasta laskettuna 0,3 prosentin suuruisena yleiskorotuksena.

Paikallisen erän suuruus todetaan yhteisesti, ja luottamusmiehellä tai muulla työntekijöiden edustajalla on oikeus saada selvitys erän kohdentamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi korotuksen saaneiden työntekijöiden lukumäärä sekä heille jaetun paikallisen erän kokonaismäärä.

## C. Palkkataulukot

Työehtosopimuksen 8 §:n mukaisia ohjetuntipalkkoja korotetaan kohdassa 2.1 A mainitusta ajankohdasta lukien siten, että kunkin taulukon alimpaan palkkalukuun lisätään 14 senttiä muiden ohjetuntipalkkojen määräytyessä entisten suhteiden mukaisesti. Samalla tavalla menetellään korjauspajojen ammattityöntekijöiden palkkataulukoiden osalta.

## D. Vuorotyölisät sekä ilta- ja yötyölisät

Iltavuorolisää korotetaan 1.5.2010 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta neljällä (4) sentillä tunnilta sekä yövuorolisää seitsemällä (7) sentillä tunnilta. Sannottu merkitsee sitä, että työehtosopimuksen 15 §:ään kirjattua vuorotyölisien määräytymistä koskevaa laskentasääntöä ei sovelleta palkankorotusten 1.5.2010 yhteydessä.

Vuorotyölisien määrät 1.5.2010 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta ovat seuraavat:

- iltavuorolisä 111 senttiä tunnilta
- yövuorolisä 191 senttiä tunnilta

## E. Keskeytymättömän kolmivuorotyön sekä jatkuvan kaksivuorotyön lisä

Lisän suuruus 1.5.2010 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta on 119 senttiä työehtosopimuksen 16 §:n mukaan määräytyviltä tunneilta.

### **3.2 Vuosi 2011**

Osapuolet neuvottelevat 30.11.2010 mennessä 1.2.2011 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta toteutettavista palkan- ja muiden rahamääräisten etuuksien tarkistuksista.

Mikäli 1.2.2011 toteutettavien palkantarkistusten osalta ei 30.11.2010 tai muuhun osapuolten sopimaan ajankohtaan mennessä päästä yksimielisyyteen, voi kumpikin osapuoli irtisanoa tämän sopimuksen päättymään 31.3.2011.

### **3.3 Vuosi 2012**

Osapuolet neuvottelevat 30.11.2011 mennessä 1.2.2012 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta toteutettavista palkan- ja muiden rahamääräisten etuuksien tarkistuksista.

Mikäli 1.2.2012 toteutettavien palkantarkistusten osalta ei 30.11.2011 tai muuhun osapuolten sopimaan ajankohtaan mennessä päästä yksimielisyyteen, voi kumpikin osapuoli irtisanoa tämän sopimuksen päättymään 31.3.2012.

## **4 § Vuosineljänneskeskituntiansion korottaminen**

Työehtosopimuksen 12 §:n mukaista vuosineljänneskeskituntiansiota työehtosopimuksen voimaan tultua käytettäessä on sitä korotettava edellä kohdan 3.1 A senti- tai prosenttimääräisellä yleiskorotuksella tai kohdan 3.1 B mukaisella vaihtoehtoisella senti- tai prosenttimääräisellä yleiskorotuksella siltä osin, kuin nämä eivät keskituntiansioon sisälly.

## **5 § Palkankorotusten toteuttaminen**

Osaurakka- ja tuotantopalkkiotyössä yleiskorotus liitetään kiinteään palkanosaan. Päikkällisesti voidaan sopia koko yleiskorotuksen tai sen osan liittämistä myös liikkuvaan palkanosaan.

Mikäli yleiskorotuksella korotettu urakkatyön tai osaurakkatyön ansio jälkimmäisen korotettu kiinteä palkanosa huomioon ottaen ei tähänastisin työsaavutuksin täytä työehtosopimuksen urakkatyön hinnoittelua koskevia määräyksiä, on yksikköhintoja tarkistettava siten, että ansio muodostuu hinnoittelusäännön mukaiseksi. Tarkistuksen perusteena käytettävät ansiot tulee ottaa sellaiselta riittävän pitkältä ajanjaksolta, joka antaa luotettavan kuvan ansiotasosta. Keskituntiansiolaskelmaan sisällytetään kaikki ne työntekijät, joiden suorituspalkka-ansiot ovat muodostuneet pääasiassa samojen yksikköhintojen perusteella.

Mikäli työstä maksettava palkka kokonaan tai osaksi on määritelty prosentuaalisessa suhteessa työehtosopimuksen palkkaperusteisiin (= esimerkiksi työkohtainen tuntipalkka) tai toisten työntekijöiden ansiotasoon, prosentuaalista suhdetta tarkistetaan siten, että ansio kussakin tapauksessa nousee yleiskorotuksen määrällä.

## **6 § Paikallinen sopiminen yleiskorotuksen ajankohdasta ja muodosta kansainvälisesti toimivissa yrityksissä**

Yritys- tai työpaikkakohtaisesti voidaan sopia tämän työehtosopimuksen mukaisen yleiskorotuksen / mukaisten yleiskorotusten ynnä muiden korotuserien maksuajankohdasta ja muodosta toisin, mikäli se kansainvälisesti toimivassa yrityksessä yhtenäisen henkilöstöpolitiikan johdosta on tarpeellista.

Edellä mainittujen korotuserien maksuajankohdasta sekä muodosta poikkeavasti sovitessa tulee samalla sopia muutoksesta mahdollisesti aiheutuneen ansionmenetyksen korvaamisesta esimerkiksi vastaavalla kertaluontoisella erällä.

Kansainvälisesti toimivilla yrityksillä tarkoitetaan lähinnä sellaisia Suomessa toimivia ulkomaalaisia yrityksiä, jotka toimivat useassa eri maassa ja joilla on yhteinen henkilöstö- ja palkkapolitiikka.

Jos tällaisissa yrityksissä tehdään niiden omaan palkkapolitiikkaan perustuvia yleiskorotuksen luonteisia palkankorotuksia työehtosopimuksen mukaisista palkankorotuksista poikkeavina ajankohtina, voidaan paikallisesti sopia niiden huomioon ottamisesta työehtosopimukseen perustuvia yleiskorotuksia toteutettaessa.

Edellä mainittujen paikallisesti sovittujen korotusten tulee kokonaisuutena olla vähintään työehtosopimuksen mukaisten korotusten suuruisia. Mikäli näin ei ole, maksetaan erotus yleiskorotuksen toteuttamisajankohdasta.

## **7 § Matkakustannusten korvaukset**

Verovapaaksi katsottavien matkakustannusten korvaukset ja niiden perusteet sopimuskauden aikana määräytyvät verohallituksen niitä koskevien kulloinkin voimassa olevien päätösten mukaisesti.

## **8 § Työehtosopimuksen 39 §: Matka-ajan korvaus**

Osapuolet toteavat, että työehtosopimuksen 39 §:n kohdan Matka-ajan korvaus toisen kappaleen muutos on pelkästään tekninen eikä sillä ole tarkoitus puuttua säännöksen vakiintuneeseen tulkintaan. Sanamuodon tarkistamisella on palattu lasikeraamisen teollisuuden työehtosopimuksen 2005 – 2007 puheena olevan asian kannalta selkeämpään tekstiasuun.

## **9 § Pääluottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen kuukausikorvaukset**

Pääluottamusmiesten kuukausikorvausten määrät ovat 1.5.2010 alkaen seuraavat:

| Työntekijöiden lukumäärä | Korvaus euroa / kuukausi |
|--------------------------|--------------------------|
| – 20                     | 58                       |
| 21 – 50                  | 61                       |
| 51 – 100                 | 64                       |
| 101 – 150                | 68                       |
| 151 – 250                | 80                       |
| 251 – 350                | 88                       |
| 351 – 420                | 96                       |
| 421 –                    | 104                      |

Työsuojeluvaltuutettujen kuukausikorvausten määrät 1.5.2010 alkaen ovat seuraavat:

| Työstä vapautuksen määrä tuntia / viikko | Korvaus euroa / kuukausi |
|--|--------------------------|
| Alle 4                                   | 40                       |
| 4  | 43                       |
| 8  | 52                       |
| 14                                       | 61                       |
| 20                                       | 72                       |
| 28                                       | 80                       |
| 32                                       | 85                       |
| Kokonaan vapautettu                      | 93                       |

## **10 § Korjauspajojen ammattityöntekijät**

Sopimuskauden aikana neuvotellaan paikallisesti kahdesti vuodessa korjauspajojen ammattityöntekijöiden palkoista ja tarkistetaan yleisen palkkakehityksen pohjalta kiinnittäen erikoisesti huomiota metallin ansiokehitykseen.

## **11 § Oppisopimusoppilaat**

Oppisopimusoppilaiden palkat määräytyvät teknologiateollisuuden työehtosopimuksen mukaisesti.

## **12 § Jatkuva neuvottelumenettely**

Osapuolet toteavat noudattavansa ns. jatkuvan neuvottelumenettelyn periaatetta.

## **13 § Työehtosopimuksen tekstimuutokset**

Työehtosopimusneuvotteluissa sovitut tekstimuutokset on kirjattu työehtosopimuksen asianomaisiin kohtiin.

## **14 § Työhyvinvoinnin edistäminen**

Sopijapuolet korostavat työpaikan yhteistyön merkityksen tärkeyttä työntekijöiden työelämän laadun ja työuran keston edistämiseksi, joilla seikoilla voidaan muiden tekijöiden ohella edesauttaa yrityksen tuottavuuskehitystä.

Sopijapuolet toteavat, että työpaikalla tehtävillä ennakovoilla ja aktiivisilla toimenpiteillä on suuri merkitys työhyvinvoinnin edistämiseksi ja sairauspoissaolojen vähentämiseksi. Työhyvinvointia edistävissä ja sairauspoissaolojen vähentämiseen tähtäävässä toiminnassa on tarkoituksenmukaisella tavalla hyödynnettävä työterveyshuollon asiantuntemusta.

Sopijapuolet pyrkivät järjestämään sopimuskauden aikana yhteisiä työhyvinvoinnin edistämistä ja sairauspoissaolojen vähentämistä koskevia seminaareja, joissa käsitellään mm.:

– Lasikeraamisessa teollisuudessa ja muussa teollisuudessa olevia käytäntöjä työhyvinvoinnin edistämiseksi ja sairauspoissaolojen vähentämiseksi

– Asiantuntijaorganisaatioiden näkemyksiä olemassa olevista käytännöistä.

## **15 § Ammattitutkinnot**

Liitot suosittelevat, että yrityksissä paikalliset osapuolet selvittävät, kuinka hyväksytysti suoritettujen alan ammattitutkinnot on otettu huomioon työntekijän palkkauksessa.

## **16 § Työryhmä: Päivä- ja kaksivuorotyön työaika sekä arkipyhäkorvaus**

Edellä tämän allekirjoituspöytäkirjan 12 §:ssä tarkoitettuun jatkuvan neuvottelumenettelyn periaatteeseen viitaten osapuolet selvittävät sopimuskauden aikana mahdollisuudet vaihtoehtoisten ratkaisujen löytämiseksi seuraavien asiakokonaisuuksien osalta:

- TES 27 §: Työaika päivätyössä sekä yksi- ja kaksivuorotyössä
- TES 40 §: Arkipyhäkorvaus

Selvitystyössä yhtenä keskeisenä kysymyksenä on tehdyn työajan palkan / ei tehdyn työajan palkan osuuden jakautuminen palkkakustannusten hallintaa sekä yritysten toimintaedellytyksiä silmällä pitäen.

## **17 § Työryhmä: Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö**

Liitot asettavat työryhmän, jonka tehtävänä on sopimuskauden aikana selvittää työsuojeluvaltuutetun ajankäyttöä ja siihen liittyviä kysymyksiä.

## **18 § Lakiviittaukset, liittojen nimet sekä muut vastaavat seikat**

Liittojen edustajat tarkastavat ennen työehtosopimuksen painattamista, että lakiviittaukset, liittojen nimet ja muut vastaavat seikat ovat ajan tasalla sekä tekevät tarvittavat teknisuonteiset muutokset työehtosopimuksen asianomaisiin kohtiin.

## **19 § Pöytäkirjan sitovuus ja tarkastaminen**

Tällä pöytäkirjalla on sama sitovuus ja voimassaoloaika kuin osapuolten välisellä työehtosopimuksella.

Tätä pöytäkirjaa on laadittu kaksi (2) yhtäpitävää kappaletta, yksi kummallekin sopijapuolelle.

Pöytäkirja todettiin molempien osapuolten allekirjoituksilla tulleen tarkastetuksi ja hyväksytyksi.

Vakuudeksi:

Pekka Vuorela

Pöytäkirja tarkastettu ja hyväksytty

KULUTUSTAVARARYHMÄ RY

TEAM TEOLLISUUSALOJEN AMMATTILIITTO RY

Satu Mehtälä

Timo Vallittu

## **LASIKERAAMISEN TEOLLISUUDEN TYÖEHTOSOPIMUS**

### **I YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ**

#### **1 § SOPIMUKSEN SOVELTAMISALA**

Tätä työehtosopimusta sovelletaan Kulutustavararyhmä ry:hyn kuuluvien Kulutustavara- ja Erikoistuoteteollisuus KET ry:n jäsenyritysten sekä niiden palveluksessa olevien työntekijöiden välisissä työsuhteissa.

#### **2 § KESKUSJÄRJESTÖJEN VÄLISET SOPIMUKSET**

Työehtosopimuksen osana noudatetaan seuraavia EK:n ja SAK:n välisiä sopimuksia:

Yleissopimus 4.6.1997 siihen 10.5.2001 tehtyine muutoksineen  
Irtisanomissuojasopimus 10.5.2001  
Lomapalkkasopimus 21.3.2005

Tämän työehtosopimuksen voimassa ollessa edellä mainittuihin keskusjärjestösopimuksiin mahdollisesti tehtäviä muutoksia noudatetaan siitä päivästä lukien, jolloin allekirjottaneet liitot ovat sopineet niiden liittämistä työehtosopimuksen osaksi.

#### **3 § TYÖNJOHTO-OIKEUS SEKÄ TYÖSUHTEEN ALKAMINEN JA PÄÄTTYMINEN**

##### **Työnjohto-oikeus**

Työnantajalla on oikeus ottaa työhön ja erottaa työntekijä sekä määrätä työn johtamisesta.

Työnjohtoa, työn järjestelyä ja työn suorittamista koskevissa kysymyksissä työntekijän tulee kääntyä välittömästi työnjohdon puoleen.

Työnantaja ilmoittaa pääluottamusmiehelle viivytyksettä uuden työntekijän työsuhteen alkamisesta.

## **Työsopimuksen irtisanomisajat**

Ellei muusta irtisanomisajasta ole irtisanomisen yhteydessä sovittu, työnantajan noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

|                                       |                 |
|---------------------------------------|-----------------|
| Työsuhde jatkunut keskeytyksettä      | Irtisanomisaika |
| Enintään vuoden                       | 14 päivää       |
| Yli vuoden mutta 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     |

Ellei muusta irtisanomisajasta ole irtisanomisen yhteydessä sovittu, työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

|                                  |                 |
|----------------------------------|-----------------|
| Työsuhde jatkunut keskeytyksettä | Irtisanomisaika |
| Enintään 5 vuotta                | 14 päivää       |
| Yli 5 vuotta                     | 1 kuukausi      |

## **Takaisinottaminen**

Ellei paikallisesti luottamusmiehen kanssa ole toisin sovittu, työnantajan on tarjottava työtä tuotannollisella ja taloudellisella perusteella tai saneerausmenettelyn yhteydessä irtisanomalleen työvoimatoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä yhdeksän (9) kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt.

## **Irtisanomissuojasopimus 2001 (TT – SAK)**

Mitä edellä tässä pykälässä on sanottu toisin sopimisesta irtisanomisaikoja sekä irtisanotun työntekijän takaisin ottamista koskien noudatetaan siitä huolimatta, että työehtosopimuksen osana noudatettavaa Irtisanomissuojasopimusta 2001 (TT – SAK) ei tässä yhteydessä ole muutettu. Muilta osin menetellään keskusjärjestösopimuksen mukaisesti.

#### **4 § KOEAIKA**

Työsuhteen alussa on työsopimuslain mukainen enintään neljän (4) kuukauden pituinen koeaika, mikäli työnantajan ja työntekijän välillä ei toisin sovita.

#### **5 § JÄRJESTÄYTYMISVAPAAUS**

Työnantajalla ja työntekijällä on oikeus vapaasti päättää liittymisestään omiin järjestöihinsä.

#### **6 § TYÖSÄÄNNÖT**

Työntekijä on velvollinen noudattamaan työpaikalle vahvistettuja työsäätöjä, mikäli ne eivät ole ristiriidassa tämän työehtosopimuksen määräysten kanssa.

## **II TYÖPALKAT**

#### **7 § PALKKAUSMUODOT**

Työntekijän palkka lasketaan määrätyltä ajanjaksolta (aikapalkka) tai eri tavoin määritellyn työn tuloksen perusteella (urakkapalkka). Lisäksi voidaan käyttää palkkausmuotoja, joissa aikapalkan lisäksi maksetaan tuotannon tai muun tekijän perusteella määräytyvä palkkio.

#### **8 § AIKAPALKAT**

Täysin työkyisten 18 vuotta täyttäneiden työntekijäin ohjetuntipalkat määräytyvät työntekijän suorittaman työn sekä työehtosopimuksen liitteisiin kirjattujen palkkaryhmittelyjen perusteella.

#### **Ohjetuntipalkat (senttiä/tunti)**

1.5.2010 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

|               |      |
|---------------|------|
| Palkkaryhmä 1 | 855  |
| Palkkaryhmä 2 | 878  |
| Palkkaryhmä 3 | 916  |
| Palkkaryhmä 4 | 969  |
| Palkkaryhmä 5 | 1030 |

Vaikeimmissa ja vaativimmissa töissä voidaan tarvittaessa maksaa edellä mainittuja ohjetuntipalkkoja korkeampaa palkkaa.

### **Ammattityötä aikapalkalla suorittavien puhaltajien ohjetuntipalkat (senttiä/tunti)**

1.5.2010 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

|                    |      |
|--------------------|------|
| Nuorempi puhaltaja | 1106 |
| Vanhempi puhaltaja | 1149 |
| Puhaltajamestari   | 1174 |

### **Nuorten työntekijöiden ohjetuntipalkat (senttiä/tunti)**

1.5.2010 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

|                  |     |
|------------------|-----|
| Alle 17-vuotiaat | 829 |
| 17-vuotiaat      | 833 |

Edellä mainittuja nuorten työntekijöiden palkkoja sovelletaan alkupalkkoina enintään kolmen (3) kuukauden ajan työhön ottamisesta lukien. Nuoren työntekijän saavutettua tarpeellisen harjaantumisen tarkistetaan hänen tuntipalkkaansa työtaidon ja työtehon kehittämisestä vastaavasti.

Nuoren työntekijän suorittaessa samaa työtä kuin 18 vuotta täyttäneet ja hänen omatessaan kyseisen työn edellyttämän työtaidon ja ammattikokemuksen, määräytyy hänen palkkansa asianomaisen työn palkkaperusteiden mukaisesti.

### **Aikatyölisä**

Pääasiassa aikapalkalla työskenteleville täysin työkykyisille vähintään kolme (3) kuukautta yhdenjaksoisesti palveluksessa olleille työntekijöille voidaan ohjetuntipalkkojen lisäksi maksaa aikatyölisää.

### **Kuukausipalkka**

Tuntipalkan muuttaminen kuukausipalkaksi

Työntekijän aikatuntipalkkaa kuukausipalkaksi muutettaessa käytetään kertoimena lukua 170. Näin laskettua kuukausipalkkaa korotetaan erillisesti korvattavien arkipyhiin vaikutukseksi katsottavalla 4,4 prosentilla. Kuukausipalkkaisen henkilökohtainen tuntipalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 170.

Kuukausipalkan osittaminen

Jos työntekijällä ei ole oikeutta saada palkkaansa koko palkanmaksukaudelta, laskeaan hänelle työajan tasoittumisjärjestelmän mukaisella säännöllisellä työajalla tehdyiltä työajalta maksettava palkka siten, että palkanmaksukauden palkka jaetaan tähän ajanjaksoon sisältyvien työajan tasoittumisjärjestelmän mukaisten työtuntien lukumäärällä ja

saatu tuntipalkka kerrotaan niiden tuntien lukumäärällä, joilta hänellä on oikeus saada palkkaa.

Keskeytyvässä ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä jakajana olevaan säännöllisen työtuntien lukumäärään sisällytetään työajan lyhennysvapaat.

## **9 § URAKKAPALKAT**

### **Urakkatyön hinnoittelu**

Urakkatyön hinnoittelu perustuu ohjetuntipalkkojen mukaan määräytyviin työkohtaisiin tuntipalkkoihin. Urakkatyö on hinnoiteltava siten, että työntekijän ansio normaalilla urakkatyövauhdilla nousee 20 prosenttia edellä sanottua työkohtaista tuntipalkkaa korkeammaksi ja että ansio ns. suorissa urakoissa työsuorituksen tai työtehon lisääntyessä kasvaa vähintään samassa suhteessa.

### **Urakkahinnoista sopiminen**

Urakkahinnoista sovitaan työnantajan ja työntekijän edustajien kesken. Uusien laatujen urakkahinnoittelu suoritetaan ottaen huomioon aikaisemmin vastaavilla laaduilla työskennellessä syntyneet työsaavutukset. Satunnaisesti tehtävien urakattoiden hinnoista sovitaa ennen työn alkamista asianomaisen työryhmän tai yksityisen työntekijän kanssa.

### **Urakkahinnoittelun tarkistus**

Urakkahinnan perustuessa voimassa olevaan työntutkimukseen tai suoritettuun hinnoitteluun ja sen muutoin vastatessa todellisia olosuhteita ja menetelmiä, pidetään urakkahinta ennallaan. Urakkahintaan vaikuttavien tekijöiden muutuessa korjataan urakkahintaa muutosta vastaavasti. Mikäli urakkahinnan tarkistuksesta ei päästä yksimielisyyteen, menetellään työehtosopimuksen 47 §:n määräyksiä silmällä pitäen seuraavasti :

- Paikallisia neuvotteluja käytäessä on entinen urakkahinta voimassa. Jos paikalliset neuvottelut päättyvät tuloksettomina, urakkatyö tehdään siitä alkaen työnantajan tarjoamalla hinnalla.
- Mikäli liittojenkaan välisissä neuvotteluissa ei ole asiasta päästy yksimielisyyteen kahden viikon kuluessa siitä päivästä, jolloin erimielisyys on jätetty liittojen käsiteltäväksi, maksetaan sanotusta urakkatyöstä edelleen työnantajan tarjoama hinta. Se ei kuitenkaan saa olla pienempi kuin kyseistä urakkatyötä tekevän työntekijän keskituntiansio vähennettynä 15 prosentilla.
- Jos urakkahinnoittelusta päästään liittojen välillä sopimukseen, maksetaan uuden hinnan ja työnantajan tarjoaman hinnan mahdollinen erotus taannehtivasti siitä alkaen, kun työtä on tehty työnantajan tarjoamalla hinnalla.
- Urakkaerimielisyyttä koskevat neuvottelut aloitetaan ensi tilassa ja ne pyritään saattamaan päätökseen ilman aiheetonta viivytystä.

Milloin urakkahinta tämän pykälän ensimmäisen kappaleen määräykset huomioon ottaen muissa tapauksissa havaitaan virheelliseksi tai se johtaa kohtuuttomuuteen, tulee urakkahintaa niin ikään tarkistaa. Mikäli sanottua urakkatyötä tekevä työntekijä tai työntekijäryhmä ei hyväksy korjattua urakkahintaa, menetellään erimielisyydestä neuvoteltaessa siten kuin edellä on mainittu.

## **Palkkatakuu**

Urakkatyötä tehtäessä on ohjetuntipalkka taattu.

## **Urakkatyön aloittamisen viivästyminen**

Jos vakituista urakkatyötä tekevä työntekijä hänestä riippumattoman teknisen syyn johdosta ei pääse aloittamaan työtään määräaikana tai jos hän urakkatyön kestäessä joutuu odottamaan, maksetaan odotusajalta työkohtainen tuntipalkka. Sanotussa tilanteessa työntekijä on kuitenkin velvollinen tekemään työnjohdon hänelle osoittamaa muuta työtä.

## **10 § TYÖNTUTKIMUKSET JA TYÖNLUOKITUS**

Työntutkimuksia ja aikatutkimuksia tehtäessä sekä työnluokitusta käytettäessä noudetaan liittojen välillä sovittuja menettelytapoja.

Ennen aikatutkimuksen aloittamista siitä ja sen tarkoituksesta ilmoitetaan tutkimuksen kohteena olevaa työtä tekeväälle työntekijälle.

## **11 § PALKKIOPALKAT**

### **Tuotantopalkkiojärjestelmän perusta**

Tuotantopalkkiojärjestelmää käytettäessä lähtökohtana on, että työn/tuotannon laatua tai määrää voidaan normaalina pidettävään saavutukseen verrattuna parantaa (laatu- ja määräpalkkiot) tai että tulos raaka- tai tarveaineiden kulutusta silmällä pitäen voidaan saavuttaa edullisemmalla tavalla (säästöpalkkiot).

Tuotantopalkkiotyössä maksetaan kiinteänä palkanosana vähintään ohjetuntipalkka.

### **Tulos- ja voittopalkkiot**

Tulos- ja voittopalkkiot ovat yrityskohtaisia palkanlisä. Niihin sisältyy riski siitä, että niitä ei makseta, jos asetettuja tulos- tai voittotavoitteita ei saavuteta.

Tulospalkkiona maksettava lisä voi perustua esimerkiksi työpaikan tuotannollista toimintaa ilmaiseviin tunnuslukuihin, taloudelliseen kehitykseen, asetettujen tavoitteiden saavuttamiseen tai näiden yhdistelmiin.

Voittopalkkiona maksettava lisä voi perustua esimerkiksi yrityksen käyttökatteeseen tai sen jälkeiseen kannattavuutta osoittavaan erään.

Liitot edellyttävät, että tulos- ja voittopalkkioiden käyttö sekä määräytymisperusteet – kuten myös perusteiden muuttaminen – selvitetään työntekijöille ennen niiden käyttöön-ottoa.

## **12 § KESKITUNTIANSIO**

### **Käyttötilanteet**

Keskituntiansiota käytetään laskentatekijänä palkan ja korvausten maksamisessa työehtosopimuksessa erikseen määrätyissä tilanteissa.

Koska erilliset lisät on jäljempänä määrätyin tavoin otettu huomioon keskituntiansion laskennassa, niitä ei keskituntiansiota käytettäessä sen lisäksi enää makseta.

### **Laskenta**

Työntekijän keskituntiansio lasketaan siten, että hänen kunkin vuosineljänneksen työajalta palkkaustavasta riippumatta saamansa ansio mahdollisine erillisine lisineen jaetaan kyseisen vuosineljänneksen tehtyjen työtuntien kokonaismäärällä. Keskituntiansiolaskelmaan ei sisällytetä ylityö- eikä sunnuntaityölisä, kuten ei myöskään viikkolepokorvauksia, palvelusvuosilisää eikä työajan tasaamisesta maksettavia korvauksia.

Uuden työntekijän keskituntiansio lasketaan käyttäen laskentajaksona vuosineljänneksen asemesta sellaista lähinnä edeltävää tilikautta, jolta keskituntiansio voidaan luotettavasti laskea. Samoin menetellään työntekijän oltua vuosineljänneksen aikana työssä vähemmän kuin 160 tuntia.

### **Käyttöajanjaksot**

Edellä kolmannen kappaleen mukaisesti laskettua keskituntiansiota käytetään seuraavasti:

Helmi-, maalisi- ja huhtikuun aikana edellisen vuoden IV vuosineljänneksen keskituntiansiota

Touko-, kesä- ja heinäkuun aikana I vuosineljänneksen keskituntiansiota

Elo-, syys- ja lokakuun aikana II vuosineljänneksen keskituntiansiota

Marras-, joului- ja tammikuun aikana III vuosineljänneksen keskituntiansiota

Tilikauden jakautuessa kahdelle yllä mainituista kuukausijaksoista tai kahdelle vuosineljännekselle tilikausi luetaan kuuluvaksi suuremman määrän säännöllisiä työtunteja sisältävään jaksoon.

## **Paikallinen sopiminen laskentatavasta sekä käyttöjaksosta**

Keskituntiansion laskentatavasta ja sen käyttöjaksosta voidaan paikallisesti sopia poiketen siitä, mitä edellä tässä pykälässä on sanottu.

### **13 §**

## **TÖIDEN JÄRJESTELY JA SIIRTO TOISEEN TYÖHÖN**

### **Pääsääntö**

Työntekijä on velvollinen suorittamaan työnjohdon hänelle osoittamaa työtä ja työnantajalla on oikeus siirtää työntekijä kulloinkin esiintyvän tarpeen mukaan toiseen työhön. Tällöin työntekijälle maksetaan heti siirron alusta lukien uuden työn mukainen palkka.

### **Poikkeukset tilapäisiä siirtoja koskien**

#### Siirto alempipalkkaiseen aikatyöhön

Jos aikapalkalla tai tuotantopalkkiopalkalla työskentelevä työntekijä siirretään tilapäisesti toiseen alempaan palkkaryhmään kuuluvaan aikapalkkatyöhön, hänelle maksetaan siirron ajalta entinen aikapalkka, kuitenkin enintään kahden työviikon ajalta.

#### Siirto urakkatyöstä aikatyöhön

Jos normaaliin työsuoritukseen pystyvä jatkuva urakkatyötä tekevä työntekijä tilapäisesti siirretään aikapalkalla tehtävään toiseen työhön, hänelle maksetaan siirron ajalta vähintään hänen entisen työnsä palkkaryhmän ohjetuntipalkka 20 prosentilla korotettuna. Sanotun suuruista palkkaa maksetaan enintään kahden työviikon ajalta.

#### Säännönmukaisesti eri töitä tekevä työntekijä

Edellisissä kappaleissa sanottu ei koske säännönmukaisesti eri töitä tekevää työntekijää.

#### Siirto urakkatyöstä urakkatyöhön

Jos normaaliin työsuoritukseen pystyvä jatkuva urakkatyötä tekevä työntekijä siirretään toiseen urakkatyöhön, jossa hän ei aluksi pysty normaaliin urakasuoritukseen, hänelle maksetaan kahden työviikon ajalta vähintään hänen uuden työnsä palkkaryhmän mukainen työkohtainen tuntipalkka 20 prosentilla korotettuna. Vaihtoehtoisesti voidaan sopia siitä, että työntekijälle maksetaan uuden työn vaatima kohtuullinen harjaantumisaika huomioon ottaen asteittaisesti aleneva hyvitys.

#### Kokeiluluontoinen työ tai opetustyö

Suorituspalkkaluontoisessa työssä olevan työntekijän joutuessa itsestään riippumattomasta syystä työnantajan toimeksiannosta tekemään aikapalkalla kokeiluluontoista työ-

tä tai opetustyötä, maksetaan sanotusta työstä työehtosopimuksen 12 §:ssä tarkoitetun keskituntiansion suuruinen palkka.

### **Työnteon keskeytyminen**

Jos työntekijän työ keskeytyy tavanomaisesta poikkeavan teknisen tai tuotannollisen häiriön vuoksi eikä työnantaja voi järjestää keskeytyksen ajaksi toista työtä, maksetaan työntekijälle keskeytysajalta työkohtainen tuntipalkka edellyttäen, että työntekijä on ilmoittanut keskeytyksestä työjohtajalleen ja että hän on työhön käytettävissä.

### **Paikallinen sopiminen tehtäväsiirtojen yhteydessä**

Palkkauksesta tehtäväsiirtojen yhteydessä voidaan paikallisesti sopia toisinkin, kuin edellä tässä pykälässä on sanottu.

## **14 §**

### **PALKANMAKSU**

Suositus palkanmaksusta rahalaitosten välityksellä

Liitot suosittelevat, että työpaikoilla sovitaan rahalaitosten välityksellä tapahtuvasta palkanmaksusta.

### **Palkanmaksun ajankohta**

Palkat maksetaan kaksi kertaa kuukaudessa tai kerran kahdessa viikossa, mikäli paikallisesti ei toisin sovita. Palkanmaksupäivän sattuessa sunnuntaiksi, kirkolliseksi juhlapäiväksi, itsenäisyys- tai vapunpäiväksi, joului- tai juhannusaatoksi tai arkilauantaikeksi maksetaan palkat lähinnä edellisenä pankkipäivänä.

### **Lopputili**

Mikäli paikallisesti ei toisin sovita, myös lopputili maksetaan yrityksen normaalina palkanmaksupäivänä.

## **III ERILLISET LISÄT**

## **15 §**

### **VUOROTYÖ SEKÄ ILTA- JA YÖTYÖ**

#### **Vuorotyölisien määräytyminen**

Iltavuorolisän määrä on 8,5 prosenttia ja yövuorolisän määrä 14,6 prosenttia laskettuna lasikeraamisen teollisuuden työntekijöiden toisen vuosineljänneksen säännöllisen työ-

ajan ansiosta ilman olosuhde- ja vuorotyölisä sekä ilman (ylityö-) ja sunnuntaityökoroituksia (= AUP - ansio EK:n palkkatilasto sarake F). Lisät pyöristetään lähimpään senttiin. Työehtosopimusneuvottelujen yhteydessä osapuolet neuvottelevat ja sopivat siitä, kuinka vuorotyölisien korotus otetaan huomioon osana työehtosopimuksen kustannusvaikutusta.

Edellisen kappaleen mukaista vuorotyölisien laskentasääntöä ei sovelleta palkankorotusten 1.5.2010 yhteydessä.

### **Vuorotyölisien määrät**

Vuorotyölisien määrät 1.5.2010 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta ovat seuraavat:

- iltavuorolisä 111 senttiä tunnilta
- yövuorolisä 191 senttiä tunnilta

### **Vuorotyölisä ylityössä**

Ylityön ajalta vuorotyötä tekeväälle työntekijälle maksetaan sen vuoron mukainen vuorotyölisä, jonka aikana ylityö tehdään.

### **Vuorojen vaihtuminen ja muuttuminen**

Vuorotyössä tulee vuorojen säännöllisesti vaihtua ja enintään kolmen viikon pituisin ajanjaksoin muuttua. Työntekijää voidaan kuitenkin hänen kanssaan erikseen sopien myös jatkuvasti pitää samassa vuorossa.

### **Iltaja yötyö**

Työntekijän säännöllisen työajan sijoituessa kello 18 ja kello 22 välille työn kuitenkin olematta vuorotyötä, ylityötä tai hätätyötä, katsotaan sanotulle aikavälille sijoittuva työ iltatyöksi ja maksetaan sanotun aikavälin työtunneilta iltavuorolisän suuruista lisää. Samoin edellytyksin katsotaan kello 22 ja kello 6 välisenä aikana tehtävä työ yötyöksi ja maksetaan tämän aikavälin työtunneilta yövuorolisän suuruista lisää.

### **16 §**

### **KESKEYTYMÄTTÖMÄN KOLMIVUOROTYÖN SEKÄ JATKUVAN KAKSIVUOROTYÖN LISÄ**

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä sekä jatkuvassa kaksivuorotyössä työskentelevälle työntekijälle maksetaan kultakin lauantaityövuorokauden aikana tehdyiltä säännöllisen työajan tunnilta erillinen lisä. Sen määrä 1.5.2010 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta on 119 senttiä tunnilta.

## **17 § ERITTÄIN RASKAS JA ERITTÄIN LIKAINEN TYÖ**

Mikäli erittäin raskaissa ja likaisissa töissä sanottuja olosuhteita ei ole otettu huomioon aikapalkassa eikä urakka- tai tuotantopalkkiohinnoittelussa, sovitaan kyseisistä olosuhteista maksettavista lisistä paikallisesti. Lisien määrän tulee olla 6 – 10 prosenttia asianomaisen työn ohjetuntipalkasta.

## **18 § PALVELUSVUOSILISÄ**

Työntekijälle maksetaan työsuhteen yhdenjaksoisen keston perusteella määräytyvää palvelusvuosilisää seuraavasti:

### **Lisän soveltamisperuste**

Lisän soveltamisperuste todetaan vuosittain 30. päivänä marraskuuta, jota perustetta noudatetaan aina seuraavaan tarkastusajankohtaan saakka. Työsuhteen yhdenjaksoisuutta tarkastellaan vuosilomalain soveltamiskäytäntöä noudattaen.

### **Palvelusvuosilisän määrä**

Palvelusvuosilisän suuruus saadaan kaavasta:

| Työsuhteen yhdenjaksoinen kesto | Lisän määrä     |
|---------------------------------|-----------------|
| 5 – 9 vuotta                    | Lkk x 1,5 x KTA |
| 10 – 14 vuotta                  | Lkk x 2,0 x KTA |
| 15 – 19 vuotta                  | Lkk x 4,0 x KTA |
| 20 – 24 vuotta                  | Lkk x 6,0 x KTA |
| 25 vuotta                       | Lkk x 8,0 x KTA |

Kaavassa Lkk on edellisen lomanmääräytymisvuoden lomaan oikeuttavien kuukausien lukumäärä sekä KTA työehtosopimuksen 12 §:ssä tarkoitettu keskituntiansio.

### **Palvelusvuosilisän maksuajankohta**

Palvelusvuosilisä maksetaan erillisenä lisänä joulukuun ensimmäisen palkanmaksun yhteydessä. Sitä ei oteta huomioon työehtosopimuksen 12 §:n mukaista keskituntiansiota eikä vuosilomapalkkaa laskettaessa.

### **Työsuhteen päättyminen ennen palvelusvuosilisän vuosittaista maksua**

Palvelusvuosilisän soveltamispiiriin kuuluvan työntekijän työsuhteen päättyessä ennen lisän vuosittaista maksua todetaan työsuhteen päättymiseen mennessä kertyneiden lomaan oikeuttavien lomanmääräytymiskuukausien lukumäärä työsuhteen päättymistä edeltävän joulukuun alusta laskettuna. Työntekijälle maksetaan lopputiin yhteydessä jokaiselta näin lasketulta lomaa oikeuttavalta lomanmääräytymiskuukaudelta 1/12 hänelle palvelusvuosilisänä viimeksi maksetusta summasta.

Esimerkki: Työntekijän työsuhde päättyy 30. päivänä huhtikuuta kaikkien edeltävän joulukuun alusta laskettavien lomanmääräytymiskausien ollessa täysiä ja siten lomaan oikeuttavia. Työntekijälle maksetaan 5/12 edeltävän joulukuun ensimmäisen palkanmaksun yhteydessä maksetusta palvelusvuosisästä.

## **IV TYÖAIKA**

### **19 § SÄÄNNÖLLISEN TYÖAJAN MÄÄRÄYTYMISTAVAT**

#### **Työaikalain noudattaminen**

Työaikaan nähden noudatetaan voimassa olevaa työaikalakia.

#### **Perussääntö**

Säännöllinen työaika on enintään kahdeksan (8) tuntia vuorokaudessa ja enintään 40 tuntia viikossa.

#### **Keskimääräinen viikkotyöaika**

Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös siten, että se päivä- kaksivuorotyössä on keskimäärin 40 tuntia viikossa enintään vuoden pituisena ajanjaksona edellyttäen, että työtä varten on ennalta laadittu työajan tasoittumisjärjestelmä vähintään sen pituiseksi ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen säännöllinen työaika tasoittuu sanottuun keskimäärään.

Työajan tasoittumisjärjestelmä on saatettava työntekijöiden tietoon vähintään viikkoa ennen sen käyttöönottoa.

Keskeytyvän sekä keskeytymättömän kolmivuorotyön työajasta on säädetty jäljempänä työehtosopimuksen 28 ja 29 §:ssä.

#### **Vuorokautisen työajan pidentäminen**

Säännöllistä vuorokautista työaikaa voidaan paikallisesti sopia pidentää enintään kymmenen tuntiin viikoittaisen säännöllisen työajan enimmäismäärän ollessa 50 tuntia. Työajan tulee tällöin enintään vuoden pituisena ajanjaksona tasoittua kahdeksaan tuntiin vuorokaudessa ja 40 tuntiin viikossa.

#### **Liittojen kannanotto koskien 12 tunnin pituisia työvuoroja**

Liittojen yhteisen kannan mukaisesti 12 tunnin pituisia työvuoroja voidaan paikallisesti sopia käyttä, milloin se työn laatu sekä työterveys- ja työturvallisuusseikat huomioon ottaen on tuotantoteknisesti perusteltua. Liitot vahvistavat paikallisen sopimuksen.

## **Työaikalain 7 §:n mukainen jaksotyö**

Jaksotyössä säännöllinen työaika määräytyy työaikalain 7 §:n 1 momentin mukaan.

### **20 § VAPAAPÄIVÄT**

Tavoitteena pidetään, että työntekijällä on viikon aikana sunnuntain lisäksi toinenkin vapaapäivä. Jos toiseksi vapaapäiväksi määrätään kiinteä viikonpäivä, tulee sen mikäli mahdollista olla lauantai. Toisen viikoittaisen vapaapäivän ollessa liikkuva tulee sen ilmetä ennalta laaditusta työvuoroluettelosta.

### **21 § ARKIPYHÄVIIKKOJEN TYÖAIKA**

Arkipyhäviikolla on arkipäiväksi sattuvan juhlapäivän aaton ja lauantain säännöllinen työaika kahdeksan (8) tuntia lukuun ottamatta pääsiäislauantaita sekä juhannus- ja jouluaattoja, jotka ovat vapaapäiviä elleivät tuotannon tekniset syyt muuta vaadi. Samaten on uudenvuodenpäiväviikon, loppiaisviikon, vapunpäiväviikon, helatorstaiiviikon ja itsenäisyyspäiväviikon sekä joulun ja pääsiäisen jälkeinen lauantai vapaapäivä sellaisessa työssä, jossa lauantai on säännönmukaisesti työvuoroluettelon mukainen vapaapäivä.

Vapaapäivän ollessa liikkuva viikonpäivä suoritetaan vastaava työajan lyhennys työvuoroluetteloon.

### **22 § PÄIVITTÄISEN TYÖAJAN JÄRJESTÄMINEN**

#### **Työajan sijoitus**

Säännöllisen työajan alkamisesta ja päättymisestä sekä tarpeellisista väliajoista sovitaan paikallisesti työaikalain ja tämän työehtosopimuksen rajoissa.

Päivätyössä työaika alkaa kello 7.00 ja päättyy kello 16.00, ellei paikallisesti toisin sovita tai ellei työnantaja tuotannon teknisten syiden sitä perustellusti vaatiessa ole vahvistanut lain ja tämän työehtosopimuksen puitteissa muuta työaikaa.

### **23 § TYÖAJAN TARKKAILU**

Työnantaja on oikeutettu järjestämään työajan tarkkailun kulunvalvontalaitteita tai muita teknisiä välineitä käyttäen. Järjestelystä ei työntekijöille saa aiheutua kohtuutonta ajanhukkaa.

## **24 §**

### **TYÖVIIKON JA TYÖVUOROKAUDEN ALKAMINEN**

#### **Päivä- ja kaksivuorotyö**

Päivä- ja kaksivuorotyössä työviikko katsotaan alkavaksi maanantaina kello 00.00 työvuorokauden tällöin niin ikään vaihtuessa kello 00.00.

#### **Kolmivuorotyö**

Kolmivuorotyössä työviikko alkaa sunnuntaina yövuoron alkamisajankohtana työvuorokauden vastaavasti vaihtuessa samaan kellon aikaan.

#### **Paikallinen sopiminen työviikon ja työvuorokauden alkamisesta**

Paikallisesti voidaan sopia siitä, että työviikko alkaa maanantaina aamuvuoron alkamisajankohtana työvuorokauden vaihtumisen silloin noudattaessa samaa kellon aikaa.

## **25 §**

### **PÄIVITTÄISET LEPOAJAT**

#### **Päivätyö**

Säännöllisen työajan ollessa päivätyössä yli kuusi (6) tuntia työntekijällä on tunnin kestävä lepoaika, jolloin hän saa vapaasti poistua työpaikaltaan, mikäli työn tekninen laatu ei aseta estettä. Työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella päivätyön lepoaika voidaan lyhentää vähintään puoleen tuntiin edellyttäen, että työntekijä saa sen aikana esteettömästi poistua työpaikalta.

#### **Kaksivuorotyö**

Kaksivuorotyössä työntekijällä on puolen tunnin lepoaika, jonka aikana hän saa vapaasti poistua työpaikalta. Vaihtoehtoisesti hänelle varataan tilaisuus työn aikana tapahtuvaan ruokailuun työn suorittamisen kannalta sopivimpana ajankohtana työvuoron keskivaiheilla.

#### **Kolmivuorotyö**

Kolmivuorotyössä työntekijälle varataan tilaisuus työn aikana tapahtuvaan ruokailuun työn suorittamisen kannalta kulloinkin sopivimpana ajankohtana.

#### **Virkistystauot**

Työntekijällä on oikeus sekä aamu- että iltapäivällä työnjohdon määräämässä järjestyksessä pitää työnsä ääressä 10 minuutin pituinen virkistystauko.

## Pöytäkirjamerkintä:

Työntekijän ollessa vuorotyön pakkotahtisuuden sitomana estynyt virvokkeiden nauttimiseen tai ruokailuun joko työn ääressä tai muualla työpaikalla työntekijälle järjestetään päivittäin kaksi 15 minuutin pituista taukoa.

## **Lepo-aika työntekijän ylittäessä kymmenen (10) tuntia vuorokaudessa**

Työntekijän ylittäessä kymmenen (10) tuntia vuorokaudessa työntekijällä on kahdeksan (8) tunnin työskentelyn jälkeen halutessaan oikeus enintään puolen tunnin pituiseen lepo-aikaan.

## **26 §**

### **TILAPÄISET MUUTOKSET**

Käytännön vaatimista tilapäisistä muutoksista neuvotellaan pääluottamusmiehen kanssa ja niistä ilmoitetaan asianomaisille työntekijöille mahdollisimman ajoissa. Ilmoitus tulee tehdä viimeistään muutoksen toteuttamista edeltävänä päivänä, mikäli kyseessä ei ole hätätyö tai siihen verrattava työ.

## **27 §**

### **TYÖAIKA PÄIVÄTYÖSSÄ SEKÄ YKSI- JA KAKSIVUOROTYÖSSÄ**

#### **Työntekijän tasaamisen soveltamisala**

Työntekijän tasaaminen koskee niitä työaikamuotoja, joissa säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa. Sellaisia ovat normaalisti päivätyö, kaksivuorotyö sekä jatkuva yksi- ja kaksivuorotyö. Lisäksi edellytetään, että työntekijällä on enintään 30 arkipäivän pituinen vuosiloma sekä että hänen vuotuista työaikaansa lyhentävät muutoin vain kirkolliset juhlapyhät, juhannusaatto, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, uudenvuodenpäivä ja vapunpäivä.

Työntekijän lyhennys ei kuitenkaan koske enintään kolmeksi kuukaudeksi määräaikaiseen työsuhteeseen otettuja työntekijöitä. Jos määräaikaista työsuhteesta jatketaan, kertyvät työntekijän tasaamisvapaa työsuhteen alusta lukien.

#### **Työntekijän tasaamisvapaaan kertyminen**

Työntekijälle kertyy vapaata kalenterivuoden aikana edellä tämän pykälän ensimmäisessä kappaleessa tarkoitetuissa työaikamuodoissa tehdyistä säännöllisistä työpäivistä seuraavasti:

|           |               |           |
|-----------|---------------|-----------|
| Vähintään | 17 työpäivää  | 1 vapaa   |
| Vähintään | 34 työpäivää  | 2 vapaata |
| Vähintään | 51 työpäivää  | 3 vapaata |
| Vähintään | 68 työpäivää  | 4 vapaata |
| Vähintään | 85 työpäivää  | 5 vapaata |
| Vähintään | 102 työpäivää | 6 vapaata |

|           |               |              |
|-----------|---------------|--------------|
| Vähintään | 119 työpäivää | 7 vapaata    |
| Vähintään | 136 työpäivää | 8 vapaata    |
| Vähintään | 153 työpäivää | 9 vapaata    |
| Vähintään | 170 työpäivää | 10 vapaata   |
| Vähintään | 187 työpäivää | 11 vapaata   |
| Vähintään | 210 työpäivää | 12,5 vapaata |

### **Säännöllisiin työpäiviin rinnastettavat päivät**

Tehtyihin säännöllisiin työpäiviin rinnastetaan vapaan kertymistä laskettaessa

- Päivät, joilta työnantaja työehtosopimuksen mukaisesti maksaa palkkaa työntekijän sairauden tai äitiysvapaan sekä alle 10-vuotiaan lapsen sairauden ajalta karenssipäivä kummassakin sairaustapauksessa mukaan lukien
- Koulutusaika, jolta työnantaja korvaa ansionmenetyksen
- Työehtosopimuksen 41 §:ssä tarkoitetut palkalliset poissaolopäivät
- TEAM Teollisuusalojen ammattiliiton liittovaltuuston ja/tai -hallituksen kokouksiin säännöllisen työajan osalta käytetty aika
- Enintään 30 työpäiväksi sattuvaa lomautuspäivää vuodessa

Annettavan vapaan sisältyessä edellä mainittuun säännöllisiin työpäiviä kerryttävään aikaan katsotaan vapaapäivä pidetyksi. Tällaiselta vapaapäivältä maksetaan korvaus keskituntiansiota laskentaperusteena käyttäen.

### **Ylimääräisten vapaiden huomioon ottaminen**

Työajan tasaamisvapaan määrästä vähennetään muut kuin tämän pykälän ensimmäisessä kappaleessa mainitut vuotuisista työaikaa lyhentävät sopimukseen tai käytäntöön perustuvat vuosilomajärjestelyt tai vuosittain säännöllisesti toistuvat ylimääräiset vapaapäivät.

### **Kertyneen vapaan antaminen**

Kalenterivuoden aikana kertynyt vapaa on annettava työntekijälle viimeistään seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä, ellei paikallisesti työnantajan ja työntekijän kesken toisin sovita. Vapaan ajankohdasta on ilmoitettava hyvissä ajoin, kuitenkin viimeistään viikkoa aikaisemmin, ellei paikallisesti toisin sovita.

Vapaan antamistapa ratkaistaan yritystasolla. Vapaata annetaan vähintään työvuoro kerrallaan tai enintään 6,5 päivän osalta puolina päivinä. Paikallisesti voidaan sopia myös muista vapaan antamistavoista.

### **Työsuhteen päättymistilanteet**

Työntekijän työsuhteen päättyessä hyvitetään kertyneet, mutta siihen mennessä pitämättömät vapaat maksamalla niistä korvaus keskituntiansiota laskentaperusteena käyttäen.

Vastaavasti työnantaja saa työsuhteen päättyessä pidättää lopputilistä liikaa annettuja vapaita vastaavan palkan määrän.

### **Paikallinen sopiminen vapaiden pitämättä jättämisestä**

Työntekijän kanssa voidaan myös sopia siitä, ettei vapaata pidetä. Tällöin vapaan ajalta maksettavan korvauksen lisäksi työntekijälle maksetaan tehdystä työstä yksinkertainen palkka.

### **Ansiotaso**

Työntekijälle maksetaan vapaan ajalta korvaus työehtosopimuksen 12 §:n mukaista keskituntiansiota laskentaperusteena käyttäen.

### **Korvaus viikoittaista ylityötä koskevien säännösten mukaan**

Annettavien vapaiden lyhentäessä työntekijän säännöllistä viikkotyöaika maksetaan vapaapäivänä tehdystä työstä korvaus kuten viikoittaisesta ylityöstä.

### **Vuosiloman ansaitseminen**

Vuosiloman pituutta laskettaessa pidetään tässä pykälässä tarkoitettuja vapaapäiviä työssälön veroisina.

## **28 § KESKEYTYVÄ KOLMIVUOROTYÖ**

### **Työajan pituus ja työajan tasaaminen**

Säännöllinen työaika keskeytyvässä kolmivuorotyössä on kahdeksan (8) tuntia vuorokaudessa ja keskimäärin 36 tuntia viikossa. Työajan tasaaminen tapahtuu antamalla vapaata siten, että työaika enintään vuoden pituisena ajanjaksona tasoittuu sanottuun keskimäärään. Työtä varten tulee ennalta laatia työvuoroluettelo vähintään tasoittumislakson pituiseksi ajaksi. Työntekijä tulee työajan tasaamisen piiriin työskenneltyään keskeytyvässä kolmivuorotyössä yhdenjaksoisesti aamu-, ilta- ja yövuoron.

### **Työajan tasaamisesta aiheutuvan ansion vähentymisen korvaaminen**

Työajan tasaamisesta aiheutuva ansion vähentyminen korvataan siten, että työntekijä ansaitsee jokaiselta keskeytyvässä kolmivuorotyössä työskentelemältään säännöllisen työajan tunnilta senttimääräisen lisän, jonka suuruus on 10,5 prosenttia työntekijän työehtosopimuksen 12 §:n mukaan määräytyvästä keskituntiansiosta. Lisä maksetaan myös työehtosopimuksen mukaan työnantajan korvattavalta matkustamis- ja koulutusajalta säännöllisen työajan osalta sekä ajalta, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa.

Lisää ei sisällytetä työehtosopimuksen 12 §:ssä tarkoitettuun keskituntiansiolaskelmaan.

Mikäli ansaittujen lisien maksamisajankohdista ei paikallisesti toisin sovita, lisät maksetaan palkanmaksukausittain.

### **Vuosiloman ansaitseminen**

Vuosiloman pituutta laskettaessa työtuntijärjestelmän mukaisia vapaapäiviä pidetään työssäolon veroisina, kuitenkin vähennettynä päivätyöntekijöiden asianomaiseen kalenterikuukauteen sisältyvien tavanomaisten vapaapäivien lukumäärällä.

### **Viikoittainen ylityö**

Työviikon työtuntijärjestelmän mukaisen viikkotyöajan ylittävä työ korvataan siten, kuin viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

### **Muuhun työaikamuotoon siirtyminen sekä työsuhteen päätyminen**

Muuhun työaikamuotoon siirryttäessä sekä työntekijän työsuhteen päättyessä sovitaan ansaittujen pitämättä jääneiden vapaiden korvaamisesta joko antamalla vastaavasti vapaata tai maksamalla rahassa työehtosopimuksen 12 §:n mukaista keskituntiansiota laskentaperusteena käyttäen.

## **29 §**

### **KESKEYTYMÄTÖN KOLMIVUOROTYÖ**

#### **Työajan pituus ja työajan tasaaminen**

Säännöllinen työaika keskeytymättömässä kolmivuorotyössä on kahdeksan (8) tuntia vuorokaudessa ja keskimäärin 34,7 tuntia viikossa. Työajan tasaaminen tapahtuu antamalla vapaata siten, että työaika enintään vuoden pituisena ajanjaksona tasoittuu sanottuun keskimäärään. Työtä varten tulee ennalta laatia työtuntijärjestelmä vähintään tasoitusjakson pituiseksi ajaksi. Työntekijä tulee työajan tasaamisen piiriin työskenneltyään keskeytymättömässä kolmivuorotyössä yhdenjaksoisesti kymmenen työvuoroa.

Kolmivuorotyö katsotaan keskeytymättömäksi, vaikka siitä satunnaisesti jätetään tekemättä yksi vuoro viikossa.

#### **Vuosityöaika**

Vuotuisen työajan pituus määräytyy työntekijän vuosilomaoikeuden perusteella siten, että se 24 arkipäivän pituiseen lomaan oikeutetuilla työntekijöillä on 1671 tuntia sekä 30 arkipäivän pituiseen lomaan oikeutetuilla työntekijöillä 1636 tuntia. Työaika tasoittuu sanottuihin vuosityöaikoihin viidessä vuodessa.

#### **Pöytäkirjamerkintöjä:**

Tasolasiteollisuudessa työskentely keskeytymättömässä kolmivuorotyössä tapahtuu ilman ns. arkipyhäseisokkeja. Sama koskee muun lasikeraamisen teollisuuden sellaisia töitä, joita ei voida keskeyttää.

Muussa lasiteollisuuden keskeytymättömässä kolmivuorotyössä pidetään vuosittain enintään neljä arkipyhäseisokkia, joiden yhteispituus on 24 työvuoroa. Jouluseisokki alkaa jouluaaton aamuvuorosta ja juhannusseisokki juhannusaaton aamuvuorosta.

### **Työajan tasaamisesta aiheutuvan ansion vähentymisen korvaaminen**

Työajan tasaamisesta aiheutuva ansion vähentyminen korvataan siten, että työntekijä ansaitsee jokaiselta keskeytymättömässä kolmivuorotyössä työskentelemältään säännöllisen työajan tunnilta senttimääräisen lisän, jonka suuruus on 14,9 prosenttia työntekijän työehtosopimuksen 12 §:n mukaan määräytyvästä keskituntiansiosta. Lisä maksetaan myös työehtosopimuksen mukaan työnantajan korvattavalta matkustamis- ja koulutusajalta säännöllisen työajan osalta sekä ajalta, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa.

Lasiteollisuutta koskien tulee lisäksi ottaa huomioon aiemman sopimuksen mukainen 3,9 prosentin suuruinen erillinen lisä.

Edellä mainittuja lisä ei sisällytetä työehtosopimuksen 12 §:ssä tarkoitettuun keskitunti-ansiolaskelmaan.

Mikäli ansaittujen lisien maksamisajankohdista ei paikallisesti toisin sovita, lisät maksetaan palkanmaksukausittain.

### **Vuosiloman antaminen**

Työajan tasaamisen tapahtuessa 5-vuorojärjestelmää käyttäen annetaan työntekijälle vuosilomaa varten 22 päivän pituinen yhdenjaksoinen vapaa-aika 20.5 ja 20.9 välisenä aikana. Edellä olevasta käyttämättä jäävät lomapäivät 24 päivän loman osasta annetaan pääsääntöisesti yhdessä jaksossa sen kalenterivuoden aikana, jolloin lomanmääräytymisvuosi päättyy.

Käytettävästä vuorojärjestelmästä riippumatta annetaan 24 päivää ylittävä loman osa sen kalenterivuoden aikana, jolloin lomanmääräytymisvuosi päättyy tai sitä seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä.

### **Viikoittainen ylityö**

Työviikon työtuntijärjestelmän mukaisen viikkotyöajan ylittävä työ korvataan siten, kuin viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

### **Muuhun työaikamuotoon siirtyminen sekä työsuhteen päätyminen**

Muuhun työaikamuotoon siirryttäessä sekä työntekijän työsuhteen päättyessä korvataan ansaitut pitämättä jääneet vapaat joko antamalla vastaavasti vapaata tai maksamalla rahassa työehtosopimuksen 12 §:n mukaista keskituntiansiota laskentaperusteena käyttäen. Työntekijän puolestaan puheena olevassa tilanteessa saatua liikaa vapaita, voidaan nämä ylimääräiset vapaat teettää takaisin.

### Pöytäkirjamerkintä:

Tilapäisissä siirroissa työntekijä ansaitsee jokaista kymmentä (10) säännöllisen työajan kahdeksan (8) tunnin pituista työvuoroa kohden yhden vapaapäivän. Vapaiden laskenta aloitetaan alusta vuosineljänneksittäin.

## **30 § YLITYÖ**

### **Ylityön teettäminen**

Ylityötä tehdään työaikaan nähden laissa säädetyin rajoituksin sekä maksetaan sen ajalta palkka ja ylityökorvaus siten, kuin jäljempänä tässä pykälässä sanotaan.

### **Ylityön enimmäismäärän tarkastelujakson pituus**

Yksilöityjä työtehtäviä koskien voidaan työaikalain 19 §:stä poiketen teknisistä tai työn järjestämistä koskevista syistä työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojelua koskevat periaatteet huomioon ottaen paikallisesti pääluottamusmiehen kanssa sopia siitä, että ylityöiden enimmäismäärän tarkastelujaksona käytetään yksinomaan kalenterivuotta.

### **Vuorokautinen ylityö**

Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan työaikalain mukaisesti korotettu palkka. Siten kahdelta ensimmäiseltä ylityötunnilta maksetaan 50 prosentilla ja sen jälkeisiltä ylityötunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.

Lauantaina sekä juhlapyhän aattona tehdystä vuorokautisesta ylityöstä maksetaan heti 100 prosentilla korotettu palkka.

### **Viikoittainen ylityö**

Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan kahdeksalta (8) ensimmäiseltä ylityötunnilta 50 prosentilla ja seuraavilta ylityötunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.

### **Rahakorvauksen vaihtaminen vapaa-aikaan**

Lisä- tai ylityöstä maksettava palkka voidaan sopia vaihdettavaksi osaksi tai kokonaan vastaavaan vapaa-aikaan työntekijän säännöllisenä työaikana. Ylityötä vastaavan vapaa-ajan pituus lasketaan noudattaen soveltuvin osin, mitä edellä ylityöstä maksettavasta korotetusta palkasta on sanottu.

Vapaa-aika on annettava kuuden kuukauden kuluessa lisä- tai ylityön tekemisestä, jollei toisin sovita. Työnantajan ja työntekijän on pyrittävä sopimaan vapaa-ajan ajankohdasta. Jos siitä ei voida sopia, työnantaja määrää ajankohdan, jollei työntekijä vaadi korvauksen suorittamista rahassa.

## **Korvaus viikoittaista ylityötä koskevien säännösten mukaan (TES-ylityö)**

Mikäli työntekijällä vuosiloman, sairauden, taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuneen lomautuksen, työnantajan määräyksestä suoritettua matkaa tai reservin harjoituksen takia ei ole työviikon työvuoroluettelon mukaisina työpäivinä ollut mahdollisuutta työskennellä koko säännöllistä viikoittaista työaikaansa ja hän tällöin tekee työtä työvuoroluettelon mukaisena vapaapäivänään, maksetaan vapaapäivänä tehdystä työstä korvaus, kuten viikoittaisesta ylityöstä.

Pääsiäislauantaina sekä juhannus- ja jouluaattona tehdystä työstä maksetaan korvaus kuten viikoittaisesta ylityöstä. Samaa sääntöä noudatetaan arkipyhäviikkojen työvuoroluettelon ylittävään työhön, mikäli sitä ei korvata vuorokautisena ylityönä. Tämä kappale ei koske keskeytymätöntä vuorotyötä.

## **Sunnuntaityökorotuksen maksaminen tietyissä erityistapauksissa**

Työaikamuodosta riippumatta maksetaan sunnuntaityökorotus niissä arkityövuoroissa, jotka sisältyvät jouluaaton ja juhannusaaton aamuvuorolla alkavaan kolmen vuorokauden jaksoon. Pääsiäislauantaina tehdystä työstä maksetaan sunnuntaityökorotus jokaisessa työvuorossa.

## **Vuorokauden vaihteen yli jatkunut ylityö**

Vuorokauden vaihteen yli jatkunut ylityö luetaan kuuluvaksi sen vuorokauden tunteihin, jolloin ylityö alkoi. Työvuorokauden vaihteen yli jatkuvaan ylityöhön rinnastetaan tilanne, jossa työntekijä omassa työryhmässään pysyen joutuu keskeytyksettä jatkamaan toisen vuorokauden puolella olevassa vuorossa.

Työntekijän joutuessa kesken viikon siirtymään toiseen työryhmään, jossa hänellä teetetään aiemmin edellytettyä useampia työvuoroja, katsotaan nämä alkuperäisen työvuoroluettelon ylittävät vuorot viikoittaiseksi ylityöksi.

## **Ylityökorvauksen laskentaperuste**

Ylityökorvauksen laskentaperusteena käytetään työehtosopimuksen 12 §:n mukaista keskituntiansiota, ellei paikallisesti toisin sovita.

## **31 § TYÖSKENNELY VIKOITTAISENA VAPAA-AIKANANA**

Työntekijän oltua työssä viikon jokaisena päivänä siten, että hän ei ole saanut työaikalain edellyttämää viikoittaista vapaa-aikaa, korvataan viikoittaisena vapaa-aikana tilapäiseen työhön käytetty aika lyhentämällä hänen säännöllistä työaikaansa yhtä pitkällä ajalla, kuin hän ei ole saanut laissa säädettyä vapaa-aikaa. Työaikaa on lyhennettävä viimeistään kolmen (3) kuukauden kuluessa työn tekemisestä, jollei paikallisesti toisin sovita.

Työntekijän suostumuksella tilapäinen työ voidaan korvata myös siten, että peruspalkan sekä mahdollisen yli- ja sunnuntaityökorvauksen lisäksi työntekijälle maksetaan erillinen

rahakorvaus. Sen määrä on sama kuin viikkolepopäivänä tehdystä työstä maksettu peruspalkka.

Korvaustavasta on sovittava silloin, kun työntekijää pyydetään tilapäiseen viikoittaisena vapaa-aikana tehtävään työhön.

## **32 § HÄLYTYSLUONTOINEN TYÖ JA VARALLAOLO**

### **Hälytysluontoisen työn edellytykset**

Mikäli työntekijä työpaikalta poistumisensa jälkeen kutsutaan säännöllisen työaikansa ulkopuolella tehtävään hälytysluontoiseen työhön, hänelle maksetaan vähintään yhden (1) tunnin työpalkka sekä ylityökorvaus työn ollessa ylityötä.

### **Hälytysraha**

Edellisessä kappaleessa sanotun lisäksi maksetaan erityistä hälytysrahaa seuraavasti: Jos kutsu hälytystyöhön on annettu säännöllisen työajan jälkeen tai työntekijän vapaa-päivänä, mutta ennen kello 21.00, hälytysrahan määrä on työntekijän kahden (2) tunnin keskituntiansio.

Jos kutsu hälytystyöhön puolestaan on annettu kello 21.00 ja kello 06.00:n välisenä aikana, hälytysrahan määrä on työntekijän kolmen (3) tunnin keskituntiansio. Mikäli tässä kappaleessa tarkoitettu työ samalla on ylityötä, siitä maksetaan heti 100 prosentilla korotettu palkka.

### **Päivätyötä tekevän työntekijän paluu ylityöhön saman päivän aikana**

Mikäli päivätyötä tekevälle työntekijälle hänen kello 16.00 mennessä päättyvällä säännöllisellä työajallaan ilmoitetaan, että hänen tulisi työpaikalta jo poistuttuaan palata samana päivänä kello 21.00 jälkeen alkavaan ylityöhön, hänelle maksetaan ylimääräinen kahden (2) tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus ilman ylityökorotusta. Tehdystä ylityöstä maksetaan palkka sekä ylityökorotus, kuten edellä työehtosopimuksen 30 §:ssä on sanottu.

### **Varallaolo**

#### Asuntovarallaolo:

Milloin työntekijä sopimuksen mukaan on velvollinen oleskelemaan asunnossaan, josta hänet tarvittaessa voidaan kutsua työhön, maksetaan hänelle tällaiselta asuntovarallaoloajalta puoli keskituntiansion mukaista palkkaa varallaoloaikaa työaikaan lukematta. Varallaolosta sovittaessa on määriteltävä varallaoloajan pituus.

#### Vapaamuotoinen varallaolo:

Muunlaisesta varallaolosta sovittaessa on samalla sovittava siitä maksettavasta korvauksesta ottaen huomioon tällaisen vapaamuotoisen varallaolon työntekijän vapaa-ajan käytölle aiheuttamat rajoitukset.

Edellä mainituin tavoin varalla olleen työntekijän työhön kutsumiseen ei sovelleta tämän pykälän hälytysluntoista työtä koskevia määräyksiä.

## **V SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET**

### **33 § VUOSILOMA**

#### **Vuosiloman ja vuosilomapalkan määräytyminen**

Työntekijä saa voimassa olevan lain mukaisen vuosiloman. Vuosilomapalkka sekä lomakorvaus määräytyvät keskusjärjestöjen välisen lomapalkkasopimuksen 21.3.2005 mukaisesti.

#### **Lomaltapaluuraha**

##### Lomaltapaluurahan määrä:

Vuosilomaltaan työhön palaavalle työntekijälle maksetaan lomaltapaluurahana 50 prosenttia hänen vuosilomapalkastaan.

##### Lomaltapaluurahan maksamisen edellytykset:

Saadakseen lomaltapaluurahan työntekijän tulee aloittaa vuosilomansa ilmoitettuna tai sovituna ajankohtana ja palata työhön välittömästi vuosiloman päättyttyä.

Lomaltapaluuraha maksetaan kuitenkin, mikäli työntekijä työsuhteen kestäessä välittömästi ennen vuosiloman alkamista tai vuosiloman päättyttyä on ollut poissa työstä työnantajan suostumuksella tai estynyt saapumasta työhön vuosilomalain 7 §:ssä mainitun syyn takia.

##### Pöytäkirjamerkintä:

Edellistä kappaletta sovellettaessa työstä poissaolon hoitovapaan vuoksi katsotaan tapahtuvan työnantajan suostumuksella. Lomaltapaluurahan saamisen edellytyksenä tällöin kuitenkin on, että työntekijä palaa työhön työsopimuslain 4 luvun 3 a §:ssä tarkoitetun hoitovapaan ajankohtaa koskevan alkuperäisen tai perustellusta syystä muutetun ilmoituksen mukaisesti.

##### Lomaltapaluurahan maksamisen ajankohta:

Mikäli paikallisesti ei toisin sovita, lomaltapaluurahasta puolet (1/2) maksetaan ennakkona vuosilomapalkan yhteydessä. Vastaavasti lomaltapaluurahan jälkimmäinen osa maksetaan lomalta paluuta seuraavan palkanmaksun yhteydessä.

Paikallisesti voidaan myös sopia lomaltapaluurahan maksamisesta useammassa erässä kuitenkin niin, että lomaltapaluuraha on kokonaisuudessaan maksettu seuraavan lomanmääräytymisvuoden alkuun mennessä. Jos puheena olevassa tapauksessa työntekijän työsuhde päättyy ennen lomaltapaluurahan tultua kokonaisuudessaan maksetuksi, suori-

tetaan siitä vielä saamatta oleva osa työsuhteen päättyessä edellyttäen, että työntekijällä muutoin tämän työehtosopimuksen mukaan on oikeus lomaltapaluurahaan.

#### Lomaltapaluuraha työsuhteen päättyessä:

Mikäli työnantaja muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä on irtisanonut työntekijän työsuhteen päättyessään lomakauden aikana, työntekijä ei tämän vuoksi menetä oikeutta lomaltapaluurahaan. Vastaavasti samaa sääntöä noudatetaan myös silloin, kun työsuhte lomakautena päättyy kesken vuosiloman ja työntekijä on sanotusta syystä estynyt palaamasta vuosilomaltaan työhön.

Yllä mainituissa tilanteissa lomaltapaluuraha maksetaan edellisen päättyneen loman määrätymisvuoden lomakorvauksesta, mutta ei kuluvan, kesken jääneen loman määrätymisvuoden lomakorvauksesta.

#### Lomaltapaluurahan maksaminen eläkkeelle siirtymisen yhteydessä:

Vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle, varhennetulle vanhuuseläkkeelle tai yksilölliselle varhaiseläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomaltapaluuraha maksetaan siitä vuosilomapalkasta ja mahdollisesta lomakorvauksesta, johon työntekijä on oikeutettu. Täten eläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomaltapaluuraha myös mahdollisesta kesken jääneen loman määrätymisvuoden lomakorvauksesta.

#### Asevelvollisuus:

Työntekijän lähtiessä suorittamaan asevelvollisuuttaan ennen hänelle muutoin työehtosopimuksen mukaan kuuluvan lomaltapaluurahan maksamista, hänellä on oikeus saada lomaltapaluuraha asevelvollisuuden suorittamisen jälkeen edellyttäen, että hän palvelusajan päätyttyä palaa asianmukaisesti työhön.

Työhön palattaessa maksettavan lomaltapaluurahan määrä lasketaan siitä lomakorvauksesta, joka työntekijälle maksettiin hänen lähtiessään suorittamaan asevelvollisuuttaan. Jos palvelukseen astuminen on tapahtunut välittömästi vuosilomalta, lasketaan lomaltapaluuraha työntekijälle maksetun vuosilomapalkan ja lomakorvauksen yhteismäärästä.

Lomaltapaluuraha määräytyy palvelukseen astuttaessa voimassa olleen työehtosopimuksen mukaan.

#### Jaettu vuosiloma:

Mikäli vuosiloma on jaettu, maksetaan kunkin lomanosan päätyttyä sitä vastaava osa lomaltapaluurahasta edellä sanottuja määräyksiä noudattaen.

#### Lomaltapaluurahan vaihtaminen vapaaseen:

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia lomaltapaluurahan tai sen osan vaihtamisesta vastaavaan palkalliseen vapaaseen.

## 34 §

### SAIRAUSAJAN PALKKA

#### Sairausajan palkan maksamisen ajallinen kesto

Työnantaja maksaa työntekijälle, joka työnantajan hyväksymän selvityksen mukaan on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt työtä tekemästä ja jonka työsuhde ennen työkyvyttömyyden alkua on yhdenjaksoisesti jatkunut yhden (1) kuukauden, sairausajan palkkana täyden palkan toisen sellaisen sairauspäivän alusta, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä, jäljempänä määriteltyjen ajanjaksojen työpäiviltä.

| <u>Työsuhteen yhdenjaksoinen kesto ennen työkyvyttömyyden alkua</u> | <u>Ajanjakso</u> |
|---|------------------|
| Vähintään yksi (1) kuukausi, mutta alle kolme (3) vuotta            | 28 päivää        |
| Kolme (3) vuotta, mutta alle viisi (5) vuotta                       | 35 päivää        |
| Viisi (5) vuotta, mutta alle kymmenen (10) vuotta                   | 42 päivää        |
| Kymmenen (10) vuotta tai kauemmin                                   | 56 päivää        |

#### Alle yhden kuukauden kestäneet työsuhteet

Jos sairaudesta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa ennen, kuin työntekijän työsuhde on jatkunut yhden kuukauden, maksaa työnantaja sairausajan palkkana 50 prosenttia työntekijän henkilökohtaisesta aikapalkasta enintään työkyvyttömyyden alkamispäivän ja sen jälkeiset yhdeksän (9) arkipäivää käsittävän ajanjakson työvuoroluettelon mukaisilta työpäiviltä. Muilta osin (esimerkiksi karenssipäivä) noudatetaan tämän pykälän määräyksiä. Jos työntekijälle sairausvakuutuslain mukaan kuuluva oikeus päivärahaan alkaa aikaisemmin, palkallinen aika lyhenee vastaavasti.

Työkyvyttömyyden johtuessa työpaikalla todistettavasti sattuneesta työtapaturmasta sairausajan palkka maksetaan täysimääräisenä 28 päivän pituisen ajanjakson työpäiviltä myös työsuhteen kestätyä alle yhden (1) kuukauden.

#### **Sairastuminen kesken työpäivän**

Työntekijän sairastuessa kesken työpäivänsä hänelle maksetaan palkka sairastumispäivän säännöllisen työajan loppuun ja seuraavaa työpäivää (jos työntekijä olisi työssä) pidetään karenssipäivänä.

#### **Samana sairauden uusiutuminen**

Jos työntekijä sairastuu uudelleen samaan sairauteen enintään 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolloin viimeksi maksettiin sairausajan palkkaa tai sairauspäivärahaa, käsitellään tapausta yhtenä sairautena. Tällöin sairausajan palkan maksamista jatketaan tämän pykälän mukaisesti, kuitenkin enintään edellä toisessa kappaleessa tarkoitetun ajanjakson päättymiseen saakka. Saman sairauden uusiutuessa korvausajanjakso voi koostua myös useammasta työkyvyttömyysjaksosta; sairausajan palkkaa maksetaan siinäkin tapauksessa enintään edellä mainitun ajanjakson päättymiseen saakka. Ratkaisu sen seikan suhteen, onko kyseessä sama vaiko eri sairaus, tapahtuu epäselvissä tapauksissa sairausvakuutuslain tulkintoja noudattaen.

Samana sairautensa uusiutuessa ei uuteen työkyvyttömyysjaksoon enää liitetä karenssipäivää. Myös ensimmäisen työkyvyttömyysjakson mahdollinen karenssipäivä poistuu siinä tapauksessa, että työkyvyttömyysjaksot yhteen laskettuina ovat ensimmäisen sairastumispäivän jälkeen jatkuneet vähintään kuusi (6) arkipäivää.

### **Karenssipäivän poistuminen**

Sairausajan palkka maksetaan myös karenssipäivältä seuraavissa tapauksissa:

- \* Työntekijän työsuhte on ennen työkyvyttömyyden alkua jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään vuoden
- \* Sairaudesta aiheuttaman työkyvyttömyyden jatkuessa sairastumispäivän jälkeen vähintään kuusi (6) arkipäivää
- \* Työkyvyttömyyden aiheuttua työpaikalla todistettavasti sattuneesta työtapahtumasta
- \* Samana sairautensa uusiutuessa siten, kuin edellä tässä pykälässä on sanottu

### **Sairausajan palkan maksamista koskevat menettelytapaohjeet**

#### Työkyvyttömyyden toteaminen

Työkyvyttömyys todetaan yrityksen työterveyslääkärin tai muulla työnantajan hyväksymällä lääkärintodistuksella. Edellisen virkkeen mukaisesti taannehtiva lääkärintodistus hyväksytään, mikäli lääkäri on kirjoittanut todistukseen perusteet taannehtivuudelle.

#### Epidemiatilanteet: työterveyshoitajan tai terveydenhoitajan todistus

Työntekijöiden sairastumiset voivat epidemioiden aikana olla siinä määrin lukuisia, että lääkäriin pääsy vaikeutuu. Sama tilanne voi syntyä tilapäisesti myös silloin, kun lääkärin palveluksia asian hoitamiseksi ei riittävässä määrin ole saatavissa. Tällaisissa tapauksissa sairaus voidaan katsoa todistetuksi, kun työterveyshoitaja tai terveydenhoitaja tutkimuksensa perusteella ilmoittaa havaitsemansa oireet ja mahdollisen sairausloman tarpeen enintään kolmeen vuorokauteen saakka kerrallaan edellyttäen, että kertautuvan todistuksen antaja on sama työterveyshoitaja tai terveydenhoitaja. Tällöin on kiinnitettävä erityistä huomiota mahdollisen lääkärihoidon tarpeeseen. Lisäksi työterveyshoitajan tai terveydenhoitajan on ennen sairauslomatodistuksen antamista täytynyt yhdessä lääkärin kanssa todeta edellä tarkoitettujen tilanteiden olemassaolo.

#### Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet

Jos työnantaja ei hyväksy työntekijän esittämää lääkärintodistusta, työnantajalla on oikeus osoittaa työntekijä nimetyn lääkärin tarkastettavaksi. Tällöin työnantaja suorittaa lääkärintodistuksen hankkimisesta aiheutuvat kustannukset.

Työnantajan nimeämällä lääkäriä tarkoitetaan ensisijaisesti erikoislääkäriä, mutta yksittäistapauksissa olosuhteista johtuen kyseeseen voi tulla myös muu lääkäri.

Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet selvitetään työehtosopimuksen 47 §:ään kirjattun neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

### Yrityksen työterveyspalvelujen käytön ensisijaisuus

Työkyvyttömyys todetaan ensisijaisesti yrityksen työterveyslääkärin antamalla todistuksella, ellei työntekijä esitä perusteltua syytä muun lääkärin käyttöön. Tällaisia syitä voivat olla esimerkiksi pitkä matka työterveyslääkärin vastaanotolle, työterveysaseman aukioloajat tai äkillinen pikaista hoitoa vaativa sairaus.

### Sairastumisesta tehtävä ilmoitus

Työntekijän tulee ilmoittaa sairastumisestaan lähimmälle esimiehelle tai työnantajan osoittamalle muulle henkilölle, mikäli mahdollista jo ennen työvuoron alkua. Ajoissa tehty ilmoitus on tärkeä sen vuoksi, että työpaikalla jo työvuoron alkaessa tiedetään, onko joku mahdollisesti poissa ja miten työt poissaolo huomioon ottaen sinä päivänä järjestetään.

Työkyvyttömyydestä ilmoittamiseen liittyvät menettelytavat työnantajan tulee saattaa työntekijöiden tietoon.

Jos välittömän ilmoituksen tekeminen tahallisesti laiminlyödään työnantajan sairausajan palkan maksuvelvollisuus alkaa aikaisintaan sinä päivänä, jona ilmoitus on tehty.

### Sairausajan palkan epääminen

Sairausajan palkkaa ei makseta, jos työntekijä on aiheuttanut sairauden tai tapaturman tahallisesti, rikollisella toiminnallaan, kevytmielisellä elämällään tai muulla törkeällä tuotoksella.

### Sairausajan palkkaetujen väärinkäyttö

Jos sairausajan palkkaetuja tahallisesti käytetään väärin, sairausajan palkkaa ei makseta. Tahallinen väärinkäyttö saattaa lisäksi johtaa työehtosopimuksen päättämiseen.

### Ohjaus määräysten oikeaan soveltamiseen

Työnantajan ja luottamusmiesten yhteisenä pyrkimyksenä tulee olla työntekijöiden ohjaaminen työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevien määräysten oikeaan soveltamiseen. Lisäksi luottamusmiesten on omalta osaltaan pyrittävä ehkäisemään väärinkäytöksiä.

Uusille työntekijöille asiaa koskeva ohjeistus on suositeltavaa antaa heti perehdyttämisen yhteydessä.

### Vapaa-ajan harrastusten aiheuttamat vammat

Erilaiset esimerkiksi urheilusta johtuvat – etenkin vaikeammanasteiset vammat – aiheut-

tavat toistua työnantajalle lisääntyviä sairausajan palkkakustannuksia sekä vaikeuttavat työntekijän työhön sijoittamista.

Liitot kiinnittävät paikallisten osapuolten huomiota kyseisten ongelmien ennalta ehkäisemiseen ja vähentämiseen.

### Sairaudesta johtuvien poissaolojen vähentäminen ja ennalta ehkäisy

Työnantajan ja työntekijöiden yhteisen edun mukaista on sairaudesta johtuvien poissaolojen määrän saaminen mahdollisimman alhaiseksi. Päämäärän saavuttamiseksi suositeltavaa on, että paikalliset osapuolet yhdessä seuraavat työpaikan puheena olevien poissaolojen kehitystä ja tarvittaessa etsivät keinoja niiden vähentämiseksi. Erityisesti liitot kiinnittävät huomiota sairaudesta johtuvien poissaolojen ennalta ehkäisyyn.

### **Äitiysvapaan palkka**

Työntekijälle, jonka työsuhte on jatkunut vähintään kuusi (6) kuukautta ennen laskettua syntymästä, maksetaan hänen äitiysvapaansa ajalta palkkaa 42 päivän pituisen ajanjakson työpäiviltä työsuhtelain 4 luvun 1 §:n 1 momentin mukaisen äitiysvapaan alkamispäivästä lukien.

### **Isyysvapaan palkka**

Työntekijälle maksetaan kuuden (6) päivän isyysvapaajaksolta säännöllisen työajan palkka. Edellytyksenä on, että työntekijän työsuhte on ennen lapsen syntymää yhdenjaksoisesti jatkunut vähintään kuusi (6) kuukautta.

### **Vähennykset sairausajan palkasta. Työnantajan palautusoikeus.**

Sairaudesta tai äitiys- ja isyysvapaan ajalta maksettavasta palkasta vähennetään, mitä työntekijä lain tai työsuhteeseen liittyvän tai muutoin työnantajan kanssa tehdyn sopimuksen nojalla saa saman työkyvyttömyyden tai synnytyksen perusteella samalta ajanjaksolta päivä-, äitiys- tai isyysrahaa tai siihen verrattavaa muuta korvausta, kuten esimerkiksi työ- tai tapaturmaeläkettä. Vähennysoikeutta ei kuitenkaan ole siltä osin, kuin korvausta maksetaan työntekijän itse kokonaan tai osaksi kustantaman vapaaehtoisen vakuutuksen perusteella.

Työnantaja on oikeutettu nostamaan itselleen palautuksena työntekijälle tulevan edellisessä kappaleessa tarkoitetun päivä-, äitiys- tai isyysrahan tai siihen verrattavan korvauksen taikka saamaan sen määrän takaisin työntekijältä siltä ajalta, jolta työnantaja on maksanut työntekijälle sairausajan, äitiysvapaan tai isyysvapaan palkkaa, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrän.

Jos päivä-, äitiys- tai isyysrahaa tai siihen verrattavaa korvausta ei työntekijästä itseltään johtuvista syistä makseta tai se maksetaan vähäisempänä, kuin mihin työntekijällä lain mukaan olisi ollut oikeus, työnantajalla on oikeus vähentää sairausajan tai äitiys- ja isyysvapaan palkasta työntekijän laiminlyönnin johdosta suorittamatta jäänyt päiväraha tai sen osa.

## **Työnantajan maksamien korvausten laskentaperuste**

Sairausajan sekä äitiys- ja isyysvapaan palkka maksetaan työvuorojärjestelmän mukaisilta säännöllisen työajan tunneilta työehtosopimuksen 12 §:ssä tarkoitettua keskituntiansiota laskentaperusteena käyttäen.

## **Muu järjestely paikallisesti sopien**

Paikallisesti sopien sairausajan palkan maksaminen voidaan järjestää sitä varten perustetun erityisen kassan välityksellä hoidettavaksi.

## **35 §**

### **LAPSEN SAIRASTUMINEN**

#### **Korvauksen maksamisen yleiset edellytykset**

Työehtosopimuksen 34 §:n sairausajan palkkaa koskevan säännöksen sisältämiä periaatteita noudattaen maksetaan alle 10-vuotiaan lapsen äkillisesti sairastuessa äidille tai isälle korvaus lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä lyhyestä, tilapäisestä poissaolosta. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä ja että poissaolosta annetaan työehtosopimuksen 34 §:n sairausajan palkan maksamista koskevien määräysten mukainen selvitys. Edellä sanottua sovelletaan myös yksinhuoltajiin.

Samana sairastumisen johdosta korvausta maksetaan vain toiselle vanhemmista.

#### Pöytäkirjamerkintä:

Hoidon järjestämisen tai hoitamisen kestäessä yksi, kaksi, kolme tai neljä päivää poissaoloa pidetään työehtosopimuksessa tarkoitettuna poissaolona. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että lapsen sairaudesta ja sen aiheuttamasta poissaolosta annetaan sama selvitys, kuin työehtosopimuksen ja yrityksessä mahdollisesti omaksutun käytännön mukaan vaaditaan äidin tai isän omasta sairaudesta.

Sopimuksen tarkoittamassa mielessä katsotaan yksinhuoltajaksi myös henkilö, joka ilman erillistä asumusero- tai avioeropäätöstä pysyvästi on muuttanut asumaan erilleen aviopuolisostaan sekä henkilö, jonka puoliso on estynyt osallistumasta lapsen hoitoon asevelvollisuuden suorittamisen tai reservin harjoitusten vuoksi.

#### **Vaikeasti sairaan lapsen hoito**

Työntekijällä, jonka lapsella on sairausvakuutuslain täytäntöönpanosta annetun valtioneuvoston asetuksen (1335 / 30.12.2004) 4 §:n mukainen vaikea sairaus tai vamma, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen sairausvakuutuslain 10 luvun 2 §:n 2 momentissa tarkoitettuun lapsen hoitoon, kuntoutukseen taikka sopeutumisvalmennus- tai kuntoutuskurssille sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

**Lakisääteiset lääkärintarkastukset**

Työnantaja korvaa työntekijälle ansionmenetyksen hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteita, työterveyshuollon sisältöä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutusta koskevan valtioneuvoston asetuksen (1484/2001) tarkoittamissa ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa hyväksytyissä työsuhteen aikana suoritettavissa terveystarkastuksissa sekä niihin liittyvissä matkoissa hänen menettämiään säännöllisiä työtunteja vastaavalta ajalta. Samoin menetellään tapauksissa, joissa on kysymys nuorista työntekijöistä annetussa laissa (998/1993) ja säteilylaissa (592/1991) tarkoitettuista tutkimuksista. Samaa sääntöä noudatetaan lisäksi niissä tartuntatautilain (583/1986) edellyttämistä tutkimuksissa, jotka johtuvat työntekijän siirtymisestä saman yrityksen sisällä työtehtävään, jossa kyseinen lääkärintarkastus vaaditaan.

Työntekijälle, joka lähetetään edellä mainituissa lainkohdissa tarkoitettuihin tutkimuksiin tai määrätään tällaisessa tarkastuksessa jälkitarkastukseen, suorittaa työnantaja myös korvauksen välttämättömistä matkakustannuksista. Mikäli tutkimukset tai jälkitarkastus tehdään muulla paikkakunnalla, maksaa työnantaja myös päivärahan.

Mikäli tarkastus tapahtuu työntekijän vapaa-aikana, maksetaan työntekijälle korvauksena ylimääräisistä kuluista summa, joka vastaa sairausvakuutuslain mukaista tarveharkintaisen päivärahan määrää.

**Muut lääkärintarkastukset**

Ansionmenetyksen korvattavuuden edellytykset ovat seuraavat:

**Perusedellytykset** (koskevat kaikkia kohtia A -E)

Kysymyksessä on oltava sairastumis- tai tapaturmatapaus, jossa on välttämätöntä päästä nopeasti lääkärintarkastukseen. Työntekijän on esitettävä lääkärintarkastuksesta työnantajan hyväksymä selvitys (esimerkiksi lääkärintodistus tai lääkäripalkkiokuitti) sekä työnantajan pyytäessä selvitys siitä, kuinka kauan lääkärintarkastus odotuksineen ja kohtuullisine matka-aikoineen kesti.

Muissa kuin edellisessä kappaleessa tarkoitetuissa sairastumis- tai tapaturmatapauksissa edellytetään, että työntekijä varaa vastaanottoajan työaikana vain, jos se ei ole kohtuullisen ajan (esimerkiksi normaalitapauksissa viikon) kuluessa saatavissa työajanulkopuolella. Työntekijän on esitettävä luotettava selvitys siitä, ettei hän ole voinut saada vastaanottoa työajan ulkopuolella.

Työntekijän on ilmoitettava lääkäriin menostaan etukäteen työnantajalle. Jos ilmoitusta ei ylivoimaisen esteen takia voida etukäteen tehdä, on ilmoitus tehtävä välittömästi, kun se on mahdollista.

Lääkärintarkastus on järjestettävä työajan tarpeetonta menetystä välttämällä.

Mikäli työntekijä saa lääkärintarkastuksen ajalta sairausajan palkkaa, ei korvausta ansionmenetyksestä lääkärintarkastuksia koskevien sopimusmääräysten nojalla suoriteta. Korvausta ei makseta myöskään sairausajan palkkamääräysten edellyttämänä karenssipäivänä suoritettuna lääkärintarkastuksen ajalta.

Milloin sairaus on johtunut omasta törkeästä tuottamuksesta tai tahallisuudesta, ei ansionmenetystä korvata.

## **Erityisedellytykset**

Ansionmenetys korvataan eri tapauksissa seuraavasti:

### A. Uusi tai uusiutuva sairaus

Sellaisen lääkärintarkastuksen ajalta, jossa todetaan työntekijän sairaus.

Lääkärin toimenpiteestä johtuneen enintään vuorokauden kestäneen työkyvyttömyyden ajalta.

Milloin työntekijä sairausoireiden vuoksi on otettu sairaalaan tarkkailtavaksi tai tutkittavaksi. Tällöin noudatetaan sairausajan palkkamääräyksiä.

### B. Aikaisemmin todettu sairaus

Kroonisen sairauden edellyttämän lääkärintarkastuksen ajalta edellyttäen, että kysymyksessä on asianomaisen erikoisalan lääkärin suorittama tarkastus hoidon määrittelemiseksi.

Sairauden olennaisesti pahentuessa, minkä vuoksi työntekijän on ollut tarpeen hakeutua lääkärintarkastukseen.

Hoidon määrittelemiseksi tarpeellisen asianomaisen erikoisalan lääkärin tarkastuksen ajalta, jossa annetaan määräys apuvälineen - esimerkiksi silmälasien - hankkimiseksi.

Muun aikaisemmin todetun sairauden hoidon määrittelemiseksi tarpeellisen lääkärintarkastuksen ajalta vain, jos lääkäripalveluja ei ole saatavissa työajan ulkopuolella.

Syöpäsairauden edellyttämän hoitotoimenpiteen aiheuttaman työkyvyttömyyden ajalta. Tällöin noudatetaan sairausajan palkkamääräyksiä.

### C. Laboratorio- ja röntgentutkimukset

Korvattavaan lääkärintarkastukseen välittömästi liittyvän laboratorio- ja röntgentutkimuksen ajalta. Laboratorio- ja röntgentutkimuksen tulee olla lääkärin määräämä ja siten osa tarkastusta. Erillisen laboratorio- ja röntgentutkimuksen ajalta aiheutuva ansionmenetys korvataan vain, jos työntekijällä ei ole mahdollisuutta päästä edellä mainittuun laboratorio- tai röntgentutkimukseen työajan ulkopuolella tai jos sairaus edellyttää tutkimuksen suorittamista ainoastaan tietynä vuorokauden ajankohtana. Tällainen ajankohtavaatimus tulee selvittää lääkärintodistuksella.

### D. Raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset ja tutkimukset

Sairausvakuutuslain mukaisen äitiysrahan saamisen edellytyksenä olevan lääkärintodistuksen tai terveyskeskuksen todistuksen hankkimiseksi välttämättömän tarkastuksen ajalta.

## E. Äkillinen hammassairaus

Jos äkillinen hammassairaus ennen hoitotoimenpiteitä aiheuttaa työntekijän työkyvyttömyyden, joka vaatii samana päivänä tai saman työvuoron aikana annettavaa hoitoa, hoitotoimenpiteen ajalta, mikäli hänen ei onnistu saada hoitoa työajan ulkopuolella. Työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys osoitetaan hammaslääkärin antamalla todistuksella.

### **Korvausten maksuperuste**

Tässä pykälässä tarkoitettu ansionmenetys määräytyy työehtosopimuksen sairausajan palkan laskenta- ja yhteensovitussääntöjen mukaan. Lakisääteisten lääkärintarkastusten yhteydessä mainitun päivärahan osalta sovelletaan työehtosopimuksen matkakustannusten korvausta koskevia määräyksiä.

## **37 §**

### **RYHMÄHENKIVAKUUTUS**

Työnantaja kustantaa työntekijöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen keskusjärjestöjen välillä sovitun mukaisesti.

## **38 §**

### **TYÖTURVALLISUUS**

#### **Yleissääntö**

Tapaturmien ja ammattitautien välttämiseksi ryhdytään työntekijöiden turvallisuutta silmällä pitäen kaikkiin tarpeellisiin toimenpiteisiin.

#### **Kemialliset aineet**

Tuotannolle tärkeitä kemikaaleja käyttöön otettaessa työnantajan on selvitettävä niiden työntekijöiden terveydelle mahdollisesti aiheuttamat vaarat sekä huolehdittava tarpeellisista suojaustoimenpiteistä.

#### **Suositus työsuojeluyhteistyön toteuttamiseksi eräissä tapauksissa**

Mikäli työpaikalle työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (20.1.2006/44) nojalla ei tarvitse perustaa työsuojelutoimikuntaa ja mikäli muista työsuojelun yhteistoimintamuodoista ei ole sovittu, liitot suosittelevat, että työpaikan ympäristöasioita, työolosuhteita, työkykyä ylläpitävää toimintaa sekä työsuojelukoulutusta koskevia kysymyksiä käsitellään yhteisesti kulloinkin tarkoituksenmukaiseksi katsottavalla tavalla.

## **Työnopastus**

Työnopastusta kehitettäessä otetaan huomioon työpaikan olosuhteet, tuotannon asettamat vaatimukset, työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet ja ergonomiset tekijät.

## **Työympäristöasiat**

Työturvallisuuslaissa (23.8.2002/738) tarkoitettuun työntekijälle annettavaan opetukseen ja ohjaukseen sekä perehdyttämiseen sisällytetään tarpeelliset yritykseen ja työtehtäviin liittyvät ympäristönsuojeluasiat.

## **VI ERINÄISET KORVAUKSET**

### **39 § MATKAKUSTANNUSTEN KORVAAMINEN**

#### **Matkojen suorittaminen**

Työtehtävien edellyttämät matkat suoritetaan tarkoituksenmukaisella tavalla siten, ettei matkaan kulu aikaa eikä siitä aiheudu kustannuksia enemmän, kuin tehtävien hoitaminen välttämättä vaatii.

#### **Matkan alkaminen ja päättyminen**

Matka katsotaan alkaneeksi silloin, kun työntekijä lähtee välittömästi komennuspaikkakunnalle suuntautuvalla matkalla työpaikalta tai asunnostaan ja päättyneeksi silloin, kun hän palaa työpaikalleen. Mikäli työntekijä ei voi palata työpaikalleen säännöllisen työajan kuluessa, katsotaan matka päättyneeksi silloin, kun hän palaa asuntoonsa.

#### **Komennuspaikkakunta**

Komennuspaikkakunnalla tarkoitetaan muuta työskentelypaikkakuntaa kuin työpaikan sijaintipaikkakuntaa tai työntekijän kotipaikkakuntaa.

#### **Matkustamisesta aiheutuvien kustannusten korvaaminen**

##### Matkaliput

Työnantaja korvaa kaikki komennuspaikkakunnalle ja sieltä takaisin tai edelleen toiselle komennuspaikkakunnalle tapahtuvasta matkustamisesta aiheutuvat tarpeelliset matkakustannukset. Tällaisiksi luetaan II-luokan määräiset matkalippujen hinnat, matkatavarakustannukset sekä yöllä matkustettaessa edellä mainitun luokan määräiset makuupaikkalippujen hinnat.

## Oman auton käyttö

Työntekijän oman auton käytöstä matkatyössä sekä mahdollisesta muiden henkilöiden ynnä tavarankuljettamisesta sovitaan ennen matkan alkamista. Milloin näin on sovittu, työntekijälle maksettava korvaus on määrältään se, jonka verohallitus vuosittain verovapaaksi vahvistaa.

## Matka-ajan korvaus

Työntekijälle maksetaan matka-ajan korvausta enintään 16 matkatunnilta työvuorokaudessa. Tästä tuntimäärästä vähennetään kyseisenä työvuorokautena säännöllisen työajan tuntimäärän rajoissa tehdyt työtunnit.

Menetettyjä säännöllisiä työtunteja vastaavalta määrältä matkatunteja maksetaan keskituntiansion mukainen korvaus. Lauantaina, sunnuntaina tai muuna vapaapäivänä tapahtuvasta matkustamisesta maksetaan enintään kahdeksalta (8) matkatunnilta keskituntiansion mukainen korvaus. Muilta matkatunneilta, kuitenkin enintään kahdeksalta (8) tunnilta, maksetaan työkohtaisen tuntipalkan suuruinen korvaus.

Jos työntekijälle on järjestetty makuu- tai hyttipaikka, matka-ajan korvausta ei makseta kello 21 ja kello 7 väliseltä ajalta.

## **Päivärahat**

Kotimaan matkoilta maksetaan päivärahaa kulloinkin voimassa olevan verohallituksen päätöksen mukaisesti. (Katso [www.vero.fi](http://www.vero.fi)).

Jos työntekijä jonakin matkavuorokautena saa ilmaisen tai matkalipun hintaan sisältyvän ruoan, päivärahan määrästä vähennetään puolet. Ilmaishuollon kysymyksessä ollen kahta sekä osapäivärahan kysymyksessä ollen yhtä ilmaista ateriala. Määräystä sovellettaessa ilmainen ruoka voi olla muunkin kuin työnantajan järjestämä.

## **Majoittumiskustannusten korvaaminen**

Mikäli työntekijälle ei ole järjestetty majoittumismahdollisuutta, työnantaja korvaa työomennuksen aikaiset majoittumiskustannukset hyväksymänsä selvityksen mukaisesti.

## **Yömatkaraha**

Verohallituksen verovapaaksi vahvistaman suuruinen yömatkaraha maksetaan sellaiselta päivärahan oikeuttavalta matkavuorokaudelta, jona työntekijälle ei ole järjestetty ilmaista majoitusta tai hän ei ole saanut majoittumiskorvausta tai matkan ajaksi makuupaikkaa.

Yömatkarahaa ei kuitenkaan makseta, milloin työntekijä on perusteettomasti jättänyt käyttämättä hyväkseen työnantajan varaaman ja ilmoittaman majoittumismahdollisuuden.

## Ateriakorvaus

Työn suorituspaikan sijaitessa yli viiden (5) kilometrin päässä työntekijän vakinaisesta työpaikasta ja asunnosta työntekijälle maksetaan

- \* Ylimääräiset matkakustannukset
- \* Ateriakorvauksena ¼ kotimaan päivärahaa, mikäli työntekijällä ei ole mahdollisuutta ruokailuun vakinaisella työpaikalla tai kotonaan ja työpaikalla ei anneta ilmaista ruokaa

Mikäli toisin ei ole sovittu, tapauksissa, joissa työntekijän edellä tarkoitettu työ matkoi-  
neen on kestänyt vähintään 12 tuntia ja työntekijä sen vuoksi voi palata kotiinsa vasta myöhään illalla, korvataan syntyvät kustannukset toisella ateriakorvauksella. Mainittuihin tunteihin lasketaan mukaan myös välittömästi ennen matkaa saman työvuorokauden aikana tehdyt työtunnit.

Ateriakorvausta koskevaa määrääystä ei sovelleta tapauksiin, joissa työntekijä joutuu liik-  
kumaan saman yrityksen eri paikkakunnilla tai muuten lähellä toisiaan sijaitsevilla työ-  
paikoilla ruokailumahdollisuuksien ja -olosuhteiden ollessa näillä työpaikoilla vastaavia.

- \* Matkaan käytetyn ajan korvaamisesta osapuolet sopivat keskenään.

## Erityismääräyksiä

### Korvaus ruoasta rahana pyhä- ja juhlapäivinä

Työskennellessään vieraalla paikkakunnalla, jossa hänelle kustannetaan vapaa yöpito,  
työntekijä on pyhä- ja juhlapäivinä halutessaan oikeutettu saamaan korvauksen ruoasta  
rahana.

### Kotimatkat

Työkomennuksen kestänytä kotimaassa vieraalla paikkakunnalla ennen juhannus- tai  
joulupäivää yhdenjaksoisesti vähintään kuusi viikkoa työntekijä on oikeutettu mainituiksi  
juhlapyhäiksi matkustamaan kotiinsa, mikäli työn teknillinen laatu tai muut pakottavat syyt  
eivät sitä estä. Tällöin työnantaja maksaa hänelle edellä tässä pykälässä sanotun mukai-  
sesti matkan kotipaikkakunnalle ja sieltä takaisin työpaikalle sekä matkustamisen ajalta  
kulloinkin kysymykseen tulevan kotimaan päivärahan. Kotimatkan johdosta mahdollisesti  
menetettyä työaikaa ei sen sijaan korvata.

### Rajoitus pykälän soveltamista koskien

Mikäli työtä komennuspaikkakunnalla suorittaa paikkakuntalainen tai muu työntekijä, joka  
on siellä työhön otettu, ei hän ole oikeutettu tässä pykälässä tarkoitettuihin etuihin.

## Työ ulkomailla

Työtehtävien edellyttämän ulkomaanmatkan osalta maksetaan ulkomaanpäivärahaa kul-  
loinkin voimassa olevan verohallituksen päätöksen mukaisesti. (Katso [www.vero.fi](http://www.vero.fi)).

## 40 § ARKIPYHÄKORVAUS

### Korvattavat arkipyhät

Työntekijälle maksetaan arkipyhäkorvauksena kahdeksan (8) tunnin palkka työehtosopimuksen 12 §:n keskituntiansiota laskentaperusteena käyttäen:

- \* Uudenvuodenpäivältä
- \* Muuksi arkipäiväksi kuin lauantaiksi sattuvalla loppiaisella
- \* Pitkäperjantailta
- \* Toiselta pääsiäispäivältä
- \* Vapunpäivältä
- \* Helatorstailta
- \* Juhannusaatolta
- \* Jouluaatolta sekä
- \* Ensimmäiseltä ja toiselta joulupäivältä

### Arkipyhäkorvauksen maksamisen yleiset edellytykset

Edellytyksenä arkipyhäkorvauksen maksamiselle on, että työntekijän työsuhde on yhdenjaksoisesti kestänyt vähintään kolme (3) kuukautta ennen kyseistä arkipyhää. Lisäksi edellytetään, että työntekijä on ollut työvuoroluettelon mukaisesti työssä viimeisenä arkipyhää edeltäneenä ja sitä lähinnä seuraavana työpäivänä tai toisena näistä päivistä, jos poissaolon on ollut työnantajan lupa tai se on johtunut muusta hyväksyttävästä syystä.

#### Pöytäkirjamerkintä:

Jos työtuntijärjestelmän mukaisen työajan noudattamista koskevat edellytyssäännöt aiheuttaisivat arkipyhäkorvauksen menetyksen useilta peräkkäisiltä arkipyhiltä, menetykset koskevat kuitenkin vain yhtä mainituista arkipyhistä.

### Arkipyhän osuminen tietyn poissaolon ajalle

Arkipyhäkorvaus maksetaan tämän pykälän tarkoittamalle työntekijälle myös arkipyhillä, jotka sattuvat

- \* Vuosiloman ajaksi
- \* Enintään kolme (3) kuukautta arkipyhää ennen kestäneen sairauden ajaksi
- \* Työehtosopimuksen 35 §:ssä tarkoitetun lapsen sairaudesta johtuvan palkallisen poissaolon ajaksi
- \* Lakisääteisen äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan ajaksi
- \* Taloudellisista tai tuotannollisista syistä johtuvan enintään kaksi (2) viikkoa arkipyhää ennen kestäneen lomautuksen ajaksi.
- \* Työntekijän vapaapäiväksi riippumatta siitä, onko työntekijä sanottuna päivänä ollut työssä. Jos poissaolo työvuoroluettelon mukaiseksi työpäiväksi sattuvana arkipyhä-

nä on johtunut muusta kuin hyväksyttävästä syystä, ei arkipyhäkorvausta kuitenkaan makseta.

## **Itsenäisyyspäivä**

Jos työntekijä ei lain perusteella ole oikeutettu itsenäisyyspäivän palkkaan (Laki itsenäisyyspäivän viettämisestä yleisenä juhla- ja vapaapäivänä; 26.11.1937/388), maksetaan itsenäisyyspäivältä arkipyhäkorvaus tässä pykälässä määrätyn edellytyksin.

## **Viikko- tai kuukausipalkkaiset työntekijät**

Arkipyhäkorvausta ei makseta viikko- tai kuukausipalkkaiselle työntekijälle.

## **41 §**

### **MUITA KORVAUKSIA**

#### **Vaalilautakunnan tai vaalitoimikunnan kokoukset**

Työnantaja maksaa valtiollisia tai kunnallisia vaaleja varten lain mukaan asetetun vaalilautakunnan tai -toimikunnan jäsenenä toimivalle työntekijälle tällaisen lautakunnan tai toimikunnan kokouksesta aiheutuvan säännöllisen työajan ansionmenetyksen.

#### **Asevelvollisuuskutsunta**

Työnantaja maksaa varusmiespalveluksen edellyttämään kutsuntaan ensimmäisen kerran osallistuvalla työntekijällä kutsuntapäivän korvauksena yhden työpäivän ansiota vastaavan määrän. Kutsuntapäivän korvaus maksetaan vain siltä päivältä, jona kutsuntatoimitus pidetään.

Mikäli työntekijä kutsuntapäivänä on myös työssä, maksetaan hänelle edellisessä kappaleessa mainitun korvauksen lisäksi palkka työssäoloajalta.

#### **Reservin harjoitukset**

Työnantaja maksaa reservin harjoitukseen osallistuvalla työntekijällä harjoituksen ajalta palkkaa siten, että perheellinen työntekijä saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut ja perheetön 2/3 niistä.

#### **Omat häät. Läheisen omaisen hautauspäivä**

Työntekijällä on oikeus palkalliseen vapaaseen omana hääpäivänään ja läheisen omaisensa hautauspäivänä. Läheisenä omaisena pidetään työntekijän aviopuolisoa, samassa taloudessa asuvaa avopuolisoa, lapsia, ottolapsia, vanhempia, isovanhempia, veljiä, sisaria sekä aviopuolison vanhempia.

## **Merkkipäivät**

Työntekijällä, jonka työsuhde on yhdenjaksoisesti kestänyt vähintään kolme (3) kuukautta, on oikeus 50- ja 60-vuotispäivänään saada säännöllistä työaikaa vastaava palkallinen vapaa työstä merkkipäivän sattuessa hänen työvuoroluettelon mukaiseksi työpäiväkseen.

## **Korvausten laskentaperuste**

Tässä pykälässä mainitut korvaukset maksetaan työehtosopimuksen 12 §:ssä tarkoitettua keskituntiansiota laskentaperusteena noudattaen.

## **VII LUOTTAMUSMIEHET JA AMMATTIOSASTO**

### **42 §**

### **LUOTTAMUSMIEHET SEKÄ TYÖSUOJELUVALTUUTETUT**

#### **Pääluottamusmiehen vapautus työstä ja kuukausikorvaus**

Tehtäviensä hoitamista varten pääluottamusmiehelle järjestetään EK:n ja SAK:n välisen yleissopimuksen edellyttämää säännöllistä vapautusta työstä sekä maksetaan hänelle kuukausittain korvausta seuraavasti:

#### Vapautus työstä:

| Työntekijöiden lukumäärä | Vapautus työstä     |
|--------------------------|---------------------|
| 20 – 50                  | 4 tuntia / viikko   |
| 51 – 100                 | 8 tuntia / viikko   |
| 101 – 150                | 14 tuntia / viikko  |
| 151 – 250                | 20 tuntia / viikko  |
| 251 – 350                | 28 tuntia / viikko  |
| 351 – 420                | 32 tuntia / viikko  |
| 421 –                    | Kokonaan vapautettu |

#### Kuukausikorvaus:

| Työntekijöiden lukumäärä | Korvaus euroa / kuukausi |
|--------------------------|--------------------------|
| – 20                     | 58                       |
| 21 – 50                  | 61                       |
| 51 – 100                 | 64                       |
| 101 – 150                | 68                       |
| 151 – 250                | 80                       |
| 251 – 350                | 88                       |
| 351 – 420                | 96                       |
| 421 –                    | 104                      |

## Työsuojeluvaltuutettu

Työsuojeluvaltuutetulle korvataan työsuojelua koskevien tehtävien hoitamisesta aiheutuva säännöllisen työajan ansionmenetys, minkä lisäksi hänelle maksetaan kuukausittain korvausta seuraavasti:

| Työstä vapautuksen määrä tuntia / viikko | Korvaus euroa / kuukausi |
|--|--------------------------|
| Alle 4                                   | 40                       |
| 4  | 43                       |
| 8  | 52                       |
| 14                                       | 61                       |
| 20                                       | 72                       |
| 28                                       | 80                       |
| 32                                       | 85                       |
| Kokonaan vapautettu                      | 93                       |

## Paikallinen sopiminen

Pääluottamusmiehen sekä työsuojeluvaltuutetun työstä vapautuksen ja kuukausikorvausten määristä voidaan paikallisesti sopia toisin.

## Varapääluottamusmiehen irtisanominen

Jos työnantaja irtisanoo pääluottamusmiehen varamiehen työsuojelun tai lomauttaa hänet silloin, kun hän ei toimi pääluottamusmiehen sijaisena, katsotaan irtisanomisen tai lomauttamisen johtuneen työntekijän luottamusmiestehtävästä, ellei työnantaja voi osoittaa toimenpiteen johtuneen muusta seikasta. Edellä sanottua ei sovelleta siinä tapauksessa, että varapääluottamusmieheksi valittu työntekijä jo on tehostetun irtisanomissuojan piirissä työosaston tai sitä vastaavan yksikön luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun aseman myötä.

## TT – SAK Yleissopimus

Mitä edellä tässä pykälässä on sanottu pääluottamusmiehen varamiehen irtisanomisesta tai lomauttamisesta noudatetaan siitä huolimatta, että työehtosopimuksen osana noudatettavaa TT – SAK Yleissopimusta ei tässä yhteydessä ole muutettu. Muilta osin menettelyä keskusjärjestösopimuksen mukaisesti.

## 43 § ILMOITUSTAULUT

TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry:n sekä sen paikallisen ammattiosaston ilmoituksia ja tiedotteita saadaan tehdasalueella kiinnittää vain työnantajan niitä varten osoitettuille ilmoitustauluille.

## 44 §

### AMMATTIOSASTON KOKOUKSET

#### **Kokousten järjestäminen työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä**

TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry:n rekisteröidyllä alayhdistyksellä tai vastaavalla on mahdollisuus työntekijän ulkopuolella (ennen työntekijän alkamista, ruokailutauolla tai välittömästi työntekijän päätyttyä sekä erikseen sovittaessa myös viikoittaisena vapaa-aikana) järjestää kokouksia työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä seuraavin edellytyksin:

#### Sopiminen työnantajan kanssa

Kokouksen pidosta työpaikalla tai muussa seuraavassa kappaleessa tarkoitettussa paikassa on sovittava työnantajan kanssa mikäli mahdollista kolme päivää ennen aiottua kokousta.

#### Kokouspaikka

Työnantaja osoittaa kokouspaikan joko työpaikalta tai sen läheisyydessä olevasta tarkoitukseen soveltuvasta tilasta. Ellei tällaista ole, on asiasta tarvittaessa neuvoteltava tarkoituksenmukaisen ratkaisun löytämiseksi. Kokouspaikkaa valittaessa on huomiota kiinnitettävä mm. työturvallisuutta, työhygieniää ja paloturvallisuutta koskeviin määräyksiin sekä siihen, että kokous ei häiritse liike- tai tuotantotoimintaa.

#### Kokouksen järjestäjän vastuu

Pidettävän kokouksen menosta ja järjestyksestä sekä kokoustilojen siisteydestä vastaavat kokoustilojen varauksen tehnyt järjestö ja järjestäjät. Järjestön luottamushenkilöiden tulee olla kokouksessa saapuvilla.

#### Ammattiliiton edustajat

Kokouksen järjestäjällä on oikeus kutsua kokoukseen TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry:n ja sen alayhdistyksen, kuten myös asianomaisten keskusjärjestöjen edustajia.

#### TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry:n toimihenkilöiden vierailut työpaikoilla

TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry:n toimihenkilöillä on oikeus käydä tutustumassa olosuhteisiin tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvilla työpaikoilla siitä asianomaiselle työnantajan edustajalle ilmoitettuaan.

## 45 §

### AMMATTIYHDISTYSJÄSENMAKSUJEN PIDÄTTÄMINEN

Työnantaja pidättää, mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, työntekijän palkasta palkanmaksukausittain TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry:n jäsenmaksut ja tilittää ne ammattiliiton osoittamalle pankkitilille. Jäsenmaksujen pidättäminen suoritetaan siten,

kuin Suomen Työnantajain Keskusliiton (STK) ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön (SAK) välillä on erikseen sovittu.

## **VIII NEUVOTTELUJÄRJESTYS**

### **46 §**

#### **PAIKALLINEN SOPIMINEN**

Työehtosopimuksessa erikseen mainituista asioista voidaan paikallisesti sopia toisinkin tämän työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti. Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Ellei muusta irtisanomisajasta ole sovittu, toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen (3) kuukauden pituista irtisanomisaikaa noudattaen. Irtisanomisaika voidaan sopia enintään kuuden (6) kuukauden pituiseksi.

Luottamusmiehen ja työnantajan välillä tehty sopimus sitoo työnantajaa sekä niitä työntekijöitä, joita luottamusmies EK:n ja SAK:n välisen yleissopimuksen mukaisesti edustaa, ja se on solmittava kirjallisesti, mikäli jompikumpi sopijapuoli sitä pyytää. Kirjallinen sopimus on voimassa olevan työehtosopimuksen osa, ja sitä sovelletaan senkin jälkeen, kun työehtosopimuksen voimassaolo muutoin on lakannut.

Liitot ovat yksimielisiä siitä, että yrityksissä / työpaikoilla voi olla tarvetta sopia paikallisesti myös muista kuin työehtosopimuksessa erikseen mainituista asioista. Työlainsäädännön tiettyjen normien pakottavuus huomioon ottaen tällaiset sopimukset on toimitettava liittojen tarkastettavaksi.

### **47 §**

#### **ERIMIELISYYKSIEN RATKAISEMINEN**

##### **Paikalliset neuvottelut**

Jos työnantajan ja työntekijän välillä ilmaantuu erimielisyyttä tämän työehtosopimuksen soveltamista tai tulkintaa koskevassa asiassa, on työpaikalla pyrittävä sovintoon EK:n ja SAK:n väliseen yleissopimukseen kirjattua neuvottelujärjestystä noudattaen. Ellei asiaa saada työpaikalla selvitettyksi, voidaan se jommankumman paikallisen osapuolen niin halutessa siirtää liittojen ratkaistavaksi.

##### **Liittojen väliset neuvottelut**

Tähän työehtosopimukseen osallisen liiton esittäessä neuvotteluja edellisessä kappaleessa tarkoitetussa tilanteessa, ne on aloitettava niin pian kuin mahdollista. Neuvottelut on käytävä kaikkea aiheutonta viivyttelyä välttäen.

Jos erimielisyyttä ei liittojenkaan välillä pystytä selvittämään, voidaan asia saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

## **Työrauhavelvoite**

Työehtosopimus velvoittaa siihen osallisia ja muuten sidottuja yhdistyksiä sekä työnantajia ja työntekijöitä välttämään kaikkia työtaistelutoimenpiteitä, jotka kohdistuvat työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen. Sopimukseen sidotut yhdistykset ovat sitä paitsi velvolliset huolehtimaan siitä, että myöskin niiden alaiset yhdistykset, työnantajat ja työntekijät, joita sopimus koskee, välttävät sellaisia työtaistelutoimenpiteitä eivätkä muutoinkaan riko työehtosopimuksen määräyksiä.

## **IX ERINÄISET MÄÄRÄYKSET**

### **48 §**

#### **TYÖEHTOSOPIMUKSEN VOIMASSAOLO. SOPIMUSKAPPALEET**

##### **Työehtosopimuksen voimassaolo**

Mikäli allekirjoituspöytäkirjan 3 §:n kohdista 3.2 ja 3.3 ei muuta johdu, tämä työehtosopimus tulee voimaan 23.3.2010 ollen voimassa 31.1.2013 saakka jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta (2) kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Uudesta työehtosopimuksesta neuvoteltaessa ovat tämän työehtosopimuksen määräykset voimassa siihen asti, kunnes uusi työehtosopimus on tehty tai sopimusneuvottelut muuten ovat päättyneet.

##### **Sopimuskappalet**

Tätä työehtosopimusta on tehty kaksi yhtäpitävää kappaletta, yksi kummallekin sopijapuolelle.

Helsingissä 22. päivänä huhtikuuta 2010

KULUTUSTAVARARYHMÄ RY

TEAM TEOLLISUUSALOJEN AMMATTILIITTO RY

Satu Mehtälä

Timo Vallittu

## KORJAUSPAJOJEN AMMATTITYÖNTEKIJÖIDEN PALKKAMÄÄRÄYKSET

**Aika** 22. päivänä huhtikuuta 2010

**Paikka** Kulutustavararyhmä ry:n neuvotteluhuone, Helsinki

**Läsnä** Satu Mehtälä Kulutustavararyhmä ry  
Pekka Vuorela Kulutustavararyhmä ry  
Lassi Räsänen Kulutustavararyhmä ry

Timo Vallittu TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry  
Irene Hämäläinen TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry  
Markku Aaltovirta TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry

### 1 § Palkankorotukset

Tämän pöytäkirjan tarkoittamille työntekijöille yleiskorotukset maksetaan työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjan määräyksiä noudattaen. Samoin menetellään yritys- tai toimipaikkakohtaisten erien osalta.

### 2 § Työkohtaiset palkat

Täysin työkykyisten 18 vuotta täyttäneiden erikoistyöntekijöiden työkohtaiset palkat ovat seuraavat:

1.5.2010 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta (senttiä / tunti)

|                       |      |
|-----------------------|------|
| Työnvaativuusluokka 1 | 921  |
| Työnvaativuusluokka 2 | 963  |
| Työnvaativuusluokka 3 | 1119 |
| Työnvaativuusluokka 4 | 1244 |

### 3 § Palkkaryhmien määräytyminen

Töiden vaativuutta perusteena pitäen sijoitetaan työt eri palkkaryhmiin seuraavasti:

| <b>Palkka-ryhmä</b> | <b>Määrittäminen</b>  | <b>Esimerkkejä</b>  |
|---------------------|---|---|
| 1                   | Uudet työntekijät ja työt, joiden suorittamiseen riittää lyhyehkö kokemus.            | Uudet työntekijät, työskentely ammattimiehen ohjauksessa, erilaiset korjauspajan aputyöt sekä harjoittelutyöt.  |
| 2                   | Ammattityöt, joissa vaaditaan ammattikoulun tai vastaavien ammattitietojen hallintaa. | Tavanomaiset kirvesmiehen tehtävät, nuoremman kone- tai sähköasentajan tehtävät, tavanomaiset laitosmiestehtävät sekä nuoremman viilaajan ja koneistajan tehtävät.  |
| 3                   | Kokemusta vaativat työtehtävät, joissa edellytetään itsenäistä työskentelyä.          | Vaativat kirvesmiestehtävät, vaativat sähköasennustehtävät, pneumatiikka ja hydraulikka-alueen uusasennustehtävät, monipuoliset hitsaustehtävät, vaativat laitosmiestehtävät, vaativat koneistus- ja viilaustehtävät.   |
| 4                   | Vaativat erikoistehtävät.   | Laitosmiestehtävät, jotka vaativat vastuunottoa useamman tuotantolinjan käynnistä ja korjauksista. Erittäin vaativat sähköasennustyöt, erittäin vaativat koneistustehtävät, joihin liittyy usein työstökoneiden ohjelmointi ja erittäin vaativat työkaluviilaustehtävät. Tehtävät, jotka vaativat lisäkoulutuksella hankittavaa erityistutkintoa. |

#### **4 § Henkilökohtainen palkka**

Aikapalkkatyössä maksetaan työntekijälle henkilökohtaista palkkaa, joka muodostuu työkohtaisesta palkasta ja henkilökohtaisesta palkanosuudesta.

Työntekijän työkohtainen palkka määritetään hänen säännönmukaisesti tekemiensä töiden vaatavuuden perusteella.

Henkilökohtainen osuus määritetään työn kannalta merkityksellisten tekijöiden perusteella, joita ovat esimerkiksi ammatinhallinta, säännöllisyys, huolellisuus ja monipuolisuus.

Täysin työkykyiselle 18 vuotta täyttäneelle ammattityöntekijälle voidaan maksaa työkohtaisen palkan ylittävää henkilökohtaista palkkaa.

#### **5 § Urakkatyö**

Mikäli työn laatu sen sallii ja se on teknillisesti mahdollista, työntekijälle on varattava tilaisuus tehdä työtä suorituspalkalla. Suorituspalkkatyön hinnoittelun on perustuttava tämän pöytäkirjan 2 §:n mukaisiin työkohtaisiin palkkoihin.

Urakkatyössä on hinnoittelun oltava sellainen, että työntekijän urakka-ansio normaalilla urakkatyövauhdilla nousee 20 prosenttia työkohtaista palkkaa suuremmaksi.

## **6 § Palkkiopalkkatyö**

Palkkiopalkkausta voidaan käyttää töissä, joissa työtulos (esimerkiksi tuotannon määrä, tuotteen laatu, raaka-aineen käytön taloudellisuus) riippuu työntekijän taitaidosta, tarkkaavaisuudesta tai muusta vastaavasta tekijästä.

## **7 § Muut palkkamääräykset**

Muilta osin tässä pöytäkirjassa tarkoitettujen työntekijöiden palkkaukseen sovelletaan lasikeraamisen teollisuuden työehtosopimusta.

## **8 § Voimaantulo**

Tämä pöytäkirja tulee voimaan työehtosopimuksen allekirjoituspäivästä ollen voimassa sen osana.

## **9 § Pöytäkirjan tarkastaminen ja hyväksyminen**

Pöytäkirja katsottiin sopijapuolten allekirjoituksin tulleen tarkastetuksi ja hyväksytyksi.

KULUTUSTAVARARYHMÄ RY

TEAM TEOLLISUUSALOJEN AMMATTILIITTO RY

Satu Mehtälä

Timo Vallittu

## LASITEOLLISUUDEN PALKKARYHMITTELYT

### Talous- ja valaisinasiteollisuus

#### Palkkaryhmä 5

Lasinpuhaltajamestari  
Lasinpuhaltaja, vanhempi  
Puristelasin mestari  
Puristelasin painaja  
Puristelasin aloittaja  
Walther-koneen hoitaja, vanhempi  
Lasinhiojamestari  
Lasinhioja, vanhempi  
Kuparilaikkakaivertaja  
Upokasuunin sulattaja  
Puumuotintekijä  
Uunimuurari, vanhempi  
Kirvesmies, täysin ammattitaitoinen

#### Palkkaryhmä 4

Lasinpuhaltaja, nuorempi  
Lasinhioja, nuorempi  
Ensimmäinen postintekijä  
Rassaja  
Walther-koneen hoitaja, nuorempi  
Vuorouunin hoitaja  
Uunimuurari, nuorempi  
Kirvesmies, nuorempi  
Korkean nostotrukin kuljettaja  
Ammattikoulun käynyt keittäjä,  
jolla on laitoskeittiökokemusta tai vastaava ammattitaito  
Myyjä vanhempi

#### Palkkaryhmä 3

Trukinkuljettaja  
Traktorinkuljettaja  
Plaanaaja, raskas ja vaativa työ  
Toinen postintekijä  
Hiotun lasin tarkastaja, täysin ammattitaitoinen  
Syynääjä, vanhempi  
Mänki- ja raaka-ainetyöntekijä  
Kiventekijä  
Tasaaja, raskas ja vaativa työ  
Kuumakatkaisija, täysin ammattitaitoinen  
Keittäjä  
Kotelokoneen käyttäjä  
Signeeraaja  
Hapottaja, täysin ammattitaitoinen

Röyslääjä, täysin ammattitaitoinen  
Kiillottaja, täysin ammattitaitoinen

#### Palkkaryhmä 2

Kolmas postintekijä  
Syynääjä  
Hollaaja, vanhempi  
Puristelasin reunanlämmittäjä  
Jälkikäsitteilyn reunanlämmittäjä  
Kylmäkatkaisija  
Kuumakatkaisija  
Katkaisija, Biebuyck  
Merkaaja  
Hapottaja  
Pumppaaja  
Setittäjä  
Muotinpitäjä, raskaat muotit  
Röyslääjä  
Nauhaplaanaaja  
Reunan lämmittäjä  
Keräilijä  
Tilausten ottaja  
Sekatyöntekijä  
Kiillottaja  
Myyjä nuorempi

#### Palkkaryhmä 1

Hiontahiekan seuloja  
Kantaja  
Nostelija  
Pakkaaja  
Haposta pesijä  
Muotin pitäjä  
Pesijä  
Siivooja  
Etiketin liimaaja  
Kotelon lajittelija  
Sekatyöntekijä, kevyt työ

### **Ikkunallasiteollisuus**

#### Palkkaryhmä 5

Koneenhoitaja  
Konemies, vanhempi  
Leikkaaja, vanhempi  
Sekuriittikoneen hoitaja, vanhempi  
Käsireunahioja, täysin ammattitaitoinen  
Sulattaja  
Uuninmuurari, vanhempi  
Kirvesmies, täysin ammattitaitoinen  
Peilikoneen hoitaja

Palkkaryhmä 4

Alakonemies  
Yläkonemies  
Leikkaaja, nuorempi  
Koneleikkaaja  
Lasin taivuttaja  
Pintahioja  
Sekuriittikoneen hoitaja, nuorempi  
Lajittelija  
Uunin- ja kiviuunin hoitaja  
Konereunahioja  
Uuninmuurari, nuorempi  
Kirvesmies  
Poraaja, vanhempi

Palkkaryhmä 3

Mänkimies  
Savensotkija  
Pakkaaja  
Lastaaja  
Mattaaja  
Laatikontekijä  
Kärrääjä  
Jäälasin tekijä  
Poraaja, nuorempi

Palkkaryhmä 2

Sekuriittikoneen hoitajan apulainen  
Eristyslasin kittaja  
Eristyslasin kasaaja ja listan katkaisija  
Kerrostetun lasin tekijä  
Raidoittaja, vanhempi  
Sekatyöntekijä

Palkkaryhmä 1

Tarkastaja  
Paperoija  
Lasilevyn pesijä  
Siivooja  
Peilien puhdistaja  
Peilien vastaanantaja  
Peilikoneen syöttäjä  
Sekatyöntekijä, kevyt työ

**Pakkauslasiteollisuus**

Palkkaryhmä 5

Automaattikoneen etumies  
Automaattikoneen hoitaja, vanhempi  
Puoliautomaattikoneen aloittaja  
Puoliautomaattikoneen vetäjä  
Tarkastamon laitosmies, täysin ammattitaitoinen  
Uuninmuurari, vanhempi  
Kirvesmies, täysin ammattitaitoinen

Palkkaryhmä 4 Automaattikoneen hoitaja, nuorempi  
Seoksen tekijä (koneellinen)  
Sulatusosaston käyttövalvoja  
Varastokeräilijä  
Vuorouunin hoitaja  
Kompressorin hoitaja  
Tarkastamon laitosmies  
Traktorin- ja trukinkuljettaja  
Uuninmuurari, nuorempi  
Kirvesmies

Palkkaryhmä 3 Automaattikoneen apulainen  
Tarkastaja, täysin ammattitaitoinen  
Tarkastuslaboratorion mittaaja  
Pallittaja  
Raaka-ainetyöntekijä  
Lastaaja  
Varastomies  
Lasinsirujen käsittelijä

Palkkaryhmä 2 Pumppaaja  
Väripainaja  
Jätekärrääjä  
Tarkastaja  
Insuluxtiilien jälkikäsitelijä  
Lasitiilien maalaus  
Sekatyöntekijä

Palkkaryhmä 1 Lasitiilenliittäjä  
Pakkaaja  
Varastotyöntekijä  
Siirtäjä automaattikoneella  
Kotelontekijä  
Siivooja  
Väripainotyöntekijä  
Raaka-ainetyöntekijä, kevyt työ  
Kotelontekijä, koneniittaamalla  
Sekatyöntekijä, kevyt työ

## **Lasivillateollisuus**

Palkkaryhmä 5 Tel-koneenhoitaja, vanhempi  
Tel-koneenhoitaja, nuorempi  
Kiertomies  
Prosessinhoitaja  
Sulattaja, Kontio  
Hartsinkeittäjä

Palkkaryhmä 4 Hartsinkeittäjä, nuorempi  
Traktorin- ja trukinkuljettaja  
Jälkityöosaston trukinkuljettaja  
Vaihtomies, Kontio  
Emäntä  
Linjamies  
Kiertoveden valvoja

Palkkaryhmä 3 Pakkaaja  
Lasivillatyöntekijä, raskas työ  
Kiertonainen  
Lastaaja  
Mänkimies

Palkkaryhmä 2 Laadunvalvoja  
Lasivillatyöntekijä, kevyt työ  
Tarjoilija

Palkkaryhmä 1 Siivoaja  
Huoltonainen

## **Muoviteollisuus**

Palkkaryhmä 5 Päiväasentaja  
Käytönvalvoja, täysin ammattitaitoinen (vanhempi)  
Vaihtaja  
Asentaja  
Sähkömies  
Tehdashaullon laitosmies  
Filmimuokkaaja  
Koneenhoitaja (PET)

Palkkaryhmä 4 Koneenhoitaja, täysin ammattitaitoinen (asentaja)  
Käytönvalvoja (nuorempi)  
Varastokeräilijä

Palkkaryhmä 3 Raaka-ainemies  
Muottihuoltaja  
Varastomies  
Laadunvalvoja  
Skreenintekijä  
Maalinsekoittaja  
Koneenhoitaja (pakkaus)

Palkkaryhmä 2 Puhallustyöntekijät, painotyöntekijä  
Koneenhoitaja  
Pakkaaja  
Kotelontekijä  
Vuorottaja  
Painokoneensyöttäjä  
Jälkityöntekijä  
Hapettaja

Palkkaryhmä 1 Siivoaja  
Muovityöntekijä (sekatyö)

### **Lasikuituteollisuus**

Palkkaryhmä 5 Kuidunvetäjä, täysin ammattitaitoinen  
Mattokoneen hoitaja, täysin ammattitaitoinen  
Emulsiomies, täysin ammattitaitoinen  
Käytöntarkkailija, täysin ammattitaitoinen  
Uuninhoitaja, täysin ammattitaitoinen

Palkkaryhmä 4 Mänkimies, täysin ammattitaitoinen  
Kuidunvetäjä  
Kuidunkelaaja, täysin ammattitaitoinen  
Trukinkuljettaja  
Mattokoneen syötönvalvoja, täysin ammattitaitoinen  
Mattokoneen hoitaja  
Emulsiomies  
Käytöntarkkailija

Palkkaryhmä 3 Mänkimies  
Uuninhoitaja  
Kuidunkelaaja  
Kuidunpunnitsija  
Mattokoneen syötönvalvoja  
Mattokoneen pakkaaja

Palkkaryhmä 2 Rovingkelaaja, täysin ammattitaitoinen  
Rovingpunnitsija  
Kuidunkuivaaja

Palkkaryhmä 1 Rovingkelaaja  
Rovingpakkaaja  
Siivoaja

## **Lasihuopateollisuus**

|                      |  |
|----------------------|--|
| <u>Palkkaryhmä 5</u> | Lasihuopakoneen etumies, täysin ammattitaitoinen<br>Lasihuopakoneen etumies<br>Lasihuopakoneen hoitaja, täysin ammattitaitoinen                                |
| <u>Palkkaryhmä 4</u> | Lasihuopakoneen hoitaja  |
| <u>Palkkaryhmä 3</u> | Massantekijä, täysin ammattitaitoinen<br>Rullamies, täysin ammattitaitoinen<br>Rullamiehen apul., täysin ammattitaitoinen<br>Varamies, täysin ammattitaitoinen |
| <u>Palkkaryhmä 2</u> | Massantekijä<br>Rullamies<br>Rullamiehen apulainen<br>Varamies   |
| <u>Palkkaryhmä 1</u> | Siivooja   |

## AUTOLASITEOLLISUUDEN PALKKARYHMITTELYT

**Palkkaryhmä 5** Erittäin vaativat ammattityöt, jotka edellyttävät monipuolista ammattitaitoa, pitkäkööä harjaantumista sekä itsenäistä osaamista.

Tällaisia töitä ovat mm.:

Erittäin vaativa taivutus  
Erittäin vaativa käsinleikkaus  
Erittäin vaativa sabluunanteko  
Erittäin vaativa muotinteko  
Erittäin vaativat karkaisutehtävät  
Erittäin vaativat laitosmiestehtävät

**Palkkaryhmä 4** Vaativat ammattityöt, jotka edellyttävät yli neljän (4) vuoden työskentelyä ammatissa.

Tällaisia töitä ovat mm.:

Koneellinen leikkaus  
Vaativa taivutus (sekalaissarjauuni, automaattiuuni)  
Vaativa käsinleikkaus  
Lasilähetysten käsittely trukilla  
Vaativa sabluunanteko  
Vaativa muotinteko  
Autoklaavin käyttö  
Leikkautomaatin käyttö  
Vaativa lasin tarkastus (esim. lasit)  
Vaativat karkaisutehtävät  
Vaativat laitosmiestehtävät  
Vaativat silkkipainotyöt (kaavioiden tekijät)

**Palkkaryhmä 3** Vaativat vaihetyöt, jotka edellyttävät työmenetelmien tuntemusta ja kahden (2) vuoden kokemusta työn suorittamiseen.

Tällaisia töitä ovat mm.:

Koneellinen leikkaus  
Taivutus  
Laminointi  
Varastotyöt  
Lasin tarkastus  
Pakkaaminen  
Trukinkuljetus

Linjan järjestelytyöt  
Karkaisun aputehtävät  
Laitostyön aputehtävät

Palkkaryhmä 2

Työt, jotka eivät vaadi erikoiskoulutusta ja joihin lyhyehkö harjoitteluaika antaa riittävän pätevyuden.

Tällaisia töitä ovat mm.:

Raskaat aputyöt  
Siivous  
Laminointi (alle kaksi vuotta ammatissa)  
Hionta  
Vastaanotto  
Laatikon teko  
Karkaisun aputehtävät (alle 2 vuotta ammatissa)

Palkkaryhmä 1

Kevyet aputyöt. Uudet alle kolme (3) kuukautta työssä olleet työntekijät. Harjoittelijat.

## KUVASTINTEOLLISUUDEN PALKKARYHMITTELYT

|                      |   |
|----------------------|---|
| <u>Palkkaryhmä 5</u> | Lasinleikkaaja, isot lasit, yli 3 vuotta ammatissaan työskennellyt<br>Lasinhioja, yli 3 vuotta ammatissaan työskennellyt<br>Koneenhoitaja vanhempi<br>Konehuoltaja, laitosmies<br>Ruiskumaalaja (pintamaalaus)<br>Ruiskupetsaaja  |
| <u>Palkkaryhmä 4</u> | Lasinleikkaaja, isot lasit, alle kolme (3) vuotta ammatissaan työskennellyt<br>Lasinhioja, alle kolme (3) vuotta ammatissaan työskennellyt<br>Koneenhoitaja nuorempi<br>Kemikaalisekoittaja<br>Ruiskumaalaja (pohja- ja välimaalaus)<br>Ruiskulakkaaja (pohja- ja pintalakkaus)<br>Petsin sekoittaja, petsaaja (kastaen ammeessa)<br>Pienpeilien ja somistepeilien leikkaaja  |
| <u>Palkkaryhmä 3</u> | Hopeointikoneen syöttäjä ja vastaanottaja<br>Hionta-automaattikoneen syöttäjä ja vastaanottaja<br>Pesukoneen syöttäjä ja vastaanottaja<br>Vannesahaaja<br>Konsolin taivuttaja ja prässääjä<br>Laatikon tekijä (sisä- ja ulkotyö)<br>Suurten lasien ja erikoistöiden lähetyspakkaajat<br>Trukinkuljettaja<br>Sekatyöntekijä, raskas työ (sisä- ja ulkotyö)<br>Muovikonetyöntekijä<br>Lista- ja kehyspeilit (yli 40 cm x 90 cm) kasaaja, pesu ja pakkaus<br>Varastointi ja lähetyspakkaaja (valmisvarasto ja lähetyspakkaamo)<br>Shannon- ja Kenmore -puukaappien pakkaus lähetyslaatikkoon<br>Silkipainokoneen syöttäjä ja vastaanottaja |
| <u>Palkkaryhmä 2</u> | Taustojen lenkittäjä, kovalevytaustat<br>Alumiinipidikkeiden prässääjä (epäkestopuristimella)<br>Silkipainaja (käsikäyttöinen laite)<br>Listojen ja kehyksien paklaaja<br>Maaliohioja<br>Pahvinleikkaaja (käsikäyttöinen laite)<br>Kehyksen kasaaja (puukehys)<br>Kaapin kasaaja ja pakkaaja<br>Lasin pesijä ja pakkaaja<br>Sekatyöntekijä, kevyt työ (ulko- ja sisätyö)  |

Lakkauksen välihoja  
Silkkipainettujen lasien kuivausvaunujen tyhjentäjä  
Siivooja  
Kylpyhuone sekä somistepeilien kraaditus, kasaus,  
pesu ja pakkaus  
Lista- ja kehyspeilien (alle 40 cm x 90 cm) kasaus,  
pesu ja pakkaus

Palkkaryhmä 1

Taustojen lenkittäjä ja nippelöijä (käsikäyttöinen laite),  
kartonkitausta  
Konsolin kiinnittäjä  
Taustojen leimaaja  
Niittauksien teippaaja  
Tarvikepussin täyttäjä  
Tarvikepussin kiinnittäjä  
Alumiinipidikkeiden taivuttaja (käsikäyttöinen laite)  
Listojen, kaapin osien ja kehyksien kuivausvaunujen tyhjentäjä  
Listojen valitsija  
Jalkalangan taivuttaja (käsi- tai paineilmlaite)  
Pienpeilit ja käsipeilit kraaditus, kasaus, pesu, pakkaus  
Lasin- ja peilin pesijä

## ERISTYSLASITEOLLISUUDEN PALKKARYHMITTELYT

|                      |   |
|----------------------|---|
| <u>Palkkaryhmä 5</u> | Lasin leikkaaja, vanhempi<br>Laitosmies, vanhempi<br>Pinnoituslaitteiston hoitaja   |
| <u>Palkkaryhmä 4</u> | Lasin leikkaaja, alle 3 vuotta ammatissaan työskennellyt<br>Kittaaja<br>Hartsikoneen käyttäjä<br>Laitosmies, alle 3 vuotta ammatissaan työskennellyt<br>Laadunvalvoja (edellyttää mittalaitteiden käyttöä ja tuntemusta)<br>Laatikontekijä (sis. pakkausten suunnittelun) |
| <u>Palkkaryhmä 3</u> | Laatikontekijä<br>Varastotyöntekijä, lastaaja<br>Elementtien ilmaaja<br>Pakkaaja<br>Pesukoneen syöttäjä ja vastaanottaja<br>Kittaajan apulainen<br>Elementtien kasaaja<br>Elementtien puristaja<br>Välilistan butyloija<br>Välilistan asettelija                          |
| <u>Palkkaryhmä 2</u> | Elementtinippujen purkaus, elementtien nostelija<br>Välilistan katkaisu<br>Välilistan juottaja<br>Välilistan kasaaja  |
| <u>Palkkaryhmä 1</u> | Siivooja<br>Muut tuotannon ulkopuoliset aputyöt   |

## 1 LUKU YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

### Lähtökohtia

Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto (TT) ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK pyrkivät kumpikin itse ja omien jäsenjärjestöjensä keskuudessa sekä työpaikoilla edistämään neuvottelusuhteita ja sopimustoimintaa sekä vaikuttamaan kolmikantavalmisteluun yhteiskunnallisissa päätöksenteossa.

Sopijapuolet pyrkivät kehittämään näitä tavoitteita yhteistoiminnan eri muotoja hyväksikäyttäen sekä valvomaan osaltaan tehtyjä sopimuksia.

### Perusoikeudet

Kansalaisten perusoikeuksiin kuuluva yhdistymisvapaus on loukkaamaton. Tämä koskee niin työnantajia kuin työntekijöitä. Työntekijöillä on oikeus perustaa ja toimia ammattiyhdistysorganisaatioissa, eikä heitä saa tämän johdosta irtisanoa tai syrjiä työssään. Yritysten henkilöstöllä on oikeus valita edustajia edustamaan heitä yritysten sisällä käsiteltävissä asioissa. Edustajien valintaoikeus sekä heidän oikeutensa ja velvollisuutensa on määritelty laeissa ja tässä sekä muissa sopimuksissa. Yksittäisen työntekijän turvallisuus ja terveys, syrjimättömyys ja tasa-arvoinen kohtelu ovat lähtökohtana sopimusmääräyksille.

### Työnjohto-oikeus

Työnantajalla on oikeus ottaa toimeen ja erottaa työntekijä ja määrätä työn johtamisesta.

### Osapuolten neuvottelut ja lausuntojen pyytäminen

TT:n tai SAK:n esittäessä työmarkkinaneuvotteluja, tulee ne mahdollisuuksien mukaan aloittaa viivytyksettä. Järjestöt myötävaikuttavat alakohtaisten työehtosopimusten syntymiseen sääntöjensä mukaisessa järjestyksessä.

Jäsenjärjestöt voivat yhdessä pyytää TT:n ja SAK:n lausunnon sopimusten tulkinnasta.

Työehtosopimusosapuolten nimeämällä edustajilla on siitä työnantajan kanssa erikseen sovittaessa oikeus käydä tutustumassa olosuhteisiin edustamiensa jäsenten työpaikoilla.

### Ennakoilmoitus työtaisteluista

Ennen poliittiseen tai myötätuntotyötaisteluun ryhtymistä siitä ilmoitetaan valtakunnansovittelijalle sekä asianomaiselle työnantaja- tai työntekijäliitolle mahdollisuuksien mukaan vähintään neljä päivää aikaisemmin. Ilmoituksessa on mainittava aiotun työtaistelun syyt, alkamishetki ja laajuus.

## **Soveltamisala**

Tätä sopimusta sovelletaan Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton jäsenliittojen jäsenyrityksissä jäljempänä mainituin rajoituksin. Työpaikalla tarkoitetaan tässä sopimuksessa Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton jäsenyrityksen tuotantoyksikköä tai sitä vastaavaa toimintayksikköä.

## **Organisaatio- yms. muutokset**

Työpaikan toiminnan olennaisesti supistuessa, laajentuessa taikka liikkeen luovutuksen, sulautumisen, yhtiöittämisen tai niihin verrattavan olennaisen organisaatiomuutoksen johdosta saatetaan yhteistoimintaorganisaatio tämän sopimuksen periaatteiden mukaisesti vastaamaan työpaikan muuttunutta kokoa ja rakennetta.

## **Lakiviittaukset**

Siltä osin kuin tässä sopimuksessa ei ole toisin sovittu, noudatetaan *yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia (334/2007)* sekä *työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettua lakia (44/2006)* ja työsuojelun valvonnasta annettua asetusta (954/1973), jotka eivät ole tämän sopimuksen osia.

## **2 LUKU YHTEISTOIMINTA TYÖPAIKALLA**

### **Kehittämistoiminta**

Työntekijöiden ja heidän edustajiensa tulee tämän sopimuksen periaatteiden mukaisesti voida osallistua työorganisaatioiden, teknologian, työolosuhteiden ja työtehtävien kehittämiseen ja muutoksen toteuttamiseen.

Kehittämistoiminnan ja siihen mahdollisesti sisältyvän uuden teknologian soveltamisen yhteydessä tulee toimia mielekkään, vaihtelevan ja kehittävän työn sisällön sekä tuottavuuden parantamiseksi. Näin luodaan työntekijälle mahdollisuus kehittyä työssään ja lisätä valmiuksiaan uusiin työtehtäviin.

Suoritettavat toimenpiteet eivät saa johtaa sellaiseen kokonaiskuormituksen lisääntymiseen, josta aiheutuu haittaa työntekijän terveydelle tai turvallisuudelle.

Työpaikalla seurataan yhteistoiminnassa sopivin aikaväleihin tuottavuutta, tuotantoa ja henkilöstöä koskevaa kehitystä. Tarvittavista seurantajärjestelmistä ja tunnusluvuista sovitetaan paikallisesti.

### **Yhteistoiminnan toteuttaminen**

Työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminta voi tapahtua pysyväisluonteisessa neuvottelukunnassa, kehittämishankkeiden toteuttamiseksi perustettavissa projektiryhmissä tai työnantajan ja henkilöstön välisissä neuvotteluissa. Kehittämiskohteen toteuttamista varten muodostettavassa projektiryhmässä ovat tasapuolisesti edustettuina yritys ja

sen työntekijät. Työntekijät nimeävät omat edustajansa ensi sijassa kehitettävän kohteen työntekijöistä.

Ellei toisin sovita, yhteistoimintalain mukainen neuvottelukunta on perustettava yritykseen tai sen osaan silloin kun henkilöstön määrä on yli 200, mikäli kaikki henkilöstöryhmit sitä haluavat.

Kehittämistoiminnan toteuttamiseksi voidaan paikallisesti sopia sellaisen yhteistoimintaelimen perustamisesta, joka käsittelee kehittämistoimintaan sisältyvät asiat. Se voi korvata erilliset yhteistoiminta- ja työsuojelutoimikunnat sekä muut vastaavat toimikunnat. Sama yhteistoimintaelin voi vastata myös yhteistoimintalain, työsuojelun valvontalain, työterveyshuoltolain (1383/2001) ja naisten ja miesten tasa-arvosta annetun lain (609/86) mukaisista toimista ja suunnitelmista paikallisesti sovittavassa laajuudessa.

Mikäli työnantaja käyttää yrityksen kehittämistoiminnassa hyväkseen ulkopuolisen konsultin tarjoamia palveluita, vastaa työnantaja siitä, että konsulttiyrityksen toiminta on tämän sopimuksen mukaista.

On tärkeää, että kehittämistoimien suunnittelu ja käytännön toteuttaminen kytketään läheisesti yrityksen henkilöstöpolitiikkaan, erityisesti henkilöstön työhönnottoon, tasa-arvon edistämiseen, sisäisiin siirtoihin, koulutukseen, tiedotukseen, työsuojeluun, työkyvyn ylläpitämiseen ja työpaikkaterveydenhuoltoon.

## **Tyky-toiminta**

Työkykyä ylläpitävä toiminta työpaikoilla on linjajohdon, henkilöstöhallinnon, työterveyshuollon ja työsuojeluorganisaation yhteistyötä. Työkykyä ylläpitävän toiminnan periaatteet, joilla ylläpidetään työssä olevien henkilöiden työkykyä ja työssä selviytymistä, sisällytetään työsuojelun toimintaohjelmaan tai työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan. Sovittaessa voidaan edellä mainitut periaatteet sisällyttää myös työpaikalla laadittavaan kehittämistoiminta- tai muuhun vastaavaan suunnitelmaan. Työsuojelupäällikön ja -valtuutetun tehtävänä on osallistua suunnitelman laatimiseen, toteuttamiseen ja seurantaan.

## **3 LUKU**

### **YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT JA YHTEISTOIMINTAORGANISAATIOT**

#### **3.1**

#### **Luottamusmiehiä koskevat määräykset**

##### **Valitseminen**

Luottamusmiehellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa, ellei sopimuksen tekstistä muuta ilmene, ammattiosaston valitsemaa pääluottamusmiestä ja työosaston tai sitä vastaavan yksikön luottamusmiestä. Ammattiosastolla tarkoitetaan tässä sopimuksessa työehtosopimukseen osallisen ammattiliiton rekisteröityä alayhdistystä.

Luottamusmiehen tulee olla asianomaisen työpaikan työntekijä ja perehtynyt työpaikan olosuhteisiin sen työntekijänä. Mikäli työpaikkaa varten on valittu vain yksi luottamusmies, on hän tämän sopimuksen tarkoittama pääluottamusmies. Paikallisesti voidaan sopia siitä, että työsuojeluvaltuutetun tehtäviä hoitaa pääluottamusmies tai päinvastoin.

Pääluottamusmiehen valitsemisen lisäksi ammattiosaston esityksestä sovitaan paikallisesti siitä, mille osastolle tai osastoa vastaavaan yksikköön valitaan luottamusmies. Tällöin tulee kiinnittää huomiota siihen, että sovitut toimialueet ovat tarkoituksenmukaisia ja kattavuudeltaan sellaisia, että ne edistävät neuvottelujärjestelmän mukaista asioiden käsittelyä. Arvioinnissa on otettava huomioon myös mm. kyseessä olevan osaston työntekijöiden lukumäärä ja luottamusmiehen mahdollisuudet myös vuorotyö huomioon ottaen tavata osaston työntekijät. Paikallisesti voidaan sopia siitä, että edellä mainittu luottamusmies hoitaa työsuojeluasiamiehen tehtäviä tai päinvastoin.

Ammattiosastolla on oikeus suorittaa luottamusmiehen vaali työpaikalla. Jos vaali suoritetaan työpaikalla, on ammattiosaston kaikille jäsenille varattava tilaisuus osallistua vaaliin. Vaalin järjestäminen ja toimittaminen ei kuitenkaan saa häiritä työntekoa. Vaalijaostoa ja vaalipaikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään 14 vuorokautta ennen vaalin toimittamista. Työnantaja varaa ammattiosaston nimeämille henkilöille tilaisuuden vaalin toimittamiseen.

### **Tehtävät**

Luottamusmiehen pääasiallisena tehtävänä on toimia ammattiosaston edustajana työehtosopimuksen soveltamista koskevissa asioissa.

Luottamusmies edustaa ammattiosastoa työläinsäädännön soveltamista koskevissa asioissa ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin ja yrityksen kehittymiseen liittyvissä kysymyksissä. Luottamusmiehen tehtävänä on myös osaltaan toimia yrityksen ja henkilöstön välisen neuvottelu- ja yhteistoiminnan ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

### **Neuvottelujärjestys**

Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijän palkasta tai työsuhteeseen liittyvien lakien tai sopimusten soveltamisesta, on luottamusmiehelle annettava kaikki tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.

Työsuhteeseensa liittyvä asia työntekijän tulee selvittää esimiehensä kanssa. Ellei työntekijä ole saanut edellä mainittua asiaa selvitettyksi suoraan esimiehensä kanssa, voi hän saattaa asian hoidettavaksi osaston tai vastaavan yksikön luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välisissä neuvotteluissa. Ellei asiaa näin saada selvitettyksi, voi edellä mainittu luottamusmies siirtää sen pääluottamusmiehelle.

Paikallisten osapuolten yhdessä pyytäessä on työehtosopimukseen sidotuilla liitoilla oikeus lähettää edustajansa paikalliseen erimielisyysneuvotteluun.

Ellei työpaikalla syntynyttä erimielisyyttä saada paikallisesti ratkaistuksi, noudatetaan työehtosopimuksen mukaista neuvottelujärjestystä.

Jos erimielisyys koskee tämän sopimuksen tarkoittaman luottamusmiehen työsuhteen päättämistä, on paikalliset ja liittojen väliset neuvottelut lisäksi käynnistettävä ja käytävä viipymättä sen jälkeen, kun lakkauttamisen peruste on riitautettu.

## 3.2

### Työsuojelua koskevat määräykset

Työnantaja nimeää työsuojeluyhteistoimintaa varten työsuojelupäällikön. Työntekijöiden oikeus valita työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutetut määräytyy työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain mukaisesti.

#### Tehtävät

Työsuojelupäällikön tehtävänä on muiden työsuojeluyhteistoiminnan piiriin kuuluvien tehtävien ohella järjestää, ylläpitää ja kehittää työsuojeluyhteistoimintaa. Työsuojeluvaltuutetun tehtävät määräytyvät työsuojelun valvonnasta annetun lain ja asetuksen mukaan. Lisäksi työsuojeluvaltuutettu suorittaa muut tehtävät, jotka hänelle muun lainsäädännön ja sopimusten perusteella kuuluvat. Jollei muista tehtävistä ole paikallisesti sovittu, työsuojeluasiamiehen tehtävänä on osallistua toimialueen koskevien työsuojelun yhteistoiminta-asioiden käsittelyyn ja toteutukseen. Varavaltuutettu hoitaa työsuojeluvaltuutetun ollessa estynyt tälle kuuluvat sellaiset tehtävät, joita ei voida siirtää työsuojeluvaltuutetun esteen päättymisen jälkeen hoidettavaksi.

#### Asiamies

Työsuojeluasiamiesten valinnasta, lukumäärästä, tehtävistä ja toimialueesta sovitaan paikallisesti samojen valintaperusteiden mukaisesti kuin mitä kohdan 3.1 kolmannessa kappaleessa on luottamusmiehen valinnasta sovittu. Lisäksi on otettava huomioon työsuojeluriskit ja muut työoloihin vaikuttavat tekijät. Työsuojeluasiamiehen valitsevat työpaikan työntekijät keskuudestaan.

#### Toimikunta

Muiden työsuojelua edistävien yhteistoimintaelinten valinnasta sekä tarkoituksenmukaisesta yhteistoimintamuodosta sovitaan paikallisesti ottaen huomioon työpaikan laatu, laajuus ja työntekijöiden määrä ja tehtävien laatu sekä muut olosuhteet. Ellei muusta yhteistoimintamuodosta ole sovittu, työsuojeluyhteistoimintaa varten perustetaan työsuojelutoimikunta.

#### Soveltamisalan rajoitus

Tämän sopimuksen työsuojelua koskevia määräyksiä sovelletaan silloin, kun työpaikassa työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää. Sen sijasta, mitä edellisessä virkkeessä on määrätty, on työsuojeluvaltuutettu valittava vastaavasti, kun työntekijöiden lukumäärä on vähintään 10.

## 3.3

### Ilmoitukset

Valituista luottamusmiehistä, varamiehen toimimisesta pääluottamusmiehen sijaisena, työsuojeluvaltuutetun tai työsuojeluasiamiehen toimimisesta luottamusmiestehtävissä tai luottamusmiesten toimimisesta työsuojelutehtävissä on ammattiosaston tai vastaavan il-

moitettava kirjallisesti työnantajalle. Varamiehen toimimisesta työsuojeluvaltuutetun sijaisena on työsuojeluvaltuutetun ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti. Työnantaja ilmoittaa luottamushenkilöille, ketkä käyvät yrityksen puolesta neuvotteluja heidän kanssaan.

## **4 LUKU**

### **LUOTTAMUSMIESTEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN SEKÄ TYÖSUOJELUASIAMIEHEN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET**

#### **4.1**

#### **Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen**

##### **Vapautus**

Tehtäviensä hoitamista varten pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle järjestetään tarvittaessa tilapäisesti, säännöllisesti toistuen tai kokonaan vapautus työstään. Muulle luottamusmiehelle kuin pääluottamusmiehelle, työsuojeluasiamiehelle sekä muille yrityksen ja henkilöstön väliseen tämän sopimuksen edellyttämään yhteistoimintaan osallistuville henkilöstön edustajille järjestetään tarvittaessa tilapäisesti vapautus työstä.

Arvioitaessa vapautuksen tarvetta on huomiota kiinnitettävä muun muassa ao. henkilöstöryhmään kuuluvien työntekijöiden lukumäärään, tuotannon ja toiminnan luonteeseen sekä tehtävien määrään.

Mikäli pääluottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu on vapautettu säännöllisesti toistuviksi määräajaksi työstään, tulee hänen hoitaa tehtävänsä pääsääntöisesti sinä aikana. Välttämättömien asioiden hoitamista varten tulee työnjohdon kuitenkin antaa vapautusta työstä muunakin työn kannalta sopivana aikana. Työnantaja korvaa pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ansionmenetyksen edellä mainituilta ajoilta.

Ellei työsuojeluvaltuutetun vapauttamiseksi työstä ole muuta sovittu, lasketaan työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö 1.4.1986 voimaan tulleiden toimialakohtaisten kerrointen mukaan. Vapautus on kuitenkin aina vähintään neljä tuntia neljän perättäisen viikon aikana.

Mikäli luottamusmies- ja työsuojelutehtävät on yhdistetty samalle henkilölle, tämä otetaan lisäävänä tekijänä huomioon työstä vapautuksesta sovittaessa.

##### **Ansionmenetyksen korvaaminen**

Työnantaja korvaa sen ansion, jonka tässä sopimuksessa tarkoitettu henkilöstön edustaja menettää työaikana joko paikallisessa neuvottelussa työnantajien edustajien kanssa tai toimiessaan muuten työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä.

Jos luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu, työsuojeluasiamies tai työsuojelutoimikunnan tai muun työsuojelutoimikuntaa vastaavan yhteistoimintaelimen jäsen suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin menetetyistä ajasta ylityökorvaus tai sovitaan hänen kanssaan muunlaisesta lisäkorvauksesta.

Ansionmenetyksen korvauksen laskennassa käytettävä keskituntiansio sovitaan alakohdaisesti, ellei ansionmenetyksen korvaamisesta muulla tavalla ole liittojen kesken sovittu.

## **4.2**

### **Asema**

#### **Työsuhde**

Luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu, työsuojeluasiamies ja muut henkilöstön edustajat ovat työsuhteessaan työnantajaan samassa asemassa riippumatta siitä, hoitaako hän luottamustehtäviään oman työnsä ohella vai onko hänelle annettu osittain tai kokonaan vapautusta työnteosta. Hän on velvollinen noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja ja työnjohdon määräyksiä sekä muita järjestysmääräyksiä.

#### **Toimitilat**

Työnantaja järjestää pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle tarkoituksenmukaisen paikan tehtävien edellyttämien tarvikkeiden säilyttämiseen. Työpaikan koon edellyttäessä erityistä toimitilaa, työnantaja järjestää tarkoituksenmukaisen tilan, jossa voidaan käydä tehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut. Tehtävien hoitamista varten pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus käyttää yrityksen tavanomaisia toimisto- yms. välineitä. Liitot toteavat yhteisenä tulkintanaan, että tavanomaisen toimistovälineiden käsitteen piiriin kuuluu myös yrityksessä yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internet-yhteys (sähköposti). Arvioinnissa voidaan ottaa huomioon mm. yrityksen koko, pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun tehtävien laajuus ja edellyttämä tarve sekä ajankäytön määrä. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

#### **Palkka- ja siirtosuoja**

Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää ko. tehtävän takia. Häntä ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alemmpipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli ao. tehtävään valituksi tullessaan. Häntä ei saa myöskään siirtää vähempiarvoiseen työhön, jos työnantaja voi tarjota hänelle muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä. Jos pääluottamusmieheksi tai työsuojeluvaltuutetuksi valitun henkilön varsinainen työ vaikeuttaa luottamustehtävien hoitamista, on hänelle, ottaen huomioon työpaikan olosuhteet ja hänen ammattitaitonsa, järjestettävä muuta työtä. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista. Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä tapahtuvaa ansiokehitystä.

Mikäli työsuojeluasiamies joudutaan tilapäisesti siirtämään työhön varsinaisen toimialueensa ulkopuolelle, on pyrittävä siihen, ettei siirtäminen kohtuuttomasti haittaa työsuojeluasiamiehen tehtävien hoitamista.

#### **Ammattitaidon ylläpitäminen**

Pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun luottamustehtävän päättymisen jälkeen tulee hänen ja työnantajan yhteisesti selvittää, edellyttääkö työntekijän ammattitaidon

ylläpitäminen entiseen tai sitä vastaavaan työhön ammatillista koulutusta. Työnantaja järjestää selvityksen edellyttämää koulutusta. Koulutuksen sisältöä ratkaistaessa kiinnitetään huomiota työstä vapautukseen, toimikauden keston ja sinä aikana tapahtuneisiin työmenetelmien muutoksiin.

Liikkeen luovutus

Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun asema jatkuu liikkeen luovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettava liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tämän sopimuksen kohdassa 4.3 sovittuun jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

### **4.3**

#### **Työsuhdeturva**

##### **Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet**

Jos yrityksen työvoimaa irtisanoaan tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei pääluottamusmiestä tai työsuojeluvaltuutettua saa irtisanoa tai lomauttaa ellei tuotantoyksikön toimintaa keskeytetä kokonaan. Mikäli pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun kanssa yhteisesti todetaan, ettei hänelle voida tarjota hänen ammatiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

##### **Yksilösuoja**

Muu luottamusmies kuin pääluottamusmies voidaan irtisanoa tai lomauttaa työsopimuslain 7:10 §:n 2 momentin mukaisesti vain, kun työ kokonaan päättyy eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön työsopimuslain 7:4 §:ssä tarkoitettulla tavalla.

Luottamusmiehestä tai työsuojeluvaltuutetusta johtuvasta syystä ei häntä saa irtisanoa ilman työsopimuslain 7:10 §:n 1 momentin edellyttämää niiden työntekijöiden suostumusta, joita hän edustaa.

Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsopimusta ei saa purkaa tai käsitellä purkautuneena vastoin työsopimuslain 8:1 – 3 §:n säännöksiä. Työsopimuksen purkaminen sillä perusteella, että hän on rikkonut järjestysmääräyksiä, ei ole mahdollista, ellei hän ole samalla toistuvasti tai olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt työvelvoitensa täyttämättä.

##### **Ehdokassuoja**

Edellä olevia työsuuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös pääluottamusmiehehdokkaaseen, jonka ammattiosaston kokous on asettanut ja jonka asettamisesta ammattiosasto on kirjallisesti työnantajalle ilmoittanut, sekä työsuojeluvaltuutetuehdokkaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti ilmoitettu työsuojelutoimikunnalle tai muulle sitä vastaavalle yhteistoimintaelimelle. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua todetuksi.

## **Jälkisuoja**

Työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös pääluottamusmiehenä tai työsuojeluvaltuutettuna toimineeseen työntekijään kuusi kuukautta hänen ko. tehtävänsä päättymisen jälkeen.

## **Korvaukset**

Jos luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena hänelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä työsopimuslain 12:2 §:n 2 momentin perusteiden mukaan. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu. Milloin tuotantoyksikössä tai vastaavassa toimintayksikössä säännöllisesti työskentelevien työntekijöiden ja toimihenkilöiden määrä on 20 tai vähemmän, edellä mainittu korvaus on työsuojeluvaltuutetun osalta vähintään 4 kuukauden palkka ja enintään 12:2 §:n 1 momentin mukaan määräytyvä korvaus.

Korvaus tämän sopimuksen mukaan perusteettomasta lomautuksesta määräytyy työsopimuslain 12:1.1 §:n mukaisesti.

## **4.4**

### **Varamiehet**

Tämän luvun määräyksiä sovelletaan varapääluottamusmieheen ja työsuojeluvaltuutetun varamieheen sinä aikana, kun he tämän sopimuksen edellyttämän ilmoituksen mukaisesti toimivat sijaisina.

## **5 LUKU**

### **TYÖNANTAJAN TIEDOTTAMISVELVOITTEET**

#### **Palkkatilasto- ja henkilöstötiedot**

Ellei alakohtaisesti tai paikallisesti toisin sovita, on pääluottamusmiehellä oikeus tehtäviensä hoitoa varten saada TT:n neljännesvuositilastoa vastaavat tiedot toimialueensa työntekijöiden ansiotasosta ja rakenteesta välittömästi TT:n palkkatilaston valmistuttua edellyttäen, että yrityksestä kerättävistä palkkatiedoista on alan tilaston ryhmittelyt tehtävissä. Ansietietoja, jotka koskevat kuutta henkilöä pienempiä työntekijäryhmiä, ei anneta.

Jos alalla tai työpaikalla ei ole edellä edellytetyn sisältöistä palkkatilastoa, on pääluottamusmiehelle annettavista palkkatiedoista sovittava erikseen.

Pääluottamusmiehellä on oikeus lisäksi saada kirjallisesti tieto toimialueensa työntekijöiden nimestä ja palkkaryhmästä tai vastaavasta sekä työsuhteen alkamisajasta, ellei alakohtaisesti tai paikallisesti toisin sovita. Tiedot annetaan kerran vuodessa silloin yritykseen työsuhteessa olevista työntekijöistä.

Pääluottamusmiehelle on oikeus perehtyä toimialueellaan yrityksessä kulloinkin voimassa oleviin työhinnottelujärjestelmiin ja eri palkkausmuodoissa käytettävien olosuhdeliikkeen määräytymis- ja laskentasääntöihin. Pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla

on oikeus saada tiedot toimialueellaan toimivista aliurakoitsijoista ja niiden palveluksessa työpaikalla olevasta työvoimasta.

### **Tiedot ulkopuolisesta työvoimasta**

Työnantaja tiedottaa tuotanto- ja kunnossapitotöihin osallistuvasta ulkopuolisesta työvoimasta etukäteen pääluottamusmiehelle. Jos tämä ei ole työn kiireellisyyden tai muun sen kaltaisen syyn takia mahdollista, voidaan tiedottaminen tehdä näissä poikkeustilanteissa myös jälkikäteen viivytyksettä. Edellä mainitut asiat tiedotetaan mikäli mahdollista myös työsuojeluvaltuutetulle.

### **Työaikakirjanpito**

Pääluottamusmiehellä on oikeus perehtyä hätä- ja ylityöstä työaikalain (605/96) mukaisesti laadittuun luetteluun siten kuin siihen on työsuojeluvaltuutetulla lain mukaan oikeus.

### **Tietojen luottamuksellisuus**

Pääluottamusmies saa edellä mainitut tiedot luottamuksellisina tehtäviensä hoitamista varten.

### **Säädökset**

Työnantaja hankkii työsuojeluvaltuutetun, työsuojeluasiamiehen ja muiden työsuojelutoimintaelinten käyttöön näille kuuluvien tehtävien hoitamista varten tarpeelliset lait, asetukset ja muut työsuojelumääräykset.

### **Yritystä koskevat tiedot**

Työnantajan tulee esittää henkilöstölle tai sen edustajille:

Yrityksen tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen siihen perustuva selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta.

Vähintään kaksi kertaa tilivuoden aikana sellainen yhtenäinen selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta, josta käyvät ilmi yrityksen tuotannon, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymät.

Vuosittain henkilöstösuunnitelma, joka sisältää arviot henkilöstön määrässä, laadussa ja asemassa odotettavissa olevista muutoksista.

Viipymättä olennaiset muutokset edellä mainituissa tiedoissa.

Niissä yrityksissä, joissa henkilöstömäärä on säännöllisesti vähintään 30, annetaan yhteistoimintalain 3 luvun 10 §:n tarkoittamat yrityksen tilinpäätöstiedot henkilöstön edustajille pyydettyä kirjallisena.

Tilinpäätöstietojen, yrityksen taloudellista tilaa koskevien selvitysten ja henkilöstösuunnitelmien esittämisen yhteydessä on tarkoituksenmukaista tiedottaa myös eri toimintayksikköjen toiminnallisesta tuloksesta, tuotannosta ja kehitysnäkymistä henkilöstölle tai sen edustajalle käyttäen apuna sitä selvittäviä tunnuslukuja.

Yrityksessä henkilöstöasioiden hoidossa noudatettavat yleiset periaatteet tai ohjeet sekä yrityksen toiminta- ja henkilöstöorganisaatio on saatettava työpaikalla henkilöstön tietoon.

Osapuolet suosittelevat, että edellä tarkoitettujen yrityksen taloutta koskevien tietojen yhteydessä selostetaan mahdollisuuksien mukaan myös toimialan yleisiä suhdanne- ja taloudellisia näkymiä.

## **Salassapitovelvollisuus**

Milloin yrityksen työntekijät tai henkilöstön edustajat ovat tämän sopimuksen mukaisesti saaneet työnantajan liike- tai ammatillisuuksia koskevia tietoja, saadaan näitä tietoja käsitellä vain niiden työntekijöiden ja henkilöstön edustajien kesken, joita asia koskee, ellei työnantajan ja tiedonsaantiin oikeutettujen kesken muuta sovita. Ilmoittaessaan salassapitovelvollisuudesta työnantajan tulee yksilöidä, mitkä tiedot salassapitovelvollisuus käsittää ja mikä on tietojen salassapitoaika. Ennen kuin työnantaja ilmoittaa kysymyksessä olevan liike- tai ammatillisuuden, salassapidon perusteet selvitetään asianomaiselle työntekijälle tai henkilöstön edustajalle.

## **6 LUKU**

### **HENKILÖSTÖN KESKINÄINEN TIEDOTUSTOIMINTA JA KOKOUSTEN JÄRJESTÄMINEN**

Työpaikalla sovellettavan työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton rekisteröidyllä alayhdistyksellä ja sen työpaikalla olevalla osastolla tai työhuonekunnalla on oikeus järjestää työpaikalla tai muussa sovitussa tilassa kokouksia työmarkkina-asioissa tai työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä siten kuin keskusjärjestöjen kesken tai alakohdittaisesti tai työpaikalla vakiintuneen käytännön mukaisesti on sovittu.

Edellisessä kappaleessa mainitulla henkilöstön yhteenliittymällä on oikeus työntekijän ulkopuolella, joko ennen työntekijän alkamista, ruokatauolla tai työntekijän päättymisen jälkeen jakaa jäsenilleen kokousilmoituksiaan, työpaikan työsuhteisiin tai yleensä työmarkkinakysymyksiin liittyviä kirjallisia tiedonantoja, ruokalassa, pukusuojassa tai muussa työntekijän kanssa sovittavassa vastaanpannaisessa tilassa varsinaisen työpaikan, kuten tehdassalin tms. ulkopuolella. Tiedonannossa tulee olla merkittynä sen liikkeellepanija.

Mikäli työpaikalla ilmestyy henkilöstölle tarkoitettu tiedotuslehti, on edellä mainitulla henkilöstön yhteenliittymällä oikeus käyttää sitä edellä mainittujen kokousilmoitusten tai tiedonantojen julkaisemiseen tai julkaista ne työnantajan työntekijöiden käyttöön osoittamalla ilmoitustaululla. Ilmoitustaulun sisällöstä ja hoidosta vastaa ilmoittaja.

## **7 LUKU KOULUTUS**

### **7.1**

#### **Ammatillinen koulutus**

Työnantajan antaessa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettäessä työntekijän hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetys keskituntiansion mukaan laskettuna, ellei ao. työehtosopimuksessa ole toisin sovittu. Jos koulutus tapahtuu kokonaan työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset. Se, että kysymyksessä on tämän pykälän mukainen koulutus, todetaan ennen koulutustilaisuuteen ilmoittautumista.

Suoranaisilla kustannuksilla tarkoitetaan matkakustannuksia, kurssimaksuja, kustannuksia kurssiohjelman mukaisesta opetusmateriaalista, internaattikurssien täysihoidotuksua ja muiden kuin internaattikurssien osalta ao. työehtosopimuksen mukaan määräytyviä matkakustannusten korvauksia. Säännöllisen työajan ansionmenetys korvataan sekä kurssi- että matka-ajan osalta. Työajan ulkopuolella koulutukseen tai sen edellyttämiin matkoihin käytetystä ajasta ei korvausta suoriteta. Viikko- ja kuukausipalkkaisen henkilön palkkaa ei kurssin eikä sen vaatimien matkojen ajalta vähennetä.

### **7.2**

#### **Yhteinen koulutus**

Työpaikan yhteistoimintaa edistävän koulutuksen järjestävät keskusjärjestöt tai niiden jäsenliitot yhteisesti, keskusjärjestöjen tai niiden jäsenliittojen yhteistoimintaelimet tai työnantaja- ja työntekijäpuoli yhteisesti työpaikalla tai muussa paikassa.

Osapuolet toteavat, että yhteinen koulutus yleensä tapahtuu tarkoituksenmukaisimmalla tavalla työpaikkakohtaisesti, jolloin paikalliset olosuhteet tulevat parhaiten huomioonotetuiksi.

Työsuojelun yhteistoiminnan peruskurssit ja työsuojeluyhteistyön kannalta tarpeelliset erikoiskurssit ovat tässä tarkoitettua yhteistä koulutusta. Peruskurssille voivat tämän sopimuksen edellytyksin osallistua työsuojelutoimikunnan jäsen, työsuojeluvaltuutettu, varavaltuutettu ja työsuojeluasiamies sekä erikoiskurssille työsuojeluvaltuutettu.

Koulutukseen osallistuvalla suoritetaan korvaus kuten 7.1 kohdassa on määrätty. Koulutukseen osallistumisesta sovitaan paikallisesti koulutuksen luonteesta riippuen kysymykseen tulevassa yhteistyöelimessä tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken.

Yhteistä koulutusta koskevia määräyksiä sovelletaan myös osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevaan koulutukseen. Koulutukseen osallistumisesta voidaan sopia myös työnantajan ja asianomaisen henkilön kesken. Osapuolet suosittelevat, että niiden ja jäsenliittojen koulutuslaitokset sekä jäsenliitot ryhtyvät yhteistyössä toimenpiteisiin osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevan koulustarjonnan järjestämiseksi. Osapuolten koulutustyöryhmä seuraa em. koulustarjonnan toteutumista.

### 7.3

#### **Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat**

SAK:n ja sen jäsenliittojen järjestämille kuukauden tai sitä lyhyemmän ajan kestäville kurseille annetaan työntekijöille tilaisuus osallistua työsuhteen katkeamatta, milloin se aiheuttamatta tuntuva haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle käy päinsä. Edellä mainittua haittaa arvioitaessa kiinnitetään huomiota työpaikan kokoon. Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan pääluottamusmiehelle viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, jonka takia vapaan myöntäminen tuottaisi tuntuva haittaa. Tällöin olisi suotavaa yhteisesti pyrkiä selvittämään muu mahdollinen ajankohta, jolloin kurssille osallistumiselle ei olisi estettä.

Ilmoitus aikomuksesta lähteä kurssille on tehtävä mahdollisimman varhain. Milloin kurssi kestää enintään yhden viikon, on ilmoitus annettava vähintään kolme viikkoa ennen kurssin alkua sekä milloin on kysymys pitemmästä kurssista, vähintään kuusi viikkoa ennen.

Ennen kuin henkilö osallistuu edellä tarkoitettuun koulutustilaisuuteen, on osallistumisen aiheuttamista toimenpiteistä sovittava työnantajan kanssa sekä nimenomaisesti etukäteen todettava, onko kyseessä sellainen koulutustilaisuus, josta työnantaja suorittaa työntekijälle korvauksia tämän sopimuksen mukaisesti. Samalla on todettava, mikä on näiden korvausten laajuus.

### 7.4

#### **Korvaukset**

Kurssilta, joka järjestetään SAK:n tai sen jäsenliiton koulutuslaitoksissa tai erityisesti syystä muualla ja jonka koulutustyöryhmä on hyväksynyt, työnantaja on velvollinen maksamaan luottamusmiehelle, varapääluottamusmiehelle, työsuojeluvaltuutetulle, -varavaltuutetulle, työsuojelutoimikunnan jäsenelle ja työsuojeluasiamiehelle heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta korvauksen ansionmenetyksestä, edellä mainituille luottamusmiehille enintään kuukauden ajalta ja työsuojeluluottamustehtävissä oleville enintään kahden viikon ajalta. Samoin maksetaan korvaus edellä mainituissa koulutuslaitoksissa järjestettyjen luottamusmiestoimintaan liittyvien koulutustilaisuuksien osalta ammattiosaston puheenjohtajalle enintään kuukauden ajalta, mikäli hän työskentelee yrityksessä, jossa on vähintään 100 asianomaisen alan työntekijää ja hänen johtamassaan ammattiosastossa on vähintään 50 jäsentä.

Lisäksi maksetaan edellisessä kappaleessa tarkoitetuista työntekijöistä kultakin sellaiselta kurssipäivältä, jolta ansionmenetyksen korvausta suoritetaan, kurssista sen järjestäjälle aiheutuvien ruokailukustannusten korvaukseksi keskusjärjestöjen välillä sovittu ateriakorvaus.

Edellä tässä kohdassa tarkoitettuja korvauksia työnantaja on velvollinen maksamaan samalle henkilölle vain kerran samasta tai sisällöltään vastaavasta koulutustilaisuudesta.

### 7.5

#### **Sosiaaliset edut**

Osallistuminen sopimuksessa tarkoitettuun ay-koulutustilaisuuteen ei yhden kuukauden rajaan asti aiheuta vuosiloma-, eläke- tai muiden niihin verrattavien etuuksien vähene- mistä.

## **8 LUKU**

### **ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ**

#### **8.1**

##### **Yleistä**

Ulkopuolisen työvoiman käyttöä tapahtuu yritysten piirissä kahdessa muodossa. Se perustuu toisaalta kahden itsenäisen yrittäjän väliseen kauppa-, hankinta-, urakka-, vuokraus-, toimeksianto-, työnteko-, jne. sopimukseen, jolloin tarvittavan työn tekee ulkopuolinen yrittäjä ilman, että toisella sopijapuolella on mitään tekemistä työsuoritukseen nähden. Käytännössä tällaiseen sopimukseen perustuvaa toimintaa nimitetään yleensä alihankinnaksi tai alirakoinniksi.

Toisaalta vieraan työvoiman käyttö perustuu ns. työvoiman vuokraukseen, jolloin työvoimaa hankkivien liikkeiden toimittamat lainamiehet (vuokramies), tekevät työtä toiselle työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alaisena.

Edellä ensimmäisessä kappaleessa mainittuja tilanteita kutsutaan jäljempänä alihankinnaksi ja edellä toisessa kappaleessa mainittuja tilanteita kutsutaan jäljempänä vuokratyövoimaksi.

Alihankintaa tai työvoiman vuokrausta koskeviin sopimuksiin otetaan ehto, jossa alihankkija tai työvoimaa vuokraava yritys sitoutuu noudattamaan alansa yleistä työehtosopimusta sekä työ- ja sosiaalilainsäädäntöä.

#### **8.2**

##### **Alihankinta**

Jos alihankinnan vuoksi yrityksen työvoimaa poikkeuksellisesti joudutaan vähentämään, on yrityksen pyrittävä sijoittamaan ko. työntekijät yrityksen muihin tehtäviin ja ellei se ole mahdollista, kehotettava alihankkijaa, jos tämä tarvitsee työvoimaa, ottamaan vapautuneet alihankintatyöhön sopivat työntekijät työhönsä entisin palkkaeduin.

Työsopimukselle ei saa antaa sellaista muotoa, jonka mukaan kysymyksessä olisi itenäisten yrittäjien välinen urakkasopimus silloin kun kyseessä itse asiassa on työ sopimus.

#### **8.3**

##### **Vuokratyövoima**

Yritysten on rajoitettava vuokratyövoiman käyttö vain työhuippujen tasaamiseen tai muutoin sellaisiin ajallisesti taikka laadullisesti rajoitettuihin tehtäviin, joita työn kiireellisyyden, rajoitetun kestoajan, ammattitaitovaatimusten, erikoisvälineiden tai muiden vastaavien syiden vuoksi ei voida teettää omilla työntekijöillä.

Työvoiman vuokraus on epätervettä, jos eri työvoimaa hankkivien yritysten toimittamat vuokratyöntekijät työskentelevät yrityksen normaalissa työssä sen vakinaisten työntekijöiden rinnalla ja saman työnjohdon alaisena pidemmän ajan.

Vuokratyövoimaa käyttävien yritysten tulee pyydetäessä selvittää pääluottamusmiehelle tällaisten työntekijöiden työskentelyyn liittyvät kysymykset.

## **9 LUKU**

### **SOPIMUKSEN SITOVUUS**

Tämä sopimus tulee voimaan 1.10.1997 ja on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajalla.

Keskusliittojen jäsenliitot voivat työehtosopimuksin sopia toisin tämän sopimuksen määräyksistä lukuun ottamatta luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun työsuhdeturvaa koskevia sopimusmääräyksiä. Toisin sovittaessa on siitä ilmoitettava keskusliitoille.

Helsingissä 4. kesäkuuta 1997

TEOLLISUUDEN JA TYÖNANTAJAIN KESKUSLIITTO

Tapani Kahri

Seppo Riski

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK

Lauri Ihalainen

Kirsti Palanko-Laaka

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN  
KESKUSJÄRJESTÖ SAK

Aika 10.5.2001  
Paikka TT:n toimisto, Eteläranta 10

Läsnä Johannes Koroma TT  
Lasse Laatonen TT  
Seppo Riski TT  
Hannu Rautiainen TT  
Lauri Ihalainen SAK  
Kirsti Palanko-Laaka SAK  
Jorma Rusanen SAK

- 1 Sovittiin, että pöytäkirja tarkastetaan tässä kokouksessa ja että kaikki osanottajat allekirjoittavat sen.
- 2 Hyväksyttiin TT:n ja SAK:n välillä 4.6.1997 allekirjoitettuun yleissopimukseen sovitut muutokset (liite) ja sovittiin, että nämä muutokset tulevat voimaan 1.6.2001.
- 3 Todettiin, että yleissopimukseen tehdyt muutokset koskevat kaikkia niitä keskusliittojen jäsenliittoja, jotka eivät ole ilmoittaneet irtaantuvansa niistä viimeistään 28.5.2001.
- 4 Merkittiin, että yleissopimuksen muutokset on neuvoteltu työryhmässä, jonka työskentelyyn ovat osallistuneet SAK:sta Kirsti Palanko-Laaka ja Jorma Rusanen sekä TT:stä Hannu Rautiainen ja Ismo Äijö.

Vakuudeksi

Tarkastettu

## TYÖSUOJELUVALTUUTETUN AJANKÄYTÖN LASKEMINEN

Kaava: Työsuojeluvalluutetun edustamien työntekijöiden lukumäärä x toimialakohtainen kerroin = aika tunteina / 4 viikkoa

**Toimiala-  
kohtainen  
kerroin  
1.4.1986 lähtien**

### Toimialat

|       |    |   |
|-------|----|---|
| 0.305 | 1  | Malmikaivos- ja kaivannaistoiminta; räjähteiden valmistus   |
| 0.291 | 2  | Talonrakennustoiminta; kivenhakkuu ja hionta; sepelin murskaus  |
| 0.276 | 3  | Puutavaran ja rakennusmateriaalin valmistus   |
| 0.261 | 4  | Muulla mainitsematon kivennäisteosten valmistus (esim. vuorivilla); metallien valmistus; teurastamot  |
| 0.246 | 5  | Metallituotteiden valmistus; laivojen ja veneiden valmistus; kiskoilla kulkevien ajoneuvojen valmistus  |
| 0.216 | 6  | Puupakkausten ja puuteosten valmistus; lasin ja lasituotteiden valmistus; massan ja paperin valmistus; maa- ja vesirakennustoiminta   |
| 0.208 | 7  | Virvoitusjuomien valmistus; koneiden valmistus; autojen ja lentokoneiden sekä muu kulkuneuvojen valmistus; ei-metallisten kalusteiden valmistus; rakennuskeramiikan, sementin ja laastin valmistus  |
| 0.201 | 8  | Muovituotteiden valmistus; teollisuuskemikaalien valmistus; lannoitteiden ja torjunta-aineiden valmistus; renkaiden valmistus; muu kemiallisten ja kumituotteiden valmistus; maalin, lakan, pesuvalmisteiden sekä kosmeettisten aineiden valmistus  |
| 0.193 | 9  | Posliinituotteiden ja saviastiain valmistus; lihanjalostus; öljyjen ja rasvojen valmistus; myllytuotteiden valmistus; juomien (paitsi virvoitusjuomien) valmistus; polku- ja moottoripyörien valmistus; kalatuotteiden valmistus; sokerin valmistus; muun (kuin 1 kohdan) kaivannaisten talteenotto |
| 0.186 | 10 | Maaöljyn jalostus; sähkötekniisten teoll. ja kotitalouskoneiden valmistus; nahnan valmistus; tekoaineiden valmistus   |
| 0.179 | 11 | Kasvien, hedelmien, leipomotuotteiden, suklaan ja makeisten sekä muu elintarvikkeiden valmistus; rehujen valmistus; tieto- ja konttorikoneiden valmistus  |
| 0.171 | 12 | Köysien, sidenarujen ja verkkojen sekä muu tekstiilitavaran valmistus; paperi- ja kartonkipakkausten ja muiden paperituotteiden valmistus; turkisten muokkaus; laukkujen ja nahkateosten valmistus  |
| 0.164 | 13 | Instrumenttien ym. hienomekaanisten tuotteiden valmistus; kultasepänteosten, soitinten, urheiluvälineiden ym. valmistus; lääkevalmisteiden tuotanto; radioiden, televisioiden ja muiden tietoliikennevälineiden valmistus   |
| 0.156 | 14 | Veden puhdistus ja jakelu; mattojen valmistus; tekstiilien kehruu, kudonta ja viimeistely, trikootuotteiden valmistus; tekstiiliompelu; kenkien valmistus; sähköön, kaasun, kaukolämmön tuotanto ja jakelu, tupakkatuotteiden valmistus   |
| 0.150 | 15 | Graafinen tuotanto; vaatteiden valmistus  |
| 0.112 | 16 | Konttori- ja toimistotyöt   |

160 tuntia tai yli oikeuttaa yhteen täysin vapaaseen työsuojeluvalluutettuun

Allekirjoittaneet keskusliitot ovat vuosilomalain (162/2005) 30 §:n nojalla tehneet vuosilomapalkan ja loman korvauksen laskemisesta seuraavan työehtosopimuksen:

## 1 §

### Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan Elinkeinoelämän keskusliiton jäsenyritysten palveluksessa oleviin, vuosilomalain 11 §:ssä tarkoitettuihin työntekijöihin. Sopimus ei kuitenkaan koske merimiestä, työntekijää metsä- ja uittotyössä tai lastaus- ja purkaustyössä eikä työntekijää sellaisella alalla, jolla vuosilomapalkkaa ja loman korvausta laskettaessa ja maksettaessa noudatetaan tämän sopimuksen allekirjoitusaikana rakennusalan työntekijäin vuosilomia koskevia työehtosopimuksia.

Edellä todettu soveltamisalan rajaus ei estä jäsenliittoja siinä tarkoitettujen sopimusalojen osalta ja muita Elinkeinoelämän keskusliiton jäsenliittoja liittymästä tähän sopimukseen.

Yrityksessä, joka liittyy edellä tarkoitetun työnantajaliiton jäseneksi kesken lomanmääräytymisvuotta, tulee sopimus voimaan liittymistä seuraavan lomanmääräytymisvuoden alusta.

## 2 §

### Vuosilomapalkka ja lomakorvaus

- 1) Työntekijäin vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskentaperusteena on keskituntiansio, joka saadaan siten, että lomanmääräytymisvuonna työssäolon ajalta työntekijälle maksettu tai maksettavaksi erääntynyt palkka, hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta lukuun ottamatta, jaetaan vastaavien työtuntien lukumäärällä.
- 2) Työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus saadaan kertomalla hänen 1) kohdassa tarkoitettu keskituntiansionsa vuosilomalain 5 ja 6.1 §:ssä tarkoitettujen lomapäivien lukumäärän perusteella määräytyvällä seuraavasta taulukosta ilmenevällä kertoimella:

| Lomapäivien lukumäärä | Kerroin |
|-----------------------|---------|
| 2                     | 16,0    |
| 3                     | 23,5    |
| 4                     | 31,0    |
| 5                     | 37,8    |
| 6                     | 44,5    |
| 7                     | 51,1    |
| 8                     | 57,6    |
| 9                     | 64,8    |
| 10                    | 72,0    |
| 11                    | 79,2    |
| 12                    | 86,4    |
| 13                    | 94,0    |
| 14                    | 101,6   |

|    |       |
|----|-------|
| 15 | 108,8 |
| 16 | 116,0 |
| 17 | 123,6 |
| 18 | 131,2 |
| 19 | 138,8 |
| 20 | 146,4 |
| 21 | 154,4 |
| 22 | 162,4 |
| 23 | 170,0 |
| 24 | 177,6 |
| 25 | 185,2 |
| 26 | 192,8 |
| 27 | 200,0 |
| 28 | 207,2 |
| 29 | 214,8 |
| 30 | 222,4 |

Jos lomapäivien lukumäärä on suurempi kuin 30, korotetaan kerrointa luvulla 7,2 lomapäivää kohden.

Mikäli lomanmääräytymisvuoden aikana säännöllinen vuorokautinen työaika on ollut lyhyempi kuin 8 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.

### **3 §**

#### **Työssäolon veroinen aika**

Vuosiloman pituutta määrittäessä työssäolon veroiseksi luetaan aika, joksi työntekijälle on annettu vapautusta työstä oman ammattiliittonsa liittokokoukseen tai liittovaltuuston taikka liittotoimikunnan tai näitä vastaavan hallintoelimen kokoukseen osallistumista varten. Samoin pidetään työssäolon veroisena myös aikaa, joksi vapautusta on annettu Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:n edustajakokoukseen tai valtuuston kokoukseen osallistumista varten. Työntekijän tulee vapautusta pyytäessään esittää asianmukainen selvitys kokoukseen osallistumiseen tarvitsemastaan ajasta.

### **4 §**

#### **Voimaantulo**

Tällä sopimuksella kumotaan Suomen Työnantajain Keskusliiton ja Suomen Ammattiliittojen keskusjärjestö SAK ry:n syyskuun 10. päivänä 1990 tekemä lomapalkkasopimus.

Tämä sopimus tulee voimaan 1. päivänä huhtikuuta 2005 siten, että sopimusta sovelletaan voimassaoloajalta ansaittuun vuosilomaan, lomapalkkaan ja lomakorvaukseen.

Sopimus voidaan irtisanoa päättymään vuosittain lomanmääräytymisvuoden päättyessä. Irtisanominen on tällöin toimitettava viimeistään syyskuun loppuun mennessä.

Tämä sopimus sitoo kaikkia niitä sopimuksen 1 §:ssä tarkoitettuja Elinkeinoelämän keskusliiton jäsenliittoja, jotka eivät ennen toukokuun 1. päivää 2005 ole ilmoittaneet sopijapuolina oleville keskusliitoille jäävänsä sopimuksen ulkopuolelle.

Helsingissä 21. maaliskuuta 2005

Vakuudeksi

Mikko Nyysölä

Jorma Rusanen

ELINKEINOELÄMÄN KESKUSLIITTO

Leif Fagermä

Seppo Riski

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK ry.

Lauri Ihalainen

Lauri Lyly

## I YLEISET MÄÄRÄYKSET

### 1 §

#### Yleinen soveltamisala

Tämä sopimus koskee toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomista työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönä liittyvästä syystä, työntekijän irtisanoutumista sekä niitä menettelytapoja, joita noudatetaan irtisanottaessa tai lomautettaessa työntekijöitä taloudellisista tai tuotannollisista syistä. Sopimus ei koske

1. merimieslaissa (423/78),
2. ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (630/98) tarkoitettuja työsuhteita.

#### Soveltamisohje

#### Yleinen soveltamisala

Sopimus koskee pääsääntöisesti toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomista työntekijästä johtuvasta syystä.

Sopimus ei 1 §:ssä nimenomaisesti mainittujen tapausten lisäksi koske myöskään:

1. Työsopimuksen purkamista työsopimuslain 8:1 §:n ja 8:3 §:n perusteella.
2. Työsopimuslain 1:3.2 §:n perusteella tehtyjä määräaikaista työsopimuksia.
3. Työsopimuksen purkamista koeaikana työsopimuslain 1:4.4 §:n perusteella.
4. Työsopimuksen irtisanomista taloudellisista ja tuotannollisista syistä työsopimuslain 7:3 – 4 §:n perusteella.
5. Työsopimuslain 7:5 ja 7:7-8 §:ssä mainittuja tapauksia (liikkeen luovutus, saneerausmenettely, työnantajan konkurssi ja kuolema).

Edellä tarkoitettuja sopimuksen ulkopuolelle jääviä tapauksia koskevat riidat käsitellään työsopimuslain mukaisesti yleisissä tuomioistuimissa.

Tämän sopimuksen perusteella voidaan tutkia, onko työsopimuslain 7:3 - 4 §:n perusteella suoritettu irtisanominen johtunut tosiasiallisesti työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönä liittyvästä syystä ja olisiko työnantajalla ollut riittävät perusteet irtisanoo työntekijä sopimuksen 2 §:ssä mainituilla perusteilla sellaisessa tilanteessa, jossa työsopimus on purettu työsopimuslain 8:1.1 §:n perusteella.

Työsopimuksen purkamiseen koeaikana sovelletaan työsopimuslain 9:1 – 2 §:n ja 9:4 – 5 §:n menettelytapasäännöksiä.

Sopimuksen I, III ja IV luvun menettelytapamääräyksiä noudatetaan kuitenkin myös irtisanottaessa tai lomautettaessa työntekijöitä taloudellisesta ja tuotannollisesta syystä.

## **2 §**

### **Irtisanomisen perusteet**

Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työ sopimusta ilman työ sopimuslain 7:1 - 2 §:n mukaista asiallista ja painavaa syytä.

#### **Soveltamisohje:**

Määräys vastaa työ sopimuslain 7:1 – 2 §:ää, joissa on määritelty työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomis perusteet.

Työ sopimuslain 7:2.2 §:ssä on lueteltu erikseen syitä, joita ei ainakaan voida pitää asiallisena ja painavana irtisanomis perusteena.

Asiallisena ja painavana syynä pidetään sellaisia työntekijästä itsestään riippuvia syitä, kuten töiden laiminlyömistä, työnantajan työnjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten rikkomista, perusteetonta poissaoloa ja ilmeistä huolimattomuutta työssä.

Asiallinen ja painava syy -käsitteen sisältöä on edellä pyritty täsmentämään luettelemalla eräitä esimerkkejä sellaisista tapauksista, joissa työsuhteen päättäminen irtisanomalla voi sopimuksen mukaan olla sallittua.

Irtisanomis perusteiden asiallisuuden ja painavuuden arvioinnissa on työ sopimuslain mukaan muun ohella merkitystä työ sopimuksesta tai laista johtuvien velvollisuuksien laiminlyömisestä tai rikkomisesta vakavuudella.

Työntekijän henkilöön liittyvän irtisanomis perusteiden asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Tämä tarkoittaa sitä, että irtisanomis perusteiden riittävyttä on arvioitava kaikkien tapauksessa ilmenevien seikkojen kokonaisharkinnalla.

Irtisanomis perusteena pidetään myös syitä, joiden johdosta työ sopimuksen purkaminen työ sopimuslain mukaan on mahdollista.

Työ sopimuksen irtisanomis perusteiden sisältöä on tarkemmin kuvattu hallituksen esityksen (HE 157/2000) perusteluissa.

### 3 §

#### Irtisanomisajat

Työnantajan noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

| Työsuhde jatkunut keskeytyksettä         | Irtisanomisaika |
|--|-----------------|
| 1. enintään vuoden                       | 14 päivää       |
| 2. yli vuoden mutta enintään 4 vuotta    | 1 kuukausi      |
| 3. yli 4 vuotta mutta enintään 8 vuotta  | 2 kuukautta     |
| 4. yli 8 vuotta mutta enintään 12 vuotta | 4 kuukautta     |
| 5. yli 12 vuotta                         | 6 kuukautta     |

Työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

| Työsuhde jatkunut keskeytyksettä | Irtisanomisaika |
|----------------------------------|-----------------|
| 1. enintään 5 vuotta             | 14 päivää       |
| 2. yli 5 vuotta                  | 1 kuukausi      |

#### **Soveltamisohje:**

##### **Työsuhteen kestoajan määräytyminen**

Laskettaessa työsuhteen kestoaikaa, jonka perusteella irtisanomisaika määräytyy, otetaan huomioon vain se aika, jonka työntekijä on ollut keskeytyksettä työnantajan palveluksessa samassa työsuhteessa. Esimerkiksi liikkeen luovutus, äitiys- ja vanhempainloma sekä hoitovapaa, asevelvollisuus tai opintovapaa eivät katkaise työsuhdetta.

Työsuhteen keskeytymättömyyden ohella on selvítettävä, mikä aika kerryttää irtisanomisaikoja pidentävää työsuhteen kestoaikaa. Asevelvollisten osalta tällaista aikaa on vain se aika, jonka työntekijä on yhtäjaksoisesti ollut työnantajan palveluksessa ennen asevelvollisuuslain (452/1950) mukaista asevelvollisuuden suorittamista ja sen jälkeinen aika edellyttäen, että työntekijä on em. lain nojalla palannut työhön. Työsuhteen kestoaikaan ei siis lueta varsinaista asevelvollisuusaikaa.

##### **Määräajan laskeminen**

Määräaikojen laskemisesta ei ole erityissäännöksiä työoikeudellisessa lainsäädännössä eikä määräyksiä työehtosopimuksissa. Säädettyjen määräaikain laskemisesta annetussa laissa (150/30) olevia määräaikojen laskemissääntöjä noudatetaan vakiintuneesti työsuhteeseen liittyviä määräaikoja, kuten irtisanomisaikaa ym. laskettaessa. Irtisanomissuojasopimukseen si-

sältyviä määräaikoja laskettaessa noudatetaan siten, ellei toisin ole sovittu, seuraavia sääntöjä.

1. Jos ajanmääräyksenä on jokin määrä päiviä nimetyin päivän jälkeen, ei määräaikaan lueta sitä päivää, jona toimenpide on suoritettu.

#### Esimerkki 1

Jos työnantaja lomauttaa työntekijän 14 päivän lomautusilmoitusaikaa noudattaen 1.3., on ensimmäinen lomautuspäivä 16.3.

2. Aika, joka on määrätty viikkoina, kuukausina tai vuosina nimetyin päivän jälkeen, päättyy sinä määräviikon tai -kuukauden päivänä, joka nimeltään tai järjestysnumeroltaan vastaa sanottua päivää. Jos vastaavaa päivää ei ole sinä kuussa, jona määräaika päättyisi, pidetään sen kuukauden viimeistä päivää määrääjän loppupäivänä.

#### Esimerkki 2

Mikäli työnantaja irtisanoo työntekijän, jonka työsuhde on jatkunut keskeytyksettä yli 4 mutta enintään 8 vuotta ja jonka irtisanomisaika on siis 2 kuukautta 30.7., on työsuhteen viimeinen päivä 30.9. Mikäli mainitun työntekijän irtisanominen tapahtuu 31.7., on työsuhteen viimeinen päivä 30.9., koska syyskuussa ei ole järjestysnumeroltaan vastaavaa päivää, jona määräaika päättyisi.

Vaikka määräpäivä tai määrääjän viimeinen päivä sattuu irtisanomisessa pyhäpäiväksi, itsenäisyyspäiväksi, vapunpäiväksi, joului- tai juhannusaatoksi tai arkilauantaiksi, on mainittu päivä tästä huolimatta työsuhteen päättymispäivä.

### **Irtisanomisajan kulumisen ja määräaikainen työ sopimus**

Tapauksissa, joissa työntekijän työ sopimus on irtisanottu taloudellisista ja tuotannollisista syistä ja joissa työtä on tarjolla vielä irtisanomisajan kulumisen jälkeen, voidaan työntekijän kanssa solmia jäljellä olevan työn teettämistä koskeva määräaikainen työ sopimus.

## **4 §**

### **Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen**

Työnantajan, joka on irtisanonut työ sopimuksen noudattamatta irtisanomisaikaa, on maksettava työntekijälle korvauksena täysi palkka irtisanomisaikaa vastaavalta ajalta.

Työntekijä, joka ei ole noudattanut irtisanomisaikaa on velvollinen suorittamaan työnantajalle kertakaikkisena korvauksena irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän. Työnantaja saa pidättää tämän määrän työntekijälle maksettavasta lopputilistä, noudattaen mitä työ sopimuslain 2:17 §:ssä on säädetty työnantajan kuittausoikeuden rajoituksista.

Jos irtisanomisajan noudattaminen on laiminlyöty vain osittain, korvausvelvollisuus rajoittuu noudattamatta jääneen irtisanomisajan osan palkkaa vastaavaksi.

### **Soveltamisohje:**

Sopimuskohdan tarkoittamissa rikkomustapauksissa on kysymys toisen sopimuspuolen laiminlyönnistä. Palkka lasketaan tällaisessa tapauksessa alakohtaisen työehtosopimuksen sairausajan palkkamääräysten mukaisesti.

Tässä yhteydessä ei ole puututtu sellaisiin tapauksiin, joissa työntekijä työsuhteen kestäessä joutuu olemaan vailla työtä. Tällöin noudatetaan alakohdaisia työehtosopimusmääräyksiä tai -käytäntöä.

## **5 §**

### **Irtisanomisesta ilmoittaminen**

Ilmoitus työsopimuksen irtisanomisesta on toimitettava työnantajalle tai tämän edustajalle taikka työntekijälle henkilökohtaisesti. Jollei tämä ole mahdollista, ilmoitus voidaan toimittaa kirjeitse tai sähköisesti. Tällaisen ilmoituksen katsotaan tulleen vastaanottajan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on lähetetty.

Työntekijän ollessa lain tai sopimuksen mukaisella vuosilomalla tai työajan tasaamiseksi annetulla vähintään kahden viikon pituisella vapaalla katsotaan kirjeitse ja sähköisesti lähetettyyn ilmoitukseen perustuva irtisanominen kuitenkin toimitetuksi aikaisintaan loman tai vapaa-ajan päättymistä seuraavana päivänä.

## **6 §**

### **Irtisanomisen perusteen ilmoittaminen**

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä viivytyksettä ilmoitettava tälle kirjallisesti työsopimuksen päättymispäivämäärä sekä ne hänen tiedossaan olevat irtisanomisen syyt, joiden perusteella työsopimus on päätetty.

## **II IRTISANOMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ**

### **7 §**

#### **Soveltamisala**

Sen lisäksi mitä edellä on sanottu, noudatetaan työntekijästä johtuvasta syyistä tapahtuvassa irtisanomisessa tämän luvun määräyksiä.

## **8 §**

### **Irtisanomisen toimittaminen**

Irtisanominen on toimitettava kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun irtisanomisen peruste on tullut työnantajan tietoon.

## **9 §**

### **Työntekijän kuuleminen**

Ennen irtisanomisen toimittamista työnantajan on varattava työntekijälle mahdollisuus tulla kuulluksi irtisanomisen syistä. Työntekijällä on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajaa.

#### **Soveltamisohje:**

Sopimuksen 9 §:ssä tarkoitetaan avustajalla esimerkiksi työntekijän omaa luottamusmiestä tai työtoveria.

## **10 §**

### **Tuomioistuinkäsittely**

Jollei työ sopimuksen irtisanomista koskevassa riidassa ole päästy sovintoon, työnantaja- tai työntekijäliitto voi saattaa asian työtuomioistuimen käsiteltäväksi. Työtuomioistuimesta annetun lain (646/74) 15 §:n mukainen haastehakemus on toimitettava työtuomioistuimelle kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt.

## **11 §**

### **Välimiesmenettely**

Työ sopimuksen irtisanomista koskeva erimielisyys voidaan työtuomioistuimesta annetun lain (646/74) 11 §:n mukaisessa järjestyksessä määrätä välimiesten ratkaistavaksi.

## **12 §**

### **Korvaus työ sopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta**

Työnantaja, joka on tämän sopimuksen 2 §:ssä määriteltyjen irtisanomisperusteiden vastaisesti irtisanonut työntekijänsä, on velvollinen maksamaan työntekijälle korvausta työ sopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta.

## **13 §**

### **Korvauksen määrä**

Korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka.

Korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan huomioon työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammattiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työsopimusta päättäessä, työntekijän itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen, työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat.

Korvauksesta on vähennettävä työntekijälle maksettujen työttömyyspäivärahojen osuus työsopimuslain 12:3 §:ssä säädettyllä tavalla.

Työnantajaa ei voida tuomita tässä pykälässä tarkoitettuun korvaukseen työsopimuslain 12:2 §:n mukaisen vahingonkorvauksen lisäksi eikä sen sijasta.

#### **Soveltamisohje:**

Työttömyyspäivärahojen osuuden vähentäminen koskee korvausta siltä osin kuin se on korvausta työntekijälle ennen tuomion julistamista tai antamista menetetyistä työttömyydestä johtuvista palkkaedusta. Vähennyksen määrä on pääsääntöisesti 75 prosenttia ansioon suhteutetusta työttömyyspäivärahasta, 80 prosenttia peruspäivärahasta ja työmarkkinatuki kokonaisuudessaan. Korvauksesta voidaan tehdä edellä mainittua pienempi vähennys tai jättää vähennys kokonaan tekemättä, jos se on korvauksen määrä, työntekijän taloudelliset ja sosiaaliset olot sekä hänen kokemansa loukkaus huomioon ottaen kohtuullista.

Jos työnantajan korvausvelvollisuudesta työsopimuksen perusteetonta irtisanomista koskevassa asiassa tehdään sopimus, myös sovitusta korvauksesta on tehtävä vähennys siten kuin edellisessä kappaleessa on sovittu.

### **III LOMAUTUS**

#### **14 §**

#### **Lomauttaminen**

Työntekijän lomauttamisessa on noudatettava vähintään 14 päivän ilmoitusaikaa ja lomautus voi tapahtua määräajaksi tai toistaiseksi.

Työnantaja ja työntekijä saavat työsuhteen kestäessä sopia lomautusilmoitusaikasta ja lomautuksen toteuttamistavasta silloin, kun on kysymys määräaikaisesta lomauttamisesta työsopimuslain 5:2.2 §:n mukaisissa tapauksissa.

Jos lomauttaminen on tapahtunut toistaiseksi, on työnantajan ilmoitettava työn alkamisesta vähintään viikkoa ennen, jollei toisin ole sovittu.

Lomauttaminen ei estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä. Asuntoedun säilymisestä lomautusaikana säädetään työsopimuslain 13:5 §:ssä.

#### **Soveltamisohje:**

Sopimus ei koske lomautusperusteita, vaan ne määräytyvät lain mukaisesti. Sopimuksella ei ole rajattu lomautuksen kestoaikaa.

## 15 §

### Ennakkoselvitys

Työnantajan on käytettävissään olevien tietojen perusteella esitettävä työntekijälle ennakkoselvitys lomautuksen perusteista sekä sen arvioidusta laajuudesta, toteuttamista-vasta, alkamisajankohdasta ja kestosta. Jos lomautus kohdistuu useaan työntekijään, selvitys voidaan antaa luottamusmiehelle tai työntekijöille yhteisesti. Selvitys on esitettävä viipymättä lomautuksen tarpeen tultua työnantajan tietoon. Selvityksen antamisen jälkeen, ennen lomautusilmoitusta työnantajan on varattava työntekijöille tai luottamusmiehelle tilaisuus tulla kuulluksi annetusta selvityksestä.

Ennakkoselvitystä ei tarvitse esittää, jos työnantajan on muun kuin työsopimuslain, muun sopimuksen tai muun häntä sitovan määräyksen perusteella esitettävä vastaava selvitys tai neuvoteltava lomauttamisesta työntekijöiden tai luottamusmiehen kanssa.

## 16 §

### Lomautusilmoitus

Työnantajan on ilmoitettava lomautuksesta työntekijälle henkilökohtaisesti. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti edellä 16 §:n 1 – 2 kappaleen mukaan määräytyvää ilmoitusaikaa noudattaen.

Ilmoituksessa on mainittava lomautuksen peruste, sen alkamisaika ja kesto tai arvioitu kesto.

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä annettava lomautuksesta kirjallinen todistus, josta käyvät ilmi ainakin lomautuksen syy, alkamisaika sekä sen kesto tai arvioitu kesto.

Edellä 14 §:n 1 - 2 kappaleessa tarkoitettua ilmoitusvelvollisuutta ei kuitenkaan ole, jos työnantajalla ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi tai joissa työnteon este johtuu työsopimuslain 2:12.2 §:ssä tarkoitetuista tapauksista.

### Poikkeukset lomautusilmoituksen määräajoista

Työsopimuslain 2:12 §:n 2 momentin tarkoittamissa tapauksissa työnantajan palkanmaksuvelvollisuus määräytyy lain mukaisesti. Tällöin työnantaja ei ole velvollinen antamaan erillistä lomautusilmoitusta palkanmaksun lakatessa.

Sopimukseen sisältyy lisäksi maininta lomautusilmoituksen tarpeettomuudesta tapauksissa, joissa hänellä "ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi". Työsopimuslakia koskevassa hallituksen esityksessä mainitaan esimerkkeinä tällaisista poissaoloista perhevapaa, opintovapaa ja asevelvollisuuden suorittaminen. Toisaalta lomautusilmoituksen antamiselle myös näissä tapauksissa ei ole estettä. Jos työntekijä ilmoittaa lomautuksen kuluessa palaavansa työhön ennakoitua aikaisemmin jo ennen lomautuksen päättymistä, työnantajan on kuitenkin annettava hänelle lomautusilmoitus.

## Työnantajan korvausvelvollisuus eräissä poikkeuksellisissa tilanteissa

Sopimuksen mukaan lomautus voi tapahtua joko toistaiseksi tai määräajaksi työsuhteen säilyessä muutoin voimassa.

Lomautuksen tapahduttua toistaiseksi sen kestolle ei ole asetettu enimmäisaikaa. Työntekijällä on lomautusaikana oikeus irtisanoo työsopimus sen kestosta riippumatta ilman irtisanomisaikaa. Jos lomautuksen päättymisaika on työntekijän tiedossa, tätä oikeutta ei ole lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana.

Jos työnantaja irtisanoo lomautetun työntekijän työsopimuksen päättymään lomautuksen aikana, työntekijällä on oikeus saada irtisanomisajan palkkansa. Työnantaja saa vähentää irtisanomisajan palkasta 14 päivän palkan, jos työntekijä on lomautettu lain tai sopimuksen mukaista yli 14 päivän lomautusilmoitusaikaa käyttäen. Korvaus maksetaan palkanmaksukausittain, ellei toisin sovita.

Jos työntekijä irtisanoo työsopimuksensa lomautuksen kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää, hänellä on oikeus saada korvauksena irtisanomisajan palkkansa, kuten edellisessä kappaleessa on sovittu. Korvaus maksetaan työsopimuksen päättymistä seuraavana ensimmäisenä työnantajan normaalina palkanmaksupäivänä, ellei toisin sovita.

Tapauksissa, joissa työn vähyden vuoksi irtisanottu työntekijä tällaisen syyn johdosta lomautetaan irtisanomisaikana, määräytyy työnantajan palkanmaksuvelvollisuus samojen periaatteiden mukaisesti.

Erorahan saamisen edellytysten katsotaan näissä tapauksissa alkavan sinä päivänä, jona työsuhde päättyy.

## Poikkeukselliset lomautustilanteet

### 1. Lomautuksen peruuttaminen

Mikäli työnantajalle lomautusilmoitusaikana ilmaantuu uutta työtä, voidaan lomautuksen peruuttaminen ilmoittaa ennen lomautuksen alkamista. Tällöin lomautusilmoituksen merkitys poistuu ja myöhemmin toimeenpantavien lomautusten on perustuttava uusiin lomautusilmoituksiin.

### 2. Lomautuksen siirtäminen

Lomautusilmoitusaikana ilmaantuva työ voi kuitenkin olla luonteeltaan tilapäistä. Tällöin lomauttamisen peruuttaminen kokonaan ei ole mahdollista vaan lomautuksen alkamisajankohtaa voidaan siirtää myöhempään ajankohtaan. Lomautusta voidaan tällä perusteella siirtää vain kerran uutta lomautusilmoitusta antamatta ja enintään sillä määrällä, jonka lomautusilmoitusaikana ilmaantunut työ kestää.

Esimerkki:

Työnantajan annettua 2.4.2001 lomautusilmoituksen 17.4. alkavasta lomautuksesta hänelle ilmaantuu 10.4.2001 uutta työtä 7 päivän ajaksi.

Työnantaja voi uutta lomautusilmoitusta antamatta siirtää lomautuksen alkamisajankoh-  
taa siten 7 päivällä eli 24.4.2001.

### 3. Lomautuksen keskeyttäminen

Työnantaja voi saada tilapäisen työn lomautuksen jo alettua. Lomauttamisen keskeyt-  
tämisen, mikäli lomautuksen on uutta ilmoitusta antamatta tarkoitus jatkaa välittömästi  
työn tekemisen jälkeen, tulee perustua työnantajan ja työntekijän väliselle sopimukselle.  
Tällainen sopimus on syytä tehdä ennen työn alkamista. Samassa yhteydessä on syytä  
selvittää tilapäisen työn arvioitu kesto-aika.

Edellä esitetty koskee vain työnantajan ja työntekijän välistä suhdetta eikä sillä ole otettu  
kantaan työttömyysturvaa koskevien lakien säännöksiin.

### **Lomautus ja lyhennetty työaika**

Lomauttamismenettelyyn liittyvät määräykset koskevat sekä varsinaista lomautusta  
(työnteon keskeyttäminen kokonaan) että ns. kollektiivista siirtymistä lyhennettyyn työai-  
kaan. Näin ollen sopimuksen määräyksiä ennakkoselvityksestä ja lomautusilmoitusajasta  
noudatetaan myös siirryttäessä lyhennettyyn työviikkoon, ellei toisin ole sovittu.

Useissa työehtosopimuksissa on määräyksiä työtuntijärjestelmän muuttamisesta. Näissä  
tapauksissa on kysymyksessä yleensä työaikajärjestely alalla tai yrityksessä noudatetun  
työajan puitteissa, eivätkä nämä tapaukset ole rinnastettavissa lyhennettyyn työaikaan  
siirtymiseen.

Mikäli työehtosopimuksessa on määrätty lyhennettyyn työaikaan siirtymisessä nouda-  
tettavasta ilmoitusmenettelystä, syrjäyttää tällainen sopimusmääräys keskusjärjestöjen  
välisen sopimuksen määräykset.

### **Työn alkamisesta ilmoittaminen**

Jos lomauttaminen on tapahtunut toistaiseksi, on työnantajan ilmoitettava lomautetulle  
työntekijälle työn alkamisesta vähintään seitsemän päivää aikaisemmin, jollei toisin ole  
sovittu. Työntekijällä on tällöin oikeus irtisanoa lomautuksen ajaksi toisen työnantajan  
kanssa tekemänsä työsopimus sen kestosta riippumatta viiden päivän irtisanomisaikaa  
noudattaen. Määräyksen mukaista ilmoitusta ei tarvitse tehdä silloin kun työntekijä on  
lomautettu määräajaksi.

### **Muu työ lomautusaikana**

Lomauttaminen ei sopimuksen mukaan estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta  
työtä.

Mikäli työntekijä on ottanut lomautusajaksi muuta työtä lomautusilmoituksen antamisen  
jälkeen mutta ennen kuin hänelle on ilmoitettu lomautuksen peruuttamisesta tai siirtämi-  
sestä, työntekijä ei ole velvollinen korvaamaan tästä työnantajalle mahdollisesti aiheutu-  
vaa vahinkoa. Tällaisessa tapauksessa työntekijä on velvollinen palaamaan työhön niin  
pian kuin se on mahdollista.

## **Asunto lomautusaikana**

Sopimuksen mukaan asuntoedun säilymisestä lomautusaikana noudatetaan työsopimuslain 13:5 §:n säännöksiä. Tämän säännöksen mukaan työntekijällä on oikeus käyttää hänelle palkkaetuna annettua asuinhuoneistoa sen ajan, jolloin työnteko on keskeytynyt hyväksyttävän syyn, kuten lomauttamisen, vuoksi. Työnantajalla on kuitenkin oikeus perä työntekijältä vastike huoneiston käytöstä aikaisintaan palkanmaksuvelvollisuuden päättymistä seuraavan toisen kalenterikuukauden alusta. Vastike saa olla neliömetriltä enintään määrä, joka on asumistukilain (408/1975) nojalla vahvistettu paikkakunnalla kohtuullisiksi enimmäisasumismenoiksi neliometriä kohden. Vastikkeen perimisestä on ilmoitettava työntekijälle viimeistään kuukautta ennen maksuvelvollisuuden alkamista.

## **IV ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ**

### **17 §**

#### **Työvoiman vähentämisyjärjestys**

Muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä tapahtuneen irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä ammattityöntekijöitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä sekä että tämän säännön lisäksi kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kestoaikaan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.

Työvoiman vähentämisyjärjestystä koskevissa riidoissa noudatetaan 10 §:ssä sovittuja kanneajoja.

#### **Soveltamisohje:**

Määräyksellä ei ole kumottu vuonna 1997 tehdyn TT-SAK yleissopimuksen määräyksiä. Näin ollen mainitussa sopimuksessa ja työsopimuslain 7:9 §:ssä tarkoitettujen erityisryhmien irtisanomissuojaa koskevat määräykset ovat ensisijaisia tämän sopimuksen 17 §:n määräykseen nähden.

### **18 §**

#### **Irtisanomista tai lomautusta koskeva ilmoitus luottamusmiehelle ja työvoimaviranomaiselle**

Jos kysymyksessä on taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuva työvoiman vähentäminen taikka lomauttaminen, ilmoitetaan siitä asianomaiselle luottamusmiehelle. Jos toimenpide kohdistuu vähintään kymmeneen työntekijään, on siitä ilmoitettava myös työvoimaviranomaiselle, paitsi jos työnantajalla on muun lain perusteella vastaava velvollisuus.

## 19 §

### Takaisinottaminen

Työnantajan on tarjottava työtä tuotannollisella ja taloudellisella perusteella tai saneerausmenettelyn yhteydessä irtisanomalleen, työvoimatoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä 9 kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt.

#### **Soveltamisohje:**

Työnantaja täyttää velvollisuutensa tiedustelemalla paikallisesta työvoimatoimistosta, onko irtisanottuja työntekijöitä hakemassa työtä sen välityksellä. Paikallisella työvoimatoimistolla tarkoitetaan sen paikkakunnan työvoimatoimistoa, jonka alueella työtä on tarjolla. Työnantajan käännyttyä työvoimatoimiston puoleen, tekee toimisto tiedustelun perusteella työvoimatilauksen ja selvittää, onko sopimuksen 19 §:ssä tarkoitettuja työntekijöitä työnhakijoina. Samassa yhteydessä on syytä selvittää, onko sellaisia työntekijöitä edelleen työttöminä työnhakijoina, jotka yli 200 päivää kestäneen lomautuksen jälkeen ovat TSL 5:7 §:n 3 momentin perusteella itse irtisanoneet työsuhteensa. Työnhakijat ilmoitetaan työnantajalle ja entisille työntekijöille annetaan tavanomaiseen tapaan työhönoitukset.

## 20 §

### Seuraamusjärjestelmä

Sen lisäksi, mitä sopimuksen 13 §:n 4 kappaleessa on sovittu, työnantajaa ei voida tuomita sopimuksessa tarkoitettujen korvausten lisäksi myöskään työehtosopimuslain 7 §:n mukaan maksamaan hyvityssakkoa siltä osin kuin kysymyksessä on työehtosopimukseen perustuvien mutta sinänsä samojen velvollisuuksien rikkominen, joista sopimuksen mukainen korvaus on määrätty.

Menettelytapamääräysten noudattamatta jättämisestä ei aiheudu työehtosopimuslain tarkoittamia hyvityssakkoseuraamuksia. Määräysten noudattamatta jättäminen otetaan huomioon työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta tuomittavan korvauksen suuruutta määrättäessä.

Muutoin seuraamusjärjestelmän osalta noudatetaan aiemmin vallinnutta käytäntöä.

## **21 §**

### **Voimaantulomääräys**

Tämä sopimus tulee voimaan 1.6.2001 ja on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajalla.

Sopimus on neuvoteltu työryhmässä, jossa SAK:ta ovat edustaneet osastopäällikkö Kirsti Palanko-Laaka ja vastaava lakimies Jorma Rusanen sekä TT:tä varatuomari Hannu Rautainen ja varatuomari Ismo Äijö.

Helsingissä 10. päivänä toukokuuta 2001

TEOLLISUUDEN JA TYÖNANTAJAIN KESKUSLIITTO

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK



