

# Lasikeraamisen teollisuuden työehtosopimus

1.12.2016–30.11.2017



TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry  
Siltasaarencatu 2, PL 324, 00531 Helsinki  
Puhelin 09 773 971, faksi 09 739 995  
[www.teamliitto.fi](http://www.teamliitto.fi)



Lasikeraaminen teollisuus LT ry  
Eteläranta 10, 00130 Helsinki  
Puhelin +358 9 172 841  
[www.lasikeraaminen.fi](http://www.lasikeraaminen.fi)

2016  
–  
2017

# LASIKERAAMISEN TEOLLISUUDEN

## TYÖEHTOSOPIMUS

1.12.2016 – 30.11.2017

LASIKERAAMINEN TEOLLISUUS LT RY

TEAM TEOLLISUUSALOJEN AMMATTILIITTO RY

### Sisällys

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA LASIKERAAMISEN TEOLLISUUDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI TYÖMARKKINAKESKUSJÄRJESTÖJEN KILPAILUKYKYSOPIMUKSEN MUKAISESTI .....	1
LASIKERAAMISEN TEOLLISUUDEN TYÖEHTOSOPIMUS .....	13
<b>1 LUKU YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ</b> .....	13
1.1 Sopimuksen soveltamisala .....	13
1.2 Järjestäytymisvapaus .....	13
1.3 Keskusjärjestöjen väliset sopimukset .....	13
1.4 Sopimuksen sitovuus, työrauha ja valvontavelvollisuus .....	13
<b>2 LUKU TYÖSUHTEEN ALKAMINEN JA PÄÄTTYMINEN</b> .....	14
2.1 Työsopimus .....	14
2.2 Työsäännöt .....	14
2.3 Perehdyttäminen .....	14
2.4 Työnjohto-oikeus .....	14
2.5 Lomauttaminen .....	14
2.6 Työsopimuksen irtisanomisajat .....	14
2.7 Takaisinottaminen .....	15
<b>3 LUKU TYÖAIKA</b> .....	15
3.1 Säännöllinen työaika .....	15
Työaikalain noudattaminen .....	15
Perussääntö .....	16
Keskimääräinen viikkotyöaika .....	16
Vuorokautisen työajan pidentäminen .....	16
Liittojen kannanotto koskien 12 tunnin pituisia työvuoroja .....	16
Työaikalain 7 §:n mukainen jaksotyö .....	16
Tilapäiset muutokset .....	16
Kilpailukyky sopimukseen perustuvan 24 tunnin työajan lisäyksen toteuttaminen 1.1.2017 alkaen .....	17
3.2 Vapaapäivät .....	18
3.3 Arkipyhäviikkojen työaika .....	18
3.4 Päivittäisen työajan järjestäminen .....	18
3.5 Työajan tarkkailu .....	19
3.6 Työviikon ja työvuorokauden alkaminen .....	19
Päivä- ja kaksivuorotyö .....	19
Kolmivuorotyö .....	19
Paikallinen sopiminen työviikon ja työvuorokauden alkamisesta .....	19
3.7 Työaika päivätyössä sekä yksi- ja kaksivuorotyössä .....	19
Työajan tasaamisen soveltamisala .....	19
Työajan tasaamisvapaaan kertyminen .....	20
Säännöllisiin työpäiviin rinnastettavat päivät .....	20
Ylimääräisten vapaiden huomioon ottaminen .....	20
Kertyneen vapaan antaminen .....	21
Työsuhteen päättymistilanteet .....	21
Paikallinen sopiminen vapaiden pitämättä jättämisestä .....	21
Ansiotaso .....	21

	Korvaus viikoittaista ylityötä koskevien säännösten mukaan .....	21
	Vuosiloman ansaitseminen .....	21
3.8	Keskeytyvä kolmivuorotyö.....	22
	Työajan pituus ja työajan tasaaminen.....	22
	Työajan tasaamisesta aiheutuvan ansion vähentymisen korvaaminen .....	22
	Vuosiloman ansaitseminen .....	22
	Viikoittainen ylityö.....	22
	Muuhun työaikaan siirtyminen sekä työsuhteen päätyminen .....	22
3.9	Keskeytymätön kolmivuorotyö .....	23
	Työajan pituus ja työajan tasaaminen.....	23
	Vuosityöaika .....	23
	Työajan tasaamisesta aiheutuvan ansion vähentymisen korvaaminen .....	23
	Vuosiloman antaminen.....	24
	Viikoittainen ylityö.....	24
	Muuhun työaikaan siirtyminen sekä työsuhteen päätyminen .....	24
3.10	Lepoajat .....	24
	Päivätyö.....	24
	Kaksivuorotyö .....	24
	Kolmivuorotyö.....	25
	Virkistystauot .....	25
	Vuorokausilepo .....	25
	Lepoaika työajan ylittäessä kymmenen (10) tuntia vuorokaudessa .....	25
3.11	Työaikapankki .....	26
	Järjestelmän käyttöönotto .....	26
	Järjestelmään siirrettyt vapaat .....	26
	Palkanmaksu järjestelmissä.....	27
	Järjestelmien toimivuuden seuranta .....	27
3.12	Ylityö .....	27
	Ylityön teettäminen.....	27
	Ylityön enimmäismäärän tarkastelujakson pituus.....	27
	Vuorokautinen ylityö .....	27
	Viikoittainen ylityö.....	28
	Rahakorvauksen vaihtaminen vapaa-aikaan .....	28
	Korvaus viikoittaista ylityötä koskevien säännösten mukaan (TES-ylityö) .....	28
	Sunnuntaiyökerotuksen maksaminen tietyissä erityistapauksissa .....	28
	Vuorokauden vaihteen yli jatkunut ylityö .....	29
	Ylityökorvauksen laskentaperuste .....	29
3.13	Hälytysluontoinen työ .....	29
	Hälytysluontoisen työn edellytykset .....	29
	Hälytysraha .....	29
	Päivätyötä tekevän työntekijän paluu ylityöhön saman päivän aikana.....	29
3.14	Varallaolo .....	30
	Asuntovarallaolo:.....	30
	Vapaa-aikainen varallaolo:.....	30
	<b>4 LUKU PALKAT JA PALKANMAKSU .....</b>	<b>30</b>
4.1	Palkkaustavat .....	30
4.2	Aikapalkka .....	30
	Ohjetuntipalkat (senttiä/tunti) .....	30
	Ammattityötä aikapalkalla suorittavien puhaltajien ohjetuntipalkat (senttiä/tunti) .....	31
	Nuorten työntekijöiden ohjetuntipalkat (senttiä/tunti) .....	31
	Aikatyölisä .....	31

4.3	Suorituspalkkatyö.....	31
	Urakkatyön hinnoittelu.....	31
	Urakkahinnoista sopiminen .....	31
	Urakkahinnoittelun tarkistus.....	32
	Palkkatakku .....	32
	Urakkatyön aloittamisen viivästyminen .....	32
4.4	Työn- ja aikatutkimukset .....	33
4.5	Palkkiopalkat .....	33
	Tuotantopalkkiojärjestelmän perusta .....	33
	Tulos- ja voittopalkkiot.....	33
4.6	erilliset lisät .....	33
	Vuoro-, ilta- ja yötyölisät.....	33
	Vuorotyölisien määräytyminen .....	33
	Vuorotyölisien määrät .....	34
	Vuorotyölisä ylityössä.....	34
	Vuorojen vaihtuminen ja muuttuminen.....	34
	Ilta- ja yötyö .....	34
	Keskeytymättömän kolmivuorotyön sekä jatkuvan kaksivuorotyön lisä .....	34
	Erittäin raskas ja erittäin likainen työ.....	34
4.7	Palvelusvuosilisä .....	35
	Lisän soveltamisperuste.....	35
	Palvelusvuosilisän määrä.....	35
	Palvelusvuosilisän maksuajankohta .....	35
	Työsuhteen päätyminen ennen palvelusvuosilisän vuosittaista maksua .....	35
4.8	Siirto toiseen työhön.....	36
	Pääsääntö .....	36
	Poikkeukset tilapäisiä siirtoja koskien .....	36
	Siirto alemmpipalkkaiseen aikatyöhön.....	36
	Siirto urakkatyöstä aikatyöhön .....	36
	Säännönmukaisesti eri töitä tekevä työntekijä.....	36
	Siirto urakkatyöstä urakkatyöhön .....	36
	Kokeiluluontoinen työ tai opetustyö .....	36
	Työnteon keskeytyminen .....	36
	Paikallinen sopiminen tehtäväsiirtojen yhteydessä.....	37
4.9	Palkanmaksu.....	37
	Suositus palkanmaksusta rahalaitosten välityksellä.....	37
	Palkanmaksun ajankohta .....	37
	Lopputili .....	37
4.10	Kuukausipalkka .....	37
	Tuntipalkan muuttaminen kuukausipalkaksi .....	37
	Kuukausipalkan osittaminen .....	37
4.11	Keskituntiansio .....	38
	Käyttötilanteet.....	38
	Laskenta .....	38
	Käyttöajanjaksot.....	38
	Paikallinen sopiminen laskentatavasta sekä käyttöjaksosta.....	38
	<b>5 LUKU ERINÄISET KORVAUKSET .....</b>	<b>39</b>
5.1	Matkakustannusten korvaaminen .....	39
	Matkojen suorittaminen .....	39
	Matkan alkaminen ja päätyminen .....	39
	Komennuspaikkakunta.....	39
	Matkustamisesta aiheutuvien kustannusten korvaaminen .....	39

	Matkaliput.....	39		Vapaa-ajan harrastusten aiheuttamat vammat.....	48
	Oman auton käyttö.....	39		Sairaudesta johtuvien poissaolojen vähentäminen ja ennalta ehkäisy .....	49
	Matka-ajan korvaus.....	40		Äitiysvapaan palkka .....	49
	Päivärahat .....	40		Isyysvapaan palkka.....	49
	Majoituskustannusten korvaaminen.....	40		Vähennykset sairausajan palkasta. Työnantajan palautusoikeus.....	49
	Yömatkaraha .....	40		Työnantajan maksamien korvausten laskentaperuste.....	50
	Ateriakorvaus .....	40		Muu järjestely paikallisesti sopien.....	50
	Erityismääräyksiä .....	41	6.3	Lääkärintarkastukset.....	50
	Korvaus ruoasta rahana pyhä- ja juhlapäivinä.....	41		Lakisääteiset lääkärintarkastukset.....	50
	Kotimatkat .....	41		Muut lääkärintarkastukset .....	50
	Rajoitus pykälän soveltamista koskien .....	41		Perusedellytykset (koskevat kaikkia kohtia A -E) .....	50
	Työ ulkomailla .....	41		Erityisedellytykset.....	51
5.2	Muita korvauksia .....	41	A.	Uusi tai uusiutuva sairaus .....	51
	Asevelvollisuuskutsunta .....	41	B.	Aikaisemmin todettu sairaus .....	51
	Reservin harjoitukset.....	42	C.	Laboratorio- ja röntgentutkimukset .....	52
	Hautaus- ja hääpäivät .....	42	D.	Raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset ja tutkimukset .....	52
	Merkkipäivät .....	42	E.	Äkillinen hammassairaus .....	52
	Vaalilautakunnan tai vaalitoimikunnan kokoukset .....	42		Korvausten maksuperuste .....	52
	Korvausten laskentaperuste.....	42	6.4	Lapsen sairastuminen.....	52
5.3	Arkipyhäkorvaus.....	42		Korvauksen maksamisen yleiset edellytykset.....	52
	Korvattavat arkipyhät .....	42		Vaikeasti sairaan lapsen hoito .....	53
	Arkipyhäkorvauksen maksamisen yleiset edellytykset .....	43	6.5	Ryhmähenkivakuutus.....	53
	Arkipyhän osuminen tietyn poissaolon ajalle .....	43	6.6	Työturvallisuus .....	53
	Itsenäisyyspäivä.....	43		Yleissääntö.....	53
	Viikko- tai kuukausipalkkaiset työntekijät.....	43		Suojavaatetus ja suojavarusteet .....	53
				Kemialliset aineet .....	54
<b>6 LUKU SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET .....</b>		<b>44</b>		Työnopastus.....	54
6.1	Vuosiloma.....	44		Työympäristöasiat .....	54
	Vuosiloman ja vuosilomapalkan määräytyminen.....	44		Suositus työsuojelu yhteistyön toteuttamiseksi eräissä tapauksissa.....	54
	Lomaltapaluuraha .....	44			
	Lomaltapaluurahan määrä: .....	44	<b>7 LUKU LUOTTAMUSMIEHET JA AMMATTIOSASTO .....</b>		<b>54</b>
	Lomaltapaluurahan maksamisen edellytykset: .....	44	7.1	Luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut.....	54
	Lomaltapaluurahan maksamisen ajankohta: .....	44		Päälouottamusmiehen vapautus työstä ja kuukausikorvaus .....	54
	Lomaltapaluuraha työsuhteen päättyessä: .....	45		Työsuojeluvaltuutettu .....	55
	Lomaltapaluurahan maksaminen eläkkeelle siirtymisen yhteydessä: .....	45		Paikallinen sopiminen .....	56
	Asevelvollisuus:.....	45		Varapäälouottamusmiehen / työsuojeluvaltuutetun varamiehen irtisanominen	56
	Jaettu vuosiloma: .....	45		TT – SAK Yleissopimus .....	56
	Lomaltapaluurahan vaihtaminen vapaaseen:.....	45	7.2	Ammattiosaston kokoukset .....	56
6.2	Sairausajan palkka.....	46		Sopiminen työnantajan kanssa .....	56
	Sairausajan palkan maksamisen ajallinen kesto .....	46		Kokouspaikka .....	56
	Alle yhden kuukauden kestäneet työsuhteet .....	46		Kokouksen järjestäjän vastuu .....	57
	Sairastuminen kesken työpäivän .....	46		Ammattiliiton edustajat.....	57
	Saman sairauden uusiutuminen .....	46		TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry:n toimihenkilöiden vierailut työpaikoilla .....	57
	Karenssipäivän poistuminen .....	47			
	Sairausajan palkan maksamista koskevat menettelytapaohjeet .....	47	7.3	Ammattiliiton hallintoelinten kokoukset .....	57
	Työkyvyttömyyden toteaminen .....	47	7.4	Ilmoitustaulut.....	57
	Epidemiatilanteet: työterveyshoitajan tai terveydenhoitajan todistus .....	47	7.5	Ay-jäsenmaksun pidättäminen .....	57
	Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet .....	47			
	Yrityksen työterveyspalvelujen käytön ensisijaisuus .....	48	<b>8 LUKU NEUVOTTELUJÄRJESTYS.....</b>		<b>58</b>
	Sairastumisesta tehtävä ilmoitus .....	48	8.1	Paikallinen sopiminen .....	58
	Sairausajan palkan epääminen.....	48	8.2	Erimielisyyksien ratkaiseminen .....	58
	Sairausajan palkkaetujen väärinkäyttö .....	48		Paikalliset neuvottelut .....	58
	Ohjaus määräysten oikeaan soveltamiseen .....	48		Liittojen väliset neuvottelut.....	58

Työtuomioistuin .....	58
<b>9 LUKU SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO .....</b>	<b>59</b>
Työehtosopimuksen voimassaolo .....	59
Sopimuskappaleet .....	59
LIITE 1 SELVIYTYMISTOIMET YRITYKSEN TALOUDELLISISSA VAIKEUKSISSA .....	60
LIITE 2 KORJAUSPAJOJEN AMMATTITYÖNTEKIJÖIDEN PALKKAMÄÄRÄYKSET .....	61
LIITE 3 LASITEOLLISUUDEN PALKKARYHMITTELYT .....	64
LIITE 4 AUTOLASITEOLLISUUDEN PALKKARYHMITTELYT .....	70
LIITE 5 KUVASTINTEOLLISUUDEN PALKKARYHMITTELYT .....	72
LIITE 6 ERISTYSLASITEOLLISUUDEN PALKKARYHMITTELYT .....	74
LIITE 7 TT-SAK YLEISSOPIMUS .....	75
TYÖSUOJELUVALTUUTETUN AJANKÄYTÖN LASKEMINEN .....	91
LIITE 8 LOMAPALKKASOPIMUS 2005 .....	92
LIITE 9 IRTISANOMISSUOJASOPIMUS 2001 (TT-SAK) .....	95

## ASIAHAKEMISTO

### A

Aaton työaika	18
Aatto	18,19
Aikapalkka	30,36,62
Aikatutkimus	25
Alihankinta	88
Allekirjoituspöytäkirja	1,61,90
Ammattiyhdistysjäsenmaksu	57
Arkipyhäkorvaus	42
Arkipyhäviikot	18
Asevelvolloisuus	45
Asevelvollisuuskutsunta	41
Asuntovarallaolo	30
Ateriakorvaus	40
Ay-koulutus	87

### E

Ehdokassuoja	83
Eläkkeelle siirtyminen	45
Ennakkoselvitys (lomauttaminen)	101
Ensimmäinen joulupäivä	54
Epidemia	47
Erilliset lisät	33,38
Erimielisyyksien sovittelu	58
Erittäin raskas ja erittäin likainen työ	34

### H

Hammas sairaus	52
Hautauspäivä	42
Helatorstai	18,43
Hälytysluntoinen työ	29
Hälytysraha	29
Hätätyö	16,34,92
Hääpäivä	56

### I

Ilmoitustaulut	57
Iltyö	34
Ilta vuorolisä	33,34
Irtisanominen	96-101
Irtisanomisaika (työsopimus)	14,96,105
Irtisanomisaika (paikallinen sopiminen)	58
Irtisanomissuojasopimus (TT – SAK)	95
Itsenäisyyspäivä	18,19,43,98

<b>J</b>					
Jaksotyö		16		Lomauttaminen	3,14,101,104-105
Jouluaatto		18,19,28,43		Lomautusilmoitusaika	3,98,103
Juhannusaatto		19,43		Loppiainen	18
Juhannuspäivä		41		Luottamusmiehet	7,54
Juhlapäivä		18,37		Läheinen omainen	42
Jälkisuoja		82,83		Lääkärintarkastukset	50,52
Järjestäytymisvapaus		13		<b>M</b>	
<b>K</b>				Maanantai	19
Kaksivuorotyö		3,16,17,19,24,34		Majoittumiskustannukset	40
Karenssipäivä		20,46,47,51		Makuupaikka	39,40
Karenssipäivän poistuminen		47		Matka-aika	40
Kemikaalit		54		Matkakustannusten korvaaminen	40
Keskeytymättömän kolmivuorotyön sekä jatkuvan kaksivuorotyön lisä		34		Matkatyö	39
Keskeytymätön kolmivuorotyö		23		Matkavuorokausi	39,40
Keskeytyvä kolmivuorotyö		22		Merkkipäivät	42
Keskimääräinen viikkotyöaika		16		<b>N</b>	
Keskituntiansio (Tes)		3,4,17,20,21,23,24,29,30,32,38,81,93		Neuvottelujärjestys	56,58
Keskituntiansio (EK – SAK lomapalkka- sopimus)		92		Nuoret työntekijät	31
Keskusjärjestöjen väliset sopimukset		13		<b>O</b>	
Koeaika		14,95		Ohjetuntipalkat	30,31
Kokopäiväraha		40		Olosuhdelisä	33,38
Kokoukset		42,56,57		Oman auton käyttö (matkatyö)	39
Komennuspaikkakunta		39		Osapäiväraha	40
Korjauspaja		8,62		<b>P</b>	
Korvaus viikkoyliytösäännösten mukaan (= Tes-ylityö)		28		Paikallinen sopiminen	7,19,21,37,38,56,58
Kotimatkat (matkatyö)		41		Palkankorotukset	61
Kotipaikkakunta (matkatyö)		39		Palkanmaksu	30
Koulutus		9,10,20,22,23,28,50,54,71,82,86,87,88,100		Palkanmaksukausi	30,31,34,35,37,57,61,103
Kutsunta		41,42		Palkkaryhmä	30,36,64,65,74
Kuukausikorvaus (pääluottamusmies ja työ- suojeluvaltuutettu)		54,55		Palkkatilasto	83
Kuukausipalkka		37		Palvelusvuosisä	35
<b>L</b>				Perehdyttäminen	14
Laboratoriotutkimukset		52		Pitkäperjantai	42
Lakisääteiset lääkärintarkastukset		50		Päivätyö	18,19,22,24,29,60
Lapsen sairastuminen		52		Pääluottamusmies	54-55,78,80,82,83,84
Lauantai		4,17,18,27,28,34,37,40,42,98		Pääsiäinen	28
Lepoaika		6,24,25		Pääsiäislauantai	18,28
Liittokokous ja –valtuusto (TEAM Teollisuusalojen ammatti- liitto)		20,57,93		<b>R</b>	
Lomakausi		44		Rahalaitos	37
Lomakorvaus		44,92,93		Raskaus	52
Lomaltapaluuraha		44,45		Reservin harjoitukset	42
Lomanmääräytymiskuukausi		35		Ruokailutauko	24,25,56,85,87
Lomanmääräytymisvuosi		24		Ryhmähenkivakuutus	53
Lomapalkka		44,92		Röntgentutkimukset	52
Lomapalkkasopimus (EK – SAK)		92			

**S**

Sairastuminen kesken työpäivän	46
Sairauden uusiutuminen	46
Sairaus	46-52
Sairausajan palkka	46
Sairauslomatodistus	47
Siirto toiseen työhön	36
Sopimuksen sitovuus (Paikallinen sopiminen)	58
Sopimuksen soveltamisala (Tes)	13
Sopimuksen voimassaolo	59
Sopimuskappaleet	59
Sunnuntaityö	3,4,17,28,33,38
Sunnuntaityökorotus	3,4,17,28,33,38
Suorituspalkkatyö	31,62
Synnytys	49

**T**

Tapaturma	46-51,53
Terveystenhoitaja	47
Toinen joulupäivä	43
Toinen pääsiäispäivä	42
Tuotantopalkkiotyö	33
Tyky-toiminta	77
Työ ulkomailla	41
Työaika	15-23
Työaikalaki	15
Työajan tarkkailu	19
Työajan tasaaminen	19,22,23
Työajan tasaamislisä	23
Työajan tasoittuminen	16,23-24
Työajan tasoittumisjärjestelmä	37
Työnjohto-oikeus	14,75
Työnluokitus	33
Työnopastus	54
Työntutkimus	33
Työrauhavelvoite	13
Työsuhteturva	82,83
Työsuhteen syntyminen ja lakkaaminen	24
Työsuojelu	54,55,86,87
Työsuojeluasiamies	79,81,82,86
Työsuojelupäällikkö	77
Työsuojelutoimikunta	54,79,81
Työsuojeluvaltuutettu	55,79,80,81
Työsäännöt	14
Työtapaturma	46,47,53
Työtuntijärjestelmä	22,23,24,43,104
Työturvallisuus	3,16,53,54
Työviikko	19
Työvoiman vähentäminen	95-107
Työvuorokausi	19
Työvuoroluettelo	4,17,18,22,28,29,42,43,46
Töiden järjestely ja siirto toiseen työhön	36

**U**

Ulkopuolinen työvoima	88
Urakkatyö	31
Urakkahinnoittelun tarkistus	32
Urakkatyön hinnoittelu	31
Uudenvuodenpäivä	18,19,42
Uusi työntekijä	14

**V**

Vaikeasti sairaan lapsen hoito	53
Vanhempainvapaa	43
Vapaapäivät	18
Vapautus työstä (pääluottamusmies)	54
Vapautus työstä (työsuojeluvaltuutettu)	55
Vapunpäivä	18,19,37,42,98
Varallaolo	30
Varapääluottamusmies	56,83,87
Viikkolepokorvaus	38
Viikoittainen ylityö	22,24,28
Vuorokautinen ylityö	27
Vuorotyö	19,22,23
Vuorotyölisät	33,34
Vuorovapaa	19-21
Vuosiloma	21,22,24,44,45
Vuosilomapalkka	44,92

**Y**

Yksinhuoltaja	53
Ylityö	27-29
Yötyö	34

**Ä**

Äitiysvapaa	20,49
-------------	-------

## ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA LASIKERAAMISEN TEOLLISUUDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI TYÖMARKKINAKESKUSJÄRJESTÖJEN KILPAILUKYKYSOPIMUKSEN MUKAISESTI

**Aika** 20.6.2016

**Paikka** Eteläranta 10, Helsinki

**Läsnä** Lasikeraaminen teollisuus LT ry  
Petri Ellimäki

**TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry**  
Heli Puura  
Toni Laiho

### 1. Työehtosopimuksen allekirjoittaminen

Keskusjärjestöt pääsivät 29.2.2016 neuvottelutulokseen sopimuksesta, jonka tavoitteena on parantaa suomalaisen työn ja yritysten kilpailukykyä, lisätä talouskasvua ja luoda uusia työpaikkoja. Sopimus tukee samalla julkisen talouden sopeuttamista.

Todettiin, että osapuolina olevat liitot ovat 24.5.2016 saavuttaneet työmarkkinakeskusjärjestöjen edellä mainitun kilpailukyky sopimuksen mukaisen neuvottelutuloksen Lasikeraamisen teollisuuden työehtosopimuksen tekstimuutoksista. Liitot ovat tänään allekirjoittaneet edellä mainittua alaa koskevan työehtosopimuksen

### 2. Sopimuskausi

Tämä sopimus on voimassa 1.12.2016–30.11.2017.

Osapuolet toteavat, että uusi työehtosopimus korvaa 1.12.2016 lukien osapuolten kesken ajalle 1.3.2014–30.11.2016 allekirjoitetun työehtosopimuksen.

### 3. Sovittavat asiat

Liitot sopivat kilpailukyky sopimuksen mukaisesti:

- vuosittaisen työajan pidentämisestä keskimäärin 24 tunnilla vuosittaista ansiotasoa muuttamatta 1.1.2017 alkaen
- paikallisen sopimisen edistämisestä
- selviytymislausekkeesta työnantajan toiminnan ja työpaikkojen turvaamiseksi työehtojen sopeuttamisen avulla, kun työnantaja joutuu taloudellisiin vaikeuksiin, jotka johtaisivat työvoiman käytön vähentämiseen
- luottamusmiesten toimintaedellytysten kehittämistä paikallisen sopimisen mahdollisuuksien lisäämistä vastaavasti
- paikallisen sopimuksen voimaantulosta ilman liittotason hyväksyntää
- mahdollisuudesta ottaa käyttöön työaikapankkijärjestelmä

Seuraavana on tiivistelmä sovitusta muutoksista. Muutokset kirjataan työehtosopimukseen näitä käsitteleviin kohtiin.

### Vuosittaisen työajan pidentäminen keskimäärin 24 tunnilla vuosittaista ansiotasoa muuttamatta 1.1.2017 alkaen

Sovittu työajan pidentämisestä keskimäärin 24 tunnilla vuosittaista ansiotasoa muuttamatta 1.1.2017 alkaen paikallisesti sovittavalla tavalla. Ellei sopimukseen päästä 31.10.2016 mennessä, käytetään työehtosopimuksen 3.1 kohdassa sovittua mallia.

### Paikallisen sopimisen edistäminen

Työmarkkinaosapuolet ovat sopineet paikallisen sopimisen edistämisestä tällä sopimuksella seuraavasti:

- vuosittaisen työajan pidentämisestä keskimäärin 24 tunnilla vuosittaista ansiotasoa muuttamatta 1.1.2017 alkaen ja tähän liittyen mm. arkipyhäkorvausten, lomakorvausten maksamisesta (3.1)
- työaikapankista ja sinne siirrettävistä eristä (3.1)
- vuorokautisesta lepoajasta (3.1)
- selviytymislausekkeesta toiminnan ja työpaikkojen turvaamiseksi (liite 1)
- lomausiilmoitusajasta (2.5)
- luottamusmiehen toimintaedellytysten edistämisestä asioiden ratkaisemiseksi paikallisesti (allekirjoituspöytäkirja)
- liittojen yhteisestä koulutuksesta sopimuskauden aikana (allekirjoituspöytäkirja)

### Luottamusmiesten toimintaedellytysten kehittämisen paikallisen sopimisen mahdollisuuksien lisäämiseksi

- työsuojeluvaltuutetun vapautuksia on lisätty paikallisen sopimisen edistämiseksi, yritysten toimintaedellytysten ja työpaikan kehittämiseksi
- tietojen antaminen paikallista sopimista edistävänä
- luottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus osallistua ilman ansionmenetystä koulutukseen, jonka Lasikeraaminen teollisuus LT ry ja TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry järjestävät yhdessä paikallisen sopimisen tai työhyvinvoinnin edistämiseksi

### Paikallisen sopimuksen voimaantulo ilman liittotason hyväksyntää

Työehtosopimuksista on poistettu kaikki mahdolliset työmarkkinaosapuolten hyväksyntää edellyttävät kirjaukset. Paikalliset sopimukset voidaan tehdä ilman liittojen hyväksyntää.

### Mahdollisuus ottaa käyttöön työaikapankkijärjestelmä

Työehtosopimukseen on lisätty mahdollisuus sopia paikallisesti työaikapankista, luettelo sovittavista asioista ja määräykset siitä, miten työaikapankkiin kertyneiden vapaiden pitämisestä sovitaan.



## 4. Tekstimuutokset 1.12.2016 alkaen

### 4.1. Lomautusilmoitusaika

Lisätään 2 lukuun uusi 2.5 kohta:

### 2.5. Lomauttaminen

Irtisanomissuojasopimuksen 14 §:ssä tarkoitetusta lomauttamisilmoitusajasta voidaan sopia luottamusmiehen kanssa paikallisesti. Ellei luottamusmiehen kanssa ole toisin sovittu, työntekijän lomauttamisessa on noudatettava vähintään 14 päivän ilmoitusaikaa ja lomautus voi tapahtua määrääjäksi tai toistaiseksi.

### 4.2. Liittojen kannanotto koskien 12 tunnin pituisia työvuoroja

Muutetaan 3.1 kohdan 12 tunnin työvuoroja koskeva teksti seuraavasti:

#### Liittojen kannanotto koskien 12 tunnin pituisia työvuoroja

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

### 4.3. Kilpailukyky sopimukseen perustuvan 24 tunnin työajan lisäyksen toteuttaminen 1.1.2017 alkaen

Lisätään 3.1 kohtaan seuraava teksti:

#### Kilpailukyky sopimukseen perustuvan 24 tunnin työajan lisäyksen toteuttaminen 1.1.2017 alkaen

Vuosittaista työaikaa pidennetään paikallisesti sopien 31.10.2016 mennessä keskimäärin 24 tunnilla vuosittaista ansiotasoa muuttamatta 1.1.2017 alkaen. Osa-aikaisilla ja määräaikaisilla työajan lisäys tehdään työajan suhteessa. Toteutus sovitaan paikallisesti käyttäen esimerkiksi seuraavia vaihtoehtoja, joita voidaan myös yhdistellä:

a. Muutetaan keskeytyvissä työaikamuodoissa arkipyhäpäiviä työpäiviksi. Tuntipalkkaiselle maksetaan tehdystä työstä peruspalkan sijasta palkka keskituntiansiolla ja kuukausipalkkaisella muutos tehdään kuukausipalkkaa muuttamatta. Näiltä päiviltä ei makseta sunnuntaityökorotusta eikä työajanlyhennyslisää.

b. Vähennetään päivä- ja kaksivuorotyössä työajanlyhennysvapaita. Tuntipalkkaiselle työstä maksetaan peruspalkan sijasta keskituntiansiolla ja kuukausipalkkaisella muutos tehdään kuukausipalkkaa muuttamatta.

c. Vähennetään keskeytyvässä ja keskeyttämättömässä kolmivuorotyössä vuorovapaita. Tehdyille työpäiville siirretään tällöin maksettavaksi esimerkiksi työajanlyhennyslisää, lomarahaa tai arkipyhäkorvauksia. Kuukausipalkkaisella muutos tehdään kuukausipalkkaa muuttamatta.

d. Muutetaan vapaapäiviä, esimerkiksi lauantaita, säännöllisiksi työpäiviksi. Tehdyille työpäiville siirretään tällöin maksettavaksi esimerkiksi työajanlyhennyslisää, lomarahaa tai arkipyhäkorvauksia. Kuukausipalkkaisella muutos tehdään kuukausipalkkaa muuttamatta.

e. Hyödyntämällä yrityksessä käytössä olevaa liukuvaa työaikaa, työaikapankkia, aloittamis- ja lopettamistöitä tai näitä vastaavia työaikajärjestelyjä.

Mikäli paikallisesti on sovittu työajan pidentämisestä siten, että työskennellään lakisääteisen vuosiloman ylittävän lomapäivän, tasoisuuvapaan, työajanlyhennyksen, arkipyhän tai muun vapaapäivän aikana, voidaan paikallisesti sopia, että esimerkiksi sunnuntaityökorotus, arkipyhäkorvaus, lomarahaa tai vuoden alussa sovittu palkasta syrjäin laitettava summa kohdennetaan näille työpäiville. Kuukausipalkkaisella muutos tehdään kuukausipalkkaa muuttamatta.

Mikäli paikallisesti on sovittu työajan pidentämisestä siten, että arkipyhäpäivä on normaali työpäivä, tuntipalkkaiselle työntekijälle maksetaan tehdyille työlle peruspalkan sijasta palkka keskituntiansiolla kyseiseltä päivältä. Jos tällaisen viikon lauantai on työntekijän vahvistetun työvuoroluettelon mukainen vapaapäivä, lauantaina tehdystä työstä maksetaan kuten viikkoilytyöstä.

Ellei paikallisesti päästä sopimukseen 31.10.2016 mennessä, toteutetaan työajan pidentäminen seuraavalla tavalla:

- tehdään ensimmäiset 24 tuntia ylityötä ilman peruspalkkaa, maksetaan työvuoroon liittyvät työehtosopimuksenmukaiset lisät ja ylityön korotusosat
- työnantajan ilmoittaessa tämän ylityön tarpeesta työntekijä voi kieltäytyä tämän ylityön tekemisestä painavasta henkilökohtaisesta syystä
- ellei ylityötä tehdä, pidätetään palkasta vuoden lopussa tai muuten erikseen sovittuna ajankohtana niin monen tunnin palkka kuin työntekijältä on jäänyt tekemättä 24 tunnin työajan pidennyksen tunteja. Mikäli työsuhde päättyy ennen palkasta pidättämistä, vähennetään tekemättömien tuntien palkka työntekijän lopputilistä.

Pöytäkirjamerkintä:

Osa-aikaisilla ja määräaikaisilla työntekijöillä työajan lisäys tehdään sovittun ja täyden työajan suhteessa.

Jos työaikaa ei ole määritelty kiinteästi, tehdään työajan lisäys suhteessa toteutuneeseen työaikaan. Työnantaja ja työntekijä sopivat tarkasteluajankohdista.

Työajan pidennyksestä vähennetään kaksi tuntia jokaista sellaista täyttä kalenterikuukautta kohden, jonka työntekijä on ollut kokonaan tai osittain lomautettuna, työkyvytön, perhevapaalla, vuorotteluvapaalla, opintovapaalla tai muutoin lainsäädäntöön tai työehtosopimukseen perustuvasta syystä tai työnantajan luvalla poissa työstä.

#### 4.4. Työaikapankki

Lisätään uusi kohta 3.11 ja muutetaan olemassa olevien kohtien numerointia vastaavasti:

##### 3.11 Työaikapankki

Työaikapankki on työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamiseksi käyttöön otettava järjestelmä, jossa työntekijälle ja työnantajalle syntyy mahdollisuus tallettaa ja käyttää aikaa järjestelmän käyttöönoton yhteydessä sovittujen sääntöjen mukaisesti. Työn ja vapaa-ajan onnistunut yhteensovittaminen lisää työtyytyväisyyttä, työhön sitoutumista ja tuottavuutta.

##### Järjestelmän käyttöönotto

Sopimus tehdään kirjallisesti työnantajan ja henkilöstön edustajien välillä. Liitot suosittelvat, että paikalliset osapuolet asettavat tavoitteet muun muassa tuottavuuden, kilpailukyvyn, työturvallisuuden ja työntekijöiden yksilöllisten työaikatarpeiden huomioon ottamiseen työaikapankille.

Työaikapankkiin voidaan sopia siirrettäväksi esimerkiksi:

- liukuvan työajan kertymä
- keskimääräistä säännöllistä päivä- tai viikkotyöaikaa
- työajanlyhennysvapaita tai kolmivuorotyön vapaita
- vapaa-ajaksi muutettuja työaikakorvauksia
- vuosiloman 18 päivän ylittävää osaa sekä jo kertynyttä säästövapautta
- vapaaksi sovittua lomaltapaluurahaa

Järjestelmän käyttöönotossa sovittavat asiat

- keitä sopimus koskee
- miten järjestelmään liitytään ja miten siitä erotaan
- mitä ja millaisin ehdoin vapaita voidaan säästää ja milloin niitä ei voida pitää
- vapaiden säästämiseksi ja lainaamiseksi asetetut enimmäismäärät
- milloin ja missä tilanteissa vapaita voidaan pitää
- miten rahaperusteiset korvaukset muutetaan vastaavaksi vapaa-ajaksi
- menettelytavat siitä kuinka työaikapankkikertymän määrä on todennettavissa
- miten vapaan pitämisaikajankohdan palkka määritellään, jos käytössä on useita eri palkkaperusteita tai palkkaustapoja
- minkä periaatteiden mukaisesti ja missä tilanteissa, työsuhteen päättymisen ohella, vapaa voidaan muuttaa rahaksi
- kuinka työaikapankin toimivuutta käsitellään työnantajan ja henkilöstön edustajan kesken

##### Järjestelmään siirretyt vapaat

Pankkiin siirretyt vapaat menettävät alkuperäisen identiteettinsä, eivätkä niitä koske esimerkiksi työaika- tai vuosilomalain mukaiset tasoittumis- tai vanhen- tumisajat.

Työntekijälle annetaan vuosittain selvitys pankkiin kertyneistä vapaista. Tässä yhteydessä työntekijä ja työnantaja laativat suunnitelman kertyneiden vapaiden antamisajankohdista. Ellei sopimukseen vapaiden antamisajankohdasta päästä, on työntekijällä oikeus käyttää kahden kuukauden ilmoitusajalla enintään 30 % pankin tunneista, ellei ilmoitusajasta sovita paikallisesti toisin. Työnantaja voi siirtää vapaan ajankohtaa painavasta tuotannollisesta syystä kerran kalenterivuodessa. Jos työntekijän työkyvyttömyys alkaa ennen sovittua työaikapankki-vapautta, voi hän korkeintaan kerran kalenterivuodessa siirtää kolme päivää tai sitä pidemmän pankkivapaan myöhemmin pidettäväksi.

Liitot ovat yhtä mieltä

- ettei vapaiden antaminen ja pitäminen saa johtaa ylityön tekemisen tarpeeseen tai tuotannon keskeyttämiseen
- periaatteesta, jonka mukaan työn vähentyessä pankkiin kertyneet tunnit olisi pidettävä ennen lomautukseen turvautumista.

##### Palkanmaksu järjestelmissä

Työntekijän palkka määräytyy vapaan pitämishetken mukaan. Vapaan pitäminen ei vähennä vuosilomakertymää. Työsuhteen päättyessä työaikapankkiin kertyneet vapaat maksetaan rahana.

##### Järjestelmien toimivuuden seuranta

Työnantaja ja henkilöstön edustaja arvioivat järjestelmän toimivuutta säännöllisesti sille käyttöönoton yhteydessä asetettujen tavoitteiden perusteella ja työsuojelullisista näkökohdista.

Henkilöstön edustajan kanssa käydään vuosittain läpi yleisyhteenveto pankkiin kertyneistä ja pidetyistä vapaista.

#### 4.5. Lepoajat työssä

Lisätään kohtaan 3.10 uusi teksti:

##### Vuorokausilepo

Työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin, sekä jaksotyössä vähintään yhdeksän tunnin keskeytymättömän lepoaika, jollei kysymyksessä ole varallaoloaikana tehty työ. Jos työn tarkoituksenmukainen järjestäminen edellyttää, työnantaja ja asianomainen työntekijä voivat sopia tilapäisestä vuorokausilevon tasaamisesta. Vuorokausilevon tulee kuitenkin olla vähintään seitsemän tuntia.

Mikäli se esimerkiksi vuorokierron tai muun sellaisen syyn vuoksi katsotaan tarpeelliseksi, voidaan paikallisesti sopia vuorokausilevon lyhentämisestä siten, että se on vähintään 7 tuntia.

Edellä esitetystä voidaan tilapäisesti poiketa enintään kolmen peräkkäisen vuorokausilevon aikana kerrallaan työaikalain 29 §:n 2. momentissa tarkoitetuissa tapauksissa. Lepoajan on kuitenkin oltava vähintään viisi tuntia ja työntekijälle on tällöin annettava lainkohdassa tarkoitetut korvaavat lepoajat mahdollisimman nopeasti, viimeistään kuitenkin yhden kuukauden kuluessa.

#### **4.6 Paikallinen sopiminen**

Muokataan kohdan 8.1 kolmatta kappaletta seuraavasti:

Liitot ovat yksimielisiä siitä, että yrityksissä / työpaikoilla voidaan sopia paikallisesti myös muista kuin työehtosopimuksessa erikseen mainituista asioista. Tässä kappalessa tarkoitetut paikalliset sopimukset lähetetään liitoille tiedoksi.

#### **4.7 Luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut**

Kohta 7.1:

Tehdään uusi työsuojeluvaltuutetun taulukko, jossa käytetään pääluottamusmiehen vapautustaulukkoa siten, että vapautusaika on puolet pääluottamusmiehen vapautuksesta. Työsuojeluvaltuutetun vapautus ei tässä yhteydessä vähene. Korvaukset maksetaan nykyisin työsuojeluvaltuutetun korvaustaulukon mukaisesti.

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun tehtävinä on osaltaan edistää paikallista sopimista, työhyvinvointia ja yritystoiminnan kehittämistä.

#### **5 Jatkuva neuvottelu**

Jatkuvan neuvottelun tavoitteena on edistää yhteistoimintaa, kehittää tuottavuutta ja valmistella sopimuskauden aikana mahdollisia muutoksia työehtosopimukseen.

#### **6 Työhyvinvointi**

Työhyvinvointitoiminta on jatkuvaa ja kokonaisvaltaista työn, työympäristön ja työyhteisön kehittämistä. Henkilöstön hyvinvointi luo edellytyksiä myös menestyvälle liiketoiminnalle. Työikäisen väestön väheneminen ja eläkeiän nousu korostavat työurien pidentämiseksi suunnattujen toimien tärkeyttä.

Työhyvinvointi on työyhteisön ja yksilöiden erilaiset tarpeet tunnistavaa yhteen sovittavaa johtamista ja työyhteisötaitojen hallintaa. Perhetilanne, työvuorot, fyysinen kunto ja henkinen jaksaminen vaikuttavat eri-ikäisten yksilöiden ja sitä kautta koko työyhteisön työvireeseen. Työn rakentaminen yksilön vahvuuksien varaan tuottaa koko työyhteisölle lisäarvoa.

Sopimuskaudella keskitytään erityisesti yritys kohtaisten työhyvinvointia ja tuottavuutta kehittävien hankkeiden tukemiseen. Liitot kannustavat ja tukevat työpaikkoja työhyvinvointihankkeiden toteuttamisessa eri tavoin.

#### **7 Työryhmä eräistä liitesopimuksista**

Osapuolet asettavat työryhmän selvittämään työehtosopimuksen liitteinä olevien yleis-sopimuksen ja irtisanomissuojasopimuksen muuttamisen sopijaosapuolten väliseksi sopimukseksi.

#### **8 Matkakustannusten korvaukset**

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

#### **9 Korjauspajojen ammattityöntekijät**

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

#### **10 Oppisopimusoppilaat**

Oppisopimusoppilaiden palkat määräytyvät teknologiateollisuuden työehtosopimuksen mukaisesti.

Osapuolet asettavat työryhmän selvittämään mahdollisuutta määrittellä oppisopimusoppilaiden palkat tässä työehtosopimuksessa.

#### **11 Joustavien työaikajärjestelmien edistäminen**

Osana tuottavuuden parantamiseen tähtäävää toimintaa liitot sitoutuvat edistämään monipuolisten ja joustavien työaikojen sekä työaikapankkien käyttöä yrityksissä.

Tätä tarkoitusta tukemaan osapuolet perustavat sopimuskauden ajaksi työryhmän, joka muun muassa selvittää, kuinka nykyiset työaikamääräykset vastaavat yritysten ja niiden henkilöstön tarpeita. Samalla selvitetään sanottujen määräysten mahdolliset kehittämistarpeet.

#### **12 Työaikamuotojen vaihtelut**

Liitot ovat yhtä mieltä siitä, että työviikon aikana tapahtuva eri työaikamuotojen vaihtelu ei tosiasiallisesti saa johtaa ylityön korvaamista koskevien määräysten kiertämiseen.

#### **13 Tutustu työelämään ja tienaa**

Lasikeraaminen teollisuus LT ry sekä TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry ovat mukana keskusjärjestöjen suositukseen perustuvassa "Tutustu työelämään ja tienaa" -kesäharjoitteluohjelmassa siinä muodossa kuin keskusjärjestöt aikanaan sopivat.

#### **14 Ammattitutkinnot**

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

#### **15 Paikallisen sopimisen edistäminen**

Liitot edistävät paikallista sopimista järjestämällä yhteistä kolutusta sopimuskauden aikana.

Luottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus osallistua ilman ansionmenetyksiä koulutukseen, jonka Lasikeraaminen teollisuus LT ry ja TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry järjestävät yhdessä paikallisen sopimisen tai työhyvinvoinnin edistämiseksi.

## **Yhteinen näkemys kehittämistarpeista**

Pääluottamusmiehen toimikauden alussa työnantaja käsittelee luottamusmiehen kanssa yhteiset tavoitteet ja koulutustarpeet yrityksen toimintaedellytysten, paikallisen sopimisen sekä työpaikan ja työhyvinvoinnin kehittämiseksi.

### **Tietojen antaminen**

#### *Palkkatiedot*

Ellei paikallisesti toisin sovita, työnantajan tulee pyytämättä toimittaa pääluottamusmiehelle tämän tehtävien hoitamista varten EK:n tilastoa vastaavat tiedot toimialueensa työntekijöiden ansiotasosta ja rakenteesta välittömästi EK:n palkkatilaston valmistuttua edellyttäen, että yrityksestä kerättävistä palkkatiedoista on alan tilaston ryhmittelyt tehtävissä. Ansiotietoja, jotka koskevat kuutta henkilöä pienempiä työntekijäryhmiä, ei anneta.

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

#### *Yritystä koskevat tiedot*

Työnantajan tulee pyytämättä toimittaa pääluottamusmiehelle seuraavat yhteistoimintalain 3 luvun 10 §:n mukaiset tiedot yrityksen taloudellisesta tilasta:

1) arvopaperimarkkina- tai tilinpäätös tai tulostiedot välittömästi sen jälkeen, kun ne on annettu julkisuuteen, ja muun yrityksen tilinpäätös viimeistään, kun se on vahvistettu tai, jos tilinpäätöstä ei vahvisteta, kun veroilmoitus on annettava,

2) vähintään kaksi kertaa tilikauden aikana yhtenäinen selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta, josta käyvät ilmi ainakin yrityksen tuotannon, palvelu- tai muun toiminnan, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymät.

Henkilöstöryhmien edustajien pyynnöstä työnantajan on esitettävä 2 kohdassa tarkoitusta selvityksestä ilmenevät kehitysnäkymät yrityksen koko henkilöstölle noudattaen yhteistoimintalain 18 §:ssä tarkoitettuja yrityksen sisäisen tiedottamisen periaatteita ja käytäntöjä.

Yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20 mutta alle 30, työnantaja voi esittää 2 kohdassa tarkoitettua selvityksen yrityksen koko henkilöstölle järjestettävässä yhteisessä tilaisuudessa.

Työnantajan on viipymättä tiedotettava henkilöstöryhmien edustajille tai edellisessä kappaleessa tarkoitetuissa tapauksissa koko henkilöstölle muutokset, jotka poikkeavat olennaisesti 2 kohdassa tarkoitetuissa selvityksissä esitetystä kehityksestä.

### **Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun vapautus**

Vapautuksen määrässä huomioidaan pääluottamusmiehen kanssa toimikauden alussa käsitellyt tavoitteet ja koulutustarpeet yrityksen toimintaedellytysten, paikallisen sopimisen sekä työpaikan ja työhyvinvoinnin kehittämiseksi.

## **Selviytymislauseke**

Yrityksen tai sen itsenäisen osan joutuessa taloudellisiin vaikeuksiin voidaan paikallisesti ottaa käyttöön liitteessä 1 esiteltyjä keinoja.

### **16 Palkkatasa-arvo ja yhdenvertaisuus**

Työehtosopimusosapuolet pitävät tärkeänä sukupuolten välisen tasa-arvon edistämistä työpaikoilla. Tasa-arvosuunnitteluun sisältyvän, täsmennetyn palkkakartoituksen tavoitteena on selvittää, onko sukupuolten välillä perusteettomia palkkaeroja ja jos on, miten niitä korjataan. Osapuolet selvittävät 31.12.2016 mennessä, miten tasa-arvosuunnitelmia ja palkkakartoituksia sekä samapalkkaisuutta edistäviä toimia on tehty työpaikoilla.

Sopimusosapuolet järjestävät yhdessä koulutusta tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten teossa. Koulutuksessa kiinnitetään huomiota hyvien käytäntöjen levittämiseen työpaikoille niin, että niiden avulla voidaan kaventaa perusteettomia palkkaeroja ja lisätä palkkatietämystä.

Sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisen lisäksi osapuolet pitävät tärkeänä työelämän yhdenvertaisuuden edistämistä ja yhdenvertaisen kohtelun erityistä huomioimista työpaikoilla. Osapuolet järjestävät tarvittaessa neuvontaa ja koulutusta. Osapuolet pyrkivät edesauttamaan yhdenvertaisuussuunnitelmien käyttöön ottamista lain mukaisesti viimeistään 1.1.2017.

### **17 Sopimuksen voimassaolo**

#### **17.1 Sopimuskauden päättymisen**

Työehtosopimus on voimassa 30.11.2017 saakka jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

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

### **18 Pöytäkirjan tarkastaminen**

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

Pöytäkirjaa on laadittu kaksi samasanaista kappaletta, yksi kummallekin osapuolelle.

Tämä pöytäkirja katsotaan tarkastetuksi ja hyväksytyksi sopijaliittojen allekirjoituksin.

LASIKERAAMINEN TEOLLISUUS LT RY

---

Petri Ellimäki

TEAM TEOLLISUUSALOJEN AMMATTILIITTO RY

---

Heli Puura

---

Toni Laiho

Liitteet LIITE 1: Selviytymistoimet yrityksen taloudellisissa vaikeuksissa

## SELVIITYMISTOIMET YRITYKSEN TALOUDELLISISSA VAIKEUKSISSA

### Selviytymistoimet yrityksen taloudellisissa vaikeuksissa

Yritystoiminnan jatkuvuuden ja työpaikkojen turvaamiseksi:

- Käsitellään yhdessä henkilöstön edustajien kanssa asiakastarpeet, tilauskanta, yrityksen taloudellinen tilanne ja työnantajan korjaavat toimet taloudellisen tilanteen parantamiseksi.
- Käytetään ensisijaisesti työehtosopimuksessa olevia joustavia työaikajärjestelyjä ja muita mahdollisuuksia, esimerkiksi:
  - paikallisesti sopien
    - pidemmät ja lyhemmät työvuorot
    - työaikapankki
    - arkipyhän ajankohdan ja siitä maksettavien korvausten siirtäminen
    - lomarahojen myöhentäminen ja vaihtaminen vapaaseen
  - työnantajan päätöksellä
    - pidemmät ja lyhemmät työviikot
    - vuorotyöstä päivätyöhön ja päinvastoin
    - porrastettu työaika

Kun yhteisesti todetaan, että yritys on ajautumassa poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin, jotka johtaisivat työvoiman käytön vähentämiseen, voidaan paikallisesti sopia enintään vuoden määräajaksi:

- a) työajantasaamiskorvauksista
- b) lomarahan leikkaamisesta
- c) vuosiloman 12 päivän ylittävän osuuden jakamisesta

Pöytäkirjamerkintä: Yrityksellä tarkoitetaan yritystä tai sen itsenäistä osaa, kuten tuotantolaitosta.

Paikallisesti samassa yhteydessä sovitaan mahdollisesta irtisanomissuojasta sopeuttamistoimien a-c ajalle ja työntekijöiden taloudellisten menetysten kompensoinnista yrityksen taloudellisen tilanteen kohennuttua.

Paikallinen sopimus tulee laatia kirjallisesti. Sopeuttamistoimien tulee koskea tasapuolisesti yrityksen koko henkilöstöä ja johtoa.

Lisäksi on huomattava, että työehtosopimus mahdollistaa sopimisen lyhyemmästä lomautusprosessista ja lyhyemmästä lomautusilmoitusajasta.

## LASIKERAAMISEN TEOLLISUUDEN TYÖEHTOSOPIMUS

### 1 LUKU YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

#### 1.1 SOPIMUKSEN SOVELTAMISALA

Tätä työehtosopimusta sovelletaan Lasikeraaminen teollisuus LT ry:n jäsenyritysten sekä niiden palveluksessa olevien työntekijöiden välisissä työsuhteissa.

#### 1.2 JÄRJESTÄYTYMISVAPAAUS

Työnantajalla ja työntekijällä on oikeus vapaasti päättää liittymisestään omiin järjestöihin.

#### 1.3 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 allekirjoittaneet liitot ovat sopineet niiden liittämistä työehtosopimuksen osaksi.

#### 1.4 SOPIMUKSEN SITOVUUS, TYÖRAUHA JA VALVONTAVELVOLLISUUS

Työehtosopimus sitoo siihen osallisia ja muuten sidottuja yhdistyksiä sekä työnantaja ja työntekijöitä, jotka ovat tai sopimuksen voimassaoloaikana ovat olleet näiden yhdistysten jäseniä.

Työehtosopimukseen sidottujen yhdistysten, työnantajien ja työntekijöiden on vältettävä kaikkia työtaistelutoimenpiteitä, jotka kohdistuvat työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksittäiseen määräykseen.

Sopimukseen sidottu yhdistykset ovat velvolliset huolehtimaan, että myös niiden alaiset yhdistykset, työnantajat ja työntekijät, joita sopimus koskee, välttävät sellaisia työtaistelutoimenpiteitä, eivätkä muutoinkaan riko työehtosopimuksen määräyksiä.

## 2 LUKU TYÖSUHTEEN ALKAMINEN JA PÄÄTTYMINEN

### 2.1 TYÖSOPIMUS

Työsopimuksen muodosta ja kestosta sekä koeajasta säädetään työsuhteissa.

Pöytäkirjamerkintä:

Työehtosopimuksen liitteenä on työsuhtesopimusmalli, jonka käyttämistä liitot suosittelvat.

### 2.2 TYÖSÄÄNNÖT

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

### 2.3 PEREHDYTTÄMINEN

Työntekijä tulee perehdyttää työhön ja siinä tapahtuviin muutoksiin. Uusi työntekijä tulee perehdyttää myös yritykseen ja sen toimintaperiaatteisiin sekä henkilöstöpolitiikkaan ja mahdollisiin työsuhteisiin.

Uudelle työntekijälle selvitetään sovellettava työehtosopimus ja sen neuvottelujärjestelmä sekä työntekijöiden edustajat.

### 2.4 TYÖNJOHTO-OIKEUS

Työnantajalla on oikeus ottaa työhön ja erottaa työntekijä sekä määrätä työn johtamisesta. Työnjohtoa, työn järjestelyä ja työn suorittamista koskeissa kysymyksissä työntekijän tulee kääntyä välittömästi työnjohtajan puoleen.

### 2.5 LOMAUTTAMINEN

Irtisanomissuojasopimuksen 14 §:ssä tarkoitetusta lomauttamisilmoitusajasta voidaan sopia luottamusmiehen kanssa paikallisesti. Ellei luottamusmiehen kanssa ole toisin sovittu, työntekijän lomauttamisessa on noudatettava vähintään 14 päivän ilmoitusaikaa ja lomautus voi tapahtua määräajaksi tai toistaiseksi.

### 2.6 TYÖSOPIMUKSEN IRTISANOMISAJAT

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

Työsuhte jatkuu 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 sovittu, työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

Työsuhte jatkonut keskeytyksettä Irtisanomisaika

Enintään 5 vuotta 14 päivää

Yli 5 vuotta 1 kuukausi

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

Pöytäkirjamerkintä:

Mikäli on tarkoitus sopia edellä mainittuja lyhyemmistä irtisanomisajoista, liitot suosittelevat, että sopijapuolet ennalta selvittävät, onko sanotunlaisella sopimuksella työttömyyspäivärahan maksamiseen liittyviä vaikutuksia.

## 2.7 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.

Mitä edellä tässä pykälässä on sanottu toisin sopimisesta 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.

## 3 LUKU TYÖAIKA

### 3.1 SÄÄNNÖLLINEN TYÖAIKA

#### 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- ja 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 kohdissa 3.8 ja 3.9.

#### Vuorokautisen työajan pidentäminen

Säännöllistä vuorokautista työaikaa voidaan paikallisesti sopien 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 sopien käyttää, milloin se työn laatu sekä työterveys- ja työturvallisuuseikat huomioon ottaen on tuotantoteknisesti perusteltua.

#### Työaikalain 7 §:n mukainen jaksotyö

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

#### 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.

## Kilpailukyksopimukseen perustuvan 24 tunnin työajan lisäyksen toteuttaminen 1.1.2017 alkaen

Vuosittaista työaikaa pidennetään paikallisesti sopien 31.10.2016 mennessä keskimäärin 24 tunnilla vuosittaista ansiotasoa muuttamatta 1.1.2017 alkaen. Osa-aikaisilla ja määräaikaisilla työajan lisäys tehdään työajan suhteessa. Toteutus sovitaan paikallisesti käyttäen esimerkiksi seuraavia vaihtoehtoja, joita voidaan myös yhdistellä:

a. Muutetaan keskeytyvissä työaikamuodoissa arkipyhäpäiviä työpäiviksi. Tuntipalkkaiselle maksetaan tehdystä työstä peruspalkan sijasta palkka keskituntiansiolla ja kuukausipalkkaisella muutos tehdään kuukausipalkkaa muuttamatta. Näiltä päiviltä ei makseta sunnuntaityökorotusta eikä työajanlyhennyslisää.

b. Vähennetään päivä- ja kaksivuorotyössä työajanlyhennysvapaita. Tuntipalkkaiselle työstä maksetaan peruspalkan sijasta keskituntiansiolla ja kuukausipalkkaisella muutos tehdään kuukausipalkkaa muuttamatta.

c. Vähennetään keskeytyvässä ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä vuorovapaita. Tehdyille työpäiville siirretään tällöin maksettavaksi esimerkiksi työajanlyhennyslisää, lomarahaa tai arkipyhäkorvauksia. Kuukausipalkkaisella muutos tehdään kuukausipalkkaa muuttamatta.

d. Muutetaan vapaapäiviä, esimerkiksi lauantaita, säännöllisiksi työpäiviksi. Tehdyille työpäiville siirretään tällöin maksettavaksi esimerkiksi työajanlyhennyslisää, lomarahaa tai arkipyhäkorvauksia. Kuukausipalkkaisella muutos tehdään kuukausipalkkaa muuttamatta.

e. Hyödyntämällä yrityksessä käytössä olevaa liukuvaa työaikaa, työaikapankkia, aloitamis- ja lopettamistöitä tai näitä vastaavia työaikajärjestelyjä.

Mikäli paikallisesti on sovittu työajan pidentämisestä siten, että työskennellään lakisäänteisen vuosiloman ylittävän lomapäivän, tasoitusvapaan, työajanlyhennyksen, arkipyhän tai muun vapaapäivän aikana, voidaan paikallisesti sopia, että esimerkiksi sunnuntaityökorotus, arkipyhäkorvaus, lomarahaa tai vuoden alussa sovittu palkasta syrjään laitettava summa kohdennetaan näille työpäiville. Kuukausipalkkaisella muutos tehdään kuukausipalkkaa muuttamatta.

Mikäli paikallisesti on sovittu työajan pidentämisestä siten, että arkipyhäpäivä on normaali työpäivä, tuntipalkkaiselle työntekijälle maksetaan tehdyille työlle peruspalkan sijasta palkka keskituntiansiolla kyseiseltä päivältä. Jos tällaisen viikon lauantai on työntekijän vahvistetun työvuoroluettelon mukainen vapaapäivä, lauantaina tehdystä työstä maksetaan, kuten viikkoylityöstä.

Ellei paikallisesti päästä sopimukseen 31.10.2016 mennessä, toteutetaan työajan pidentäminen seuraavalla tavalla:

- tehdään ensimmäiset 24 tuntia ylityötä ilman peruspalkkaa, maksetaan työvuoroon liittyvät työehtosopimuksen mukaiset lisät ja ylityön korotusosat
- työnantajan ilmoittaessa tämän ylityön tarpeesta työntekijä voi kieltäytyä tämän ylityön tekemisestä painavasta henkilökohtaisesta syystä

- ellei ylityötä tehdä, pidätetään palkasta vuoden lopussa tai muuten erikseen sovittuna ajankohtana niin monen tunnin palkka kuin työntekijältä on jäänyt tekemättä 24 tunnin työajan pidennyksen tunteja. Mikäli työsuhde päättyy ennen palkasta pidättämistä, vähennetään tekemättömien tuntien palkka työntekijän lopputilistä.

Pöytäkirjamerkintä:

Osa-aikaisilla ja määräaikaisilla työntekijöillä työajan lisäys tehdään sovittun ja täyden työajan suhteessa.

Jos työaikaa ei ole määritelty kiinteästi, tehdään työajan lisäys suhteessa toteutuneeseen työaikaan. Työnantaja ja työntekijä sopivat tarkasteluajankohdista.

Työajan pidennyksestä vähennetään kaksi tuntia jokaista sellaista täyttä kalenterikuukautta kohden, jonka työntekijä on ollut kokonaan tai osittain lomautettuna, työkyvytön, perhevapaalla, vuorotteluvapaalla, opintovapaalla tai muutoin lainsäädäntöön tai työehtosopimukseen perustuvasta syystä tai työnantajan luvalla poissa työstä.

### 3.2 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.

### 3.3 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, helatorstai viikon 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 työvuoroluettelon.

### 3.4 PÄIVITTÄISEN TYÖAJAN JÄRJESTÄMINEN

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.



### 3.5 TYÖAJAN TARKKAILU

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

### 3.6 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.

### 3.7 TYÖAIKA PÄIVÄTYÖSSÄ SEKÄ YKSI- JA KAKSIVUOROTYÖSSÄ

#### Työajan tasaamisen soveltamisala

Työajan 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.

Työajan lyhennys ei kuitenkaan koske enintään kolmeksi kuukaudeksi määräaikaiseen työsuhteeseen otettuja työntekijöitä. Jos määräaikaista työsuhteesta jatketaan, kertyvät työajan tasausvapaat työsuhteen alusta lukien.

### Työajan tasaamisvapaan kertyminen

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

Vähintään 17 työpäivää	1 vapaata
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 kohdassa 5.2 tarkoitettujen palkallisten 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 vuotuista työaika 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 kerrollaan 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 kohdan 4.11 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 työssäolon veroisina.

## **3.8 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 tasoittumisjakson 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 kohdan 34 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 kohdassa 4.11 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 päättymisen**

Muuhun työaikamuotoon siirryttäessä sekä työntekijän työsuhteen päättyessä sovitaan ansaittujen pitämättä jääneiden vapaiden korvaamisesta joko antamalla vastaavasti vapaata tai maksamalla rahassa työehtosopimuksen kohdan 34 mukaista keskituntiansiota laskentaperusteena käyttäen.

### 3.9 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 tasoittumisjakson pituiseksi ajaksi. Työntekijä tulee työajan tasaamisen piiriin työskenneltyään keskeytymättömässä kolmivuorotyössä yhdenjaksoisesti kymmenen työvuorona.

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:

Tasolaseellisuudessa 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 työvuorona. Jouluseisokki alkaa jouluaaton aamuvuorosta ja juhannuseisokki 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 kohdan 4.11 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 kohdan 4.11 tarkoitettuun keskituntiansiolaskelmaan.

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

#### Vuosiloman antaminen

Työajan tasaamisen tapahtuessa 5-vuorjärjestelmää 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 vuorjärjestelmästä 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 päättyminen

Muuhun työaikamuotoon siirryttäessä sekä työntekijän työsuhteen päättyessä korvataan ansaitut pitämättä jääneet vapaat joko antamalla vastaavasti vapaata tai maksamalla rahassa työehtosopimuksen kohdan 4.11 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 työvuorona kohden yhden vapaapäivän. Vapaiden laskenta aloitetaan alusta vuosineljänneksittäin.

### 3.10 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.

## Vuorokausilepo

Työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin, sekä jaksotyössä vähintään yhdeksän tunnin keskeytymätön lepoaika, jollei kysymyksessä ole varallaoloaikana tehty työ. Jos työn tarkoituksenmukainen järjestäminen edellyttää, työnantaja ja asianomainen työntekijä voivat sopia tilapäisestä vuorokausilevon tasaamisesta. Vuorokausilevon tulee kuitenkin olla vähintään seitsemän tuntia.

Mikäli se esimerkiksi vuorokierron tai muun sellaisen syyn vuoksi katsotaan tarpeelliseksi, voidaan paikallisesti sopia vuorokausilevon lyhentämisestä siten, että se on vähintään 7 tuntia.

Edellä esitetystä voidaan tilapäisesti poiketa enintään kolmen peräkkäisen vuorokausilevon aikana kerrallaan työaikalain 29 §:n 2. momentissa tarkoitetuissa tapauksissa. Lepoajan on kuitenkin oltava vähintään viisi tuntia ja työntekijälle on tällöin annettava lainkohdassa tarkoitettua korvaavaa lepoajaa mahdollisimman nopeasti, viimeistään kuitenkin yhden kuukauden kuluessa.

## Lepoajaa työajan ylittäessä kymmenen (10) tuntia vuorokaudessa

Työajan ylittäessä kymmenen (10) tuntia vuorokaudessa työntekijällä on kahdeksan (8) tunnin työskentelyn jälkeen halutessaan oikeus enintään puolen tunnin pituiseen lepoaikaan.

## 3.11 TYÖAIKAPANKKI

Työaikapankki on työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamiseksi käyttöön otettava järjestelmä, jossa työntekijälle ja työnantajalle syntyy mahdollisuus tallettaa ja käyttää aikaa järjestelmän käyttöönoton yhteydessä sovittujen sääntöjen mukaisesti. Työn ja vapaa-ajan onnistunut yhteensovittaminen lisää työtyytyväisyyttä, työhön sitoutumista ja tuottavuutta.

### Järjestelmän käyttöönotto

Sopimus tehdään kirjallisesti työnantajan ja henkilöstön edustajien välillä.

Liitot suosittelevat, että paikalliset osapuolet asettavat tavoitteet muun muassa tuottavuuden, kilpailukyvyyn, työturvallisuuden ja työntekijöiden yksilöllisten työaikatarpeiden huomioon ottamiseen työaikapankille.

Työaikapankkiin voidaan sopia siirrettäväksi esimerkiksi:

- liukuvan työajan kertymää
- keskimääräistä säännöllistä päivä- tai viikkotyöaikaa
- työajanlyhennysvapaita tai kolmivuorotyön vapaita
- vapaa-ajaksi muutettuja työaikakorvauksia
- vuosiloman 18 päivän ylittävää osaa sekä jo kertynyttä säästövapaata
- vapaaksi sovittua lomaltapaluurahaa

Järjestelmän käyttöönotossa sovittavat asiat

- keitä sopimus koskee
- miten järjestelmään liitytään ja miten siitä erotaan
- mitä ja millaisin ehdoin vapaita voidaan säästää ja milloin niitä ei voida pitää
- vapaiden säästämiseksi ja lainaamiseksi asetetut enimmäismäärät
- milloin ja missä tilanteissa vapaita voidaan pitää
- miten rahaperusteiset korvaukset muutetaan vastaavaksi vapaa-ajaksi
- menettelytavat siitä kuinka työaikapankkikertymän määrä on todennettavissa
- miten vapaan pitämisaikajankohdan palkka määritellään, jos käytössä on useita eri palkkaperusteita tai palkkaustapoja
- minkä periaatteiden mukaisesti ja missä tilanteissa, työsuhteen päättymisen ohella, vapaa voidaan muuttaa rahaksi
- kuinka työaikapankin toimivuutta käsitellään työnantajan ja henkilöstön edustajan kesken

### Järjestelmään siirretyt vapaat

Pankkiin siirretyt vapaat menettävät alkuperäisen identiteettinsä, eivätkä niitä koske esimerkiksi työaika- tai vuosilomalain mukaiset tasoittumis- tai vanhentumisajat.

Työntekijälle annetaan vuosittain selvitys pankkiin kertyneistä vapaista. Tässä yhteydessä työntekijä ja työnantaja laativat suunnitelman kertyneiden vapaiden antamisajankohdista. Ellei sopimukseen vapaiden antamisajankohdasta päästä, on työntekijällä oikeus käyttää kahden kuukauden ilmoitusajalla enintään 30 % pankin tunneista, ellei ilmoitusajasta sovita paikallisesti toisin. Työnantaja voi siirtää vapaan ajankohtaa painavasta tuotannollisesta syystä kerran kalenterivuodessa. Jos työntekijän työkyvyttömyys alkaa ennen sovittua työaikapankkivapaata, voi hän korkeintaan kerran kalenterivuodessa siirtää kolmea päivää tai sitä pidemmän pankkivapaan myöhemmin pidettäväksi.

Liitot ovat yhtä mieltä

- ettei vapaiden antaminen ja pitäminen saa johtaa ylityön tekemisen tarpeeseen tai tuotannon keskeyttämiseen
- periaatteesta, jonka mukaan työn vähentyessä pankkiin kertyneet tunnit olisi pidettävä ennen lomautukseen turvautumista.

### **Palkanmaksu järjestelmissä**

Työntekijän palkka määräytyy vapaan pitämishetken mukaan. Vapaan pitäminen ei vähennä vuosilomakertymää. Työsuhteen päättyessä työaikapankkiin kertyneet vapaat maksetaan rahana.

### **Järjestelmien toimivuuden seuranta**

Työnantaja ja henkilöstön edustaja arvioivat järjestelmän toimivuutta säännöllisesti sille käyttöönoton yhteydessä asetettujen tavoitteiden perusteella ja työsuojelullisista näkökohdista.

Henkilöstön edustajan kanssa käydään vuosittain läpi yleisyhteenveto pankkiin kertyneistä ja pidetyistä vapaista.

## **3.12 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.

Luantaina 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 jäljempänä luetelluista syistä 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.

- \* Työehtosopimuksen kohdassa 3.7 tarkoitettu työajan tasaamisvapaa
- \* Vuosiloma
- \* Sairaus
- \* Taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtunut lomautus
- \* Työnantajan määräyksestä suoritettu matka
- \* Reservin harjoitus
- \* Keskusjärjestöjen välisen Yleissopimuksen 7 luvun kohdissa 7.1, 7.2 sekä 7.3 tarkoitettu koulutus

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 kohdan 4.11 mukaista keskituntiansiota, ellei paikallisesti toisin sovita.

## **3.13 HÄLYTYSLUONTOINEN TYÖ**

### **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 vapaapäivänä, 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. Tehdyistä ylityöistä maksetaan palkka sekä ylityökorotus, kuten edellä työehtosopimuksen kohdassa 3.11 on sanottu.

## **3.14 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 hälytysluontoista työtä koskevia määräyksiä.

## **4 LUKU PALKAT JA PALKANMAKSU**

### **4.1 PALKKAUSTAVAT**

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.

### **4.2 AIKAPALKKA**

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

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

#### 1.1.2016 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

Palkkaryhmä 1	953
Palkkaryhmä 2	979
Palkkaryhmä 3	1021
Palkkaryhmä 4	1080
Palkkaryhmä 5	1147

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

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

### 1.1.2016 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

Nuorempi puhaltaja	1215
Vanhempi puhaltaja	1261
Puhaltajamestari	1290

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

### 1.1.2016 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

Alle 17-vuotiaat	927
17-vuotiaat	931

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 kehittymistä vastaavasti.

Nuoren työntekijän suorittaessa samaa työtä kuin 18 vuotta täyttäneet ja hänen omatesaan 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.

## **4.3 SUORITUSPALKKATYÖ**

### **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 työskenneltäessä syntyneet työsaavutukset. Satunnaisesti tehtävien urakatöiden hinnoista sovitaan 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 muuttuessa korjataan urakkahintaa muutosta vastaavasti. Mikäli urakkahinnan tarkistuksesta ei päästä yksimielisyyteen, menetellään työehtosopimuksen kohdan 8.2 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.

#### 4.4 TYÖN- JA AIKATUTKIMUKSET

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

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

#### 4.5 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 käyttöönottoa.

#### 4.6 ERILLISET LISÄT

##### Vuoro-, ilta- ja yötyölisät

##### Vuorotyölisien määräytyminen

Iltavuorolisän määrä on 8,5 prosenttia ja yövuorolisän määrä 14,6 prosenttia laskettuna lasikeraamisen teollisuuden työntekijöiden toisen vuosineljänneksen säännöllisen työajan ansiosta ilman olosuhde- ja vuorotyölisä sekä ilman (ylityö-) ja sunnuntaityökorotuksia

(= 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 1.7.2014 yhteydessä.

##### Vuorotyölisien määrät

Vuorotyölisien määrät 1.1.2016 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta ovat seuraavat:

- \* iltavuorolisä 120 senttiä tunnilta
- \* yövuorolisä 209 senttiä tunnilta

##### Vuorotyölisä ylityössä

Ylityön ajalta vuorotyötä tekevälle 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.

##### Ilta- ja 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.

##### Keskeytymättömän kolmivuorotyön sekä jatkuvan kaksivuorotyön lisä

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä sekä jatkuvassa kaksivuorotyössä työskentelevälle työntekijälle maksetaan kultakin lauantaiyövuorokauden aikana tehdyttä säännöllisen työajan tunnilta erillinen lisä. Lisän suuruus 1.1.2016 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta on 128 senttiä työehtosopimuksen kohdan 4.6 mukaan määräytyviltä tunneilta.

##### Erittäin raskas ja erittäin liikainen 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.



## 4.7 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 kohdassa 4.11 tarkoitettu keskituntiansio.

### Palvelusvuosilisän maksuajankohta

Palvelusvuosilisä maksetaan erillisenä lisänä joulukuun ensimmäisen palkanmaksun yhteydessä. Sitä ei oteta huomioon työehtosopimuksen kohdan 4.11 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 lopputilin yhteydessä jokaiselta näin lasketulta lomaan oikeuttavalta lomanmääräytymiskuukaudelta 1/12 hänelle palvelusvuosilisänä viimeksi maksetusta summasta.

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

## 4.8 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 alemmpipalkkaiseen 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 jatkuvaa urakkatyötä tekevä työntekijä tilapäisesti siirretään aikapalkalla tehtävään toiseen työhön, hänelle maksetaan siirron ajalta vähintään hänen entisen työnsä palkkaryhmän ohjetuntipalkka 20 prosentilla korotettuna. Sano-  
tun 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 jatkuvaa urakkatyötä tekevä työntekijä siirretään toiseen urakkatyöhön, jossa hän ei aluksi pysty normaaliin urakkasuoritukseen, 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 työtä tai opetustyötä, maksetaan sanotusta työstä työehtosopimuksen kohdassa 34 tarkoitettun 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.

### 4.9 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 arkilauantaiksi maksetaan palkat lähinnä edellisenä pankkipäivänä.

#### Lopputili

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

### 4.10 KUUKAUSIPALKKA

#### Tuntipalkan muuttaminen kuukausipalkaksi

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

#### Kuukausipalkan osittaminen

Jos työntekijällä ei ole oikeutta saada palkkaansa koko palkanmaksukaudelta, lasketaan hänelle työajan tasoittumisjärjestelmän mukaisella säännöllisellä työajalla tehdyttä 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.

### 4.11 KESKITUNTIANSIO

#### Käyttötilanteet

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

Koska erilliset lisät on jäljempänä määrättyin 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 käyttöjaksoista

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

## 5 LUKU ERINÄISET KORVAUKSET

### 5.1 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 verovaaksi 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. Ilmaisella ruoalla tarkoitetaan kokopäivärahan kysymyksessä ollen kahta sekä osapäivärahan kysymyksessä ollen yhtä ilmaista ateriaa. Määräystä sovellettaessa ilmainen ruoka voi olla muunkin kuin työnantajan järjestämä.

#### Majoittumiskustannusten korvaaminen

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

#### Yömatkaraha

Verohallituksen verovapaaksi vahvistaman suuruinen yömatkaraha maksetaan sellaiselta päivärahaan 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 päivärahasta, mikäli työntekijällä ei ole mahdollisuutta ruokailla vakinaisella työpaikalla tai kotonaan ja työpaikalla ei anneta ilmaista ruokaa

Mikäli toisin ei ole sovittu, tapauksissa, joissa työntekijän edellä tarkoitettu työ matkoineen 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 määräästä ei sovelleta tapauksiin, joissa työntekijä joutuu liikumaan saman yrityksen eri paikkakunnilla tai muuten lähellä toisiaan sijaitsevilla työpaikoilla 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 yöloppu, työntekijä on pyhä- ja juhlapäivinä halutessaan oikeutettu saamaan korvauksen ruoasta rahana.

### Kotimatkat

Työkomennuksen kestänyt kotimaassa vieraalla paikkakunnalla ennen juhannus- tai joulupäivää yhdenjaksoisesti vähintään kuusi viikkoa työntekijä on oikeutettu mainituiksi juhlapäiviksi matkustamaan kotiinsa, mikäli työn teknillinen laatu tai muut pakottavat syyt eivät sitä estä. Tällöin työnantaja maksaa hänelle edellä tässä pykälässä sanotun mukaisesti matkan kotipaikkakunnalle ja siltä 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 kulloinkin voimassa olevan verohallituksen päätöksen mukaisesti. (Katso [www.vero.fi](http://www.vero.fi)).

## 5.2 MUITA KORVAUKSIA

### 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 työntekijälle harjoituksen ajalta palkkaa siten, että työntekijä saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut.

## Hautaus- ja hääpäivät

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 työsuhte on yhdenjaksoisesti kestänyt vähintään kolme (3) kuukautta, on oikeus 50- ja 60-vuotispäivänään saada säännöllistä työaikaa vastaava palkallinen vapaa työstä merkkipäivän sattua hänen työvuoroluettelon mukaisesti työpäiväkseen.

## 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.

## Korvausten laskentaperuste

Tässä pykälässä mainitut korvaukset maksetaan käyttäen laskentaperusteena työehtosopimuksen kohdassa 4.11 tarkoitettua keskituntiansiota.

## 5.3 ARKIPYHÄKORVAUS

### Korvattavat arkipyhät

Työntekijälle maksetaan arkipyhäkorvauksena kahdeksan (8) tunnin palkka työehtosopimuksen kohdan 4.11 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 työsuhte 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 poissaolo 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, menetys koskee kuitenkin vain yhtä mainituista arkipyhistä.

### Arkipyhän osuminen tietyn poissaolon ajalle

Arkipyhäkorvaus maksetaan tämän pykälän tarkoittamalle työntekijälle myös arkipyhiltä, jotka sattuvat

- \* Vuosiloman ajaksi
- \* Enintään kolme (3) kuukautta arkipyhää ennen kestäneen sairauden ajaksi
- \* Työehtosopimuksen kohdassa 6.4 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 arkipyhänä 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 määrytin edellytyksin.

### Viikko- tai kuukausipalkkaiset työntekijät

Arkipyhäkorvausta ei makseta viikko- tai kuukausipalkkaiselle työntekijälle.

## 6 LUKU SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET

### 6.1 VUOSILOMA

#### Vuosiloman ja vuosilomapalkan määräytyminen

Työntekijä saa voimassa olevan lain mukaisen vuosiloman. Vuosilomapalkka sekä loma korvaus 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 päätyttyä.

Lomaltapaluuraha maksetaan kuitenkin, mikäli työntekijä työsuhteen kestäessä välittömästi ennen vuosiloman alkamista tai vuosiloman päätyttyä 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 loman määräytymisvuoden alkuun mennessä. Jos puheena olevassa tapauksessa työntekijän työsuhte päättyy ennen lomaltapaluurahan tultua kokonaisuudessaan maksetuksi, suoritetaan siitä vielä saamatta oleva osa työsuhteen päättyessä edellyttäen, että työntekijällä muutoin tämän työehtosopimuksen mukaan on oikeus lomaltapaluuraahan.

#### Lomaltapaluuraha työsuhteen päättyessä:

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

Yllä mainituissa tilanteissa lomaltapaluuraha maksetaan edellisen päättyneen lomamääräytymisvuoden lomakorvauksesta, mutta ei kuluvaan, kesken jääneen lomamääräytymisvuoden lomakorvauksesta.

#### Lomaltapaluurahan maksaminen eläkkeelle siirtymisen yhteydessä:

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

## 6.2 SAIRAUSAJAN PALKKA

### Sairausajan palkan maksamisen ajallinen kesto

Työnantaja maksaa työntekijälle, joka työnantajan hyväksymän selvityksen mukaan on sairautensa tai tapaturman vuoksi estynyt työtä tekemästä ja jonka työsuhteet 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.

#### Työsuhteen yhdenjaksoinen kesto

<u>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 työsuhteet 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) pidettään karenssipäivänä.

### Saman sairauden uusiutuminen

Jos työntekijä sairastuu uudelleen samaan sairauteen enintään 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolloin viimeksi maksettiin sairausajan palkkaa tai sairauspäivärahaa, käsitellään tapauksia 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.

Saman sairauden 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
- \* Sairauden aiheuttaman työkyvyttömyyden jatkuessa sairastumispäivän jälkeen vähintään kuusi (6) arkipäivää
- \* Työkyvyttömyyden aiheuttua työpaikalla todistettavasti sattuneesta työtapaturmasta
- \* Saman sairauden uusiutuessa siten, kuin edellä tässä pykälässä on sanottu

### **Sairausajan palkan maksamista koskevat menettelytapohjeet**

#### 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 sairasloman 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 lääkärillä tarkoitetaan ensisijaisesti erikoislääkärinä, mutta yksittäistapauksissa olosuhteista johtuen kyseeseen voi tulla myös muu lääkäri.

Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet selvitetään työehtosopimuksen kohtaan 8.2 kirjatun 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 esimiehelleen 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 tuottamuksella.

#### Sairausajan palkkaetujen väärinkäyttö

Jos sairausajan palkkaetuja tahallisesti käytetään väärin, sairausajan palkkaa ei makseta. Tahallinen väärinkäyttö saattaa lisäksi johtaa työ sopimuksen 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 - aiheuttavat toistuessaan 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.

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

### **Äitiysvapaan palkka**

Työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään kuusi (6) kuukautta ennen laskettua synnytystä, maksetaan hänen äitiysvapaansa ajalta palkkaa 42 päivän pituisen ajanjakson työpäiviltä työsopimuslain 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 työsuhde on ennen lapsen syntymää yhdenjaksoisesti jatkunut vähintään kuusi (6) kuukautta.

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

Sairauden 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 itsestään 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 kohdassa 4.11 tarkoitettua keskituntiansiota laskentaperusteena käyttäen.

### **Muu järjestely paikallisesti sopien**

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

## **6.3 LÄÄKÄRINTARKASTUKSET**

### **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) tarkoitetuista tutkimuksista. Samaa sääntöä noudatetaan lisäksi niissä tartuntatautilain (583/1986) edellyttämistä tutkimuksista, 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 ansiomenetyksestä lääkärintarkastuksia koskevien sopimusmääräysten nojalla suoriteta. Korvausta ei makseta myöskään sairausajan palkkamääräysten edellyttämänä karenssi-päivänä suoritettua lääkärintarkastuksen ajalta.

Milloin sairaus on johtunut omasta törkeästä tuottamuksesta tai tahallisuudesta, ei ansiomenetystä 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 sairauksien 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 erikoisalain lääkäriin suorittama tarkastus hoidon määrittelemiseksi. Sairauden olennaisesti pahentuessa, minkä vuoksi työntekijän on ollut tarpeen hakeutua lääkärintarkastukseen.

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

Muun aikaisemmin todetun sairauden hoidon määrittelemiseksi tarpeellisen lääkärintarkastuksen ajalta vain, jos lääkäriin palveluja 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 yhteensovitus sääntöjen mukaan. Lakisääteisten lääkärintarkastusten yhteydessä mainitun päivärahan osalta sovelletaan työehtosopimuksen matkakustannusten korvausta koskevia määräyksiä.

## **6.4 LAPSEN SAIRASTUMINEN**

### **Korvauksen maksamisen yleiset edellytykset**

Alle 10-vuotiaan oman tai muun kodissa pysyvästi asuvan lapsen äkillisesti sairastuessa maksetaan äidille tai isälle tai lasta huoltavalle henkilölle, joka asuu vakituisesti yhteisessä taloudessa äidin tai isän kanssa, työehtosopimuksen kohdan 6.2 sairausajan palkkaa koskevan säännöksen sisältämiä periaatteita noudattaen korvaus lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä lyhyestä, tilapäisestä poissaolosta. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että korvaukseen oikeutetut ovat ansiotyössä ja että poissaolosta annetaan työehtosopimuksen kohdan 6.2 sairausajan palkan maksamista koskevien määräysten mukainen selvitys. Edellä sanottua sovelletaan sekä yksinhuoltajuuteen että yhteishuoltajuuteen.

Saman sairastumisen johdosta korvausta maksetaan vain yhdelle korvaukseen oikeutetuista.

### 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 sovittuun poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

### **6.5 RYHMÄHENKIVAKUUTUS**

Työnantaja kustantaa työntekijöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen siten kuin siitä on keskusjärjestöjen välillä sovittu.

### **6.6 TYÖTURVALLISUUS**

#### **Yleissääntö**

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

#### **Suojavaatetus ja suojarusteet**

Mikäli asiantuntijalausuntojen, työtapaturma- ja ammattitautitilastojen tai muun vastaavan perusteen nojalla yhteisesti voidaan todeta, että erityisten suojavaatteiden tai varusteiden käytöllä työssä on työturvallisuus- tai terveysolosuhteita työssä olennaisesti parantava vaikutus, työnantaja hankkii tällaisen suojavaatteen tai varusteen työpaikalle työntekijän käyttöön, vaikka sen antaminen työturvallisuuslain 15 §:n mukaan ei olisi välttämätöntä. Edellä sanottu ei tarkoita tavanomaista työvaatetusta.

### **Kemialliset aineet**

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

### **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.

### **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.

## **7 LUKU LUOTTAMUSMIEHET JA AMMATTIOSASTO**

### **7.1 LUOTTAMUSMIEHET JA 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

Pääluottamusmiesten kuukausikorvausten määrät ovat 1.7.2014 alkaen seuraavat:

Työntekijöiden lukumäärä	Korvaus euroa / kuukausi
– 20	68
21 – 50	72
51 – 100	77
101 – 150	81
151 – 250	93
251 – 350	105
351 – 420	113
421 –	122

### **Työsuojeluvaltuutettu**

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

#### Vapautus työstä:

Työntekijöiden lukumäärä	Vapautus työstä
20 – 50	2 tuntia / viikko
51 – 100	4 tuntia / viikko
101 – 150	7 tuntia / viikko
151 – 250	10 tuntia / viikko
251 – 350	14 tuntia / viikko
351 – 420	16 tuntia / viikko
421 –	Kokonaan vapautettu

Työsuojeluvaltuutettujen kuukausikorvausten määrät ovat 1.7.2014 alkaen seuraavat:

Työstä vapautuksen määrä tuntia / viikko	Korvaus euroa / kuukausi
Alle 4	48
4	51
8	61
14	72
20	85
28	93
32	101
Kokonaan vapautettu	110

Kummankin taulukon kuukausikorvausten määrät ovat voimassa koko sopimuskauden ajan.

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun tehtävinä on osaltaan edistää paikallista sopimista, työhyvinvointia ja yritystoiminnan kehittymistä.

### **Paikallinen sopiminen**

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

### **Varapääluottamusmiehen / työsuojeluvaltuutetun varamiehen irtisanominen**

Jos työnantaja irtisanoo pääluottamusmiehen varamiehen työ sopimuksen 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.

Samaa sääntöä noudatetaan työsuojeluvaltuutetun varamieheen.

### **TT – SAK Yleissopimus**

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

## **7.2 AMMATTIOSASTON KOKOUKSET**

TEAM Teollisuusalojen ammattiliiton rekisteröidyllä alayhdistyksellä ja sen työpaikalla olevalla osastolla, työhuonekunnalla tai vastaavalla on mahdollisuus työajan ulkopuolella (ennen työajan alkamista, ruokatauolla tai välittömästi työajan päätyttyä, sekä erikseen sovittaessa myös viikkolepoon kuuluvana 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 luottamus henkilöiden 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.

### **7.3 AMMATTILIITON HALLINTOELINTEN KOKOUKSET**

TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry:n hallitukseen, valtuustoon tai liittokokoukseen valitulla työntekijällä on oikeus saada vapautusta työstä osallistuakseen kyseisten hallintoelinten virallisiin kokouksiin, milloin se aiheuttamatta tuntuva haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle käy päinsä.

Työntekijän on ilmoitettava vapautuksen tarpeestaan työnantajalle niin pian kuin mahdollista ja esitettävä asianmukainen selvitys kokoukseen osallistumiseen tarvitsemastaan ajasta.

### **7.4 ILMOITUSTAULUT**

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

### **7.5 AY-JÄSENMAKSUN 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 Elinkeinoelämän Keskusliiton ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön (SAK) välillä on erikseen sovittu.

## **8 LUKU NEUVOTTELUJÄRJESTYS**

### **8.1 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 jälkeä, kun työehtosopimuksen voimassaolo muutoin on lakannut.

Liitot ovat yksimielisiä siitä, että yrityksissä / työpaikoilla voidaan sopia paikallisesti myös muista kuin työehtosopimuksessa erikseen mainituista asioista. Tässä kappaleessa tarkoitettujen paikalliset sopimukset lähetetään liitoille tiedoksi.

### **8.2 ERIMIELISYYKSIEN RATKAISEMINEN**

#### **Paikalliset neuvottelut**

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

#### **Liittojen väliset neuvottelut**

Tähän työehtosopimukseen osallisen liiton esittäessä neuvotteluja edellisessä kappaleessa tarkoitettussa tilanteessa, neuvottelut on aloitettava niin pian kuin mahdollista ja ne on käytävä kaikkea aiheetonta viivyttelyä välttäen.

#### **Työtuomioistuimien**

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

**Työehtosopimuksen voimassaolo**

Tämä työehtosopimus tulee voimaan 1.12.2016 ja on voimassa 30.11.2017 saakka. Tämän jälkeen voimassaolo jatkuu vuoden kerrallaan, ellei työehtosopimusta viimeistään kahta (2) kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanotu.

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

**Sopimuskappaleet**

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

Helsingissä 20. päivänä kesäkuuta 2016

LASIKERAAMINEN TEOLLISUUS LT RY

Petri Ellimäki

TEAM TEOLLISUUSALOJEN

AMMATTILIITTO RY

Heli Puura

**LIITE 1 SELVIYTYMISTOIMET YRITYKSEN TALOUDELLISISSA VAIKEUKSISSA**

Yritystoiminnan jatkuvuuden ja työpaikkojen turvaamiseksi:

- Käsitellään yhdessä henkilöstön edustajien kanssa asiakastarpeet, tilauskanta, yrityksen taloudellinen tilanne ja työnantajan korjaavat toimet taloudellisen tilanteen parantamiseksi.
- Käytetään ensisijaisesti työehtosopimuksessa olevia joustavia työaikajärjestelyjä ja muita mahdollisuuksia, esimerkiksi:
  - paikallisesti sopien
    - pidemmät ja lyhemmät työvuorot
    - työaikapankki
    - arkipyhän ajankohdan ja siitä maksettavien korvausten siirtäminen
    - lomarahojen myöhentäminen ja vaihtaminen vapaaseen
  - työnantajan päätöksellä
    - pidemmät ja lyhemmät työviikot
    - vuorotyöstä päivätyöhön ja päinvastoin
    - porrastettu työaika

Kun yhteisesti todetaan, että yritys on ajautumassa poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin, jotka johtaisivat työvoiman käytön vähentämiseen, voidaan paikallisesti sopia enintään vuoden määräajaksi:

- a) työajantasaamiskorvauksista
- b) lomarahan leikkaamisesta
- c) vuosiloman 12 päivän ylittävän osuuden jakamisesta

Pöytäkirjamerkintä: Yrityksellä tarkoitetaan yritystä tai sen itsenäistä osaa, kuten tuotantolaitosta.

Paikallisesti samassa yhteydessä sovitaan mahdollisesta irtisanomissuojasta sopeuttamistoimien a-c ajalle ja työntekijöiden taloudellisten menetysten kompensoinnista yrityksen taloudellisen tilanteen kohennuttua.

Paikallinen sopimus tulee laatia kirjallisesti. Sopeuttamistoimien tulee koskea tasapuolisesti yrityksen koko henkilöstöä ja johtoa.

Lisäksi on huomattava, että työehtosopimus mahdollistaa sopimisen lyhyemmästä lomautusprosessista ja lyhyemmästä lomautusilmoitusajasta.

## LIITE 2 KORJAUSPAJOJEN AMMATTITYÖNTEKIJÖIDEN PALKKAMÄÄRÄYKSET

<b>Aika</b>	2. päivänä joulukuuta 2013	
<b>Paikka</b>	Kulutustavararyhmä ry:n neuvotteluhuone, Helsinki	
<b>Läsnä</b>	Anna-Kaisa Auvinen	Kulutustavararyhmä ry
	Pekka Vuorela	Kulutustavararyhmä ry
	Lassi Räsänen	Kulutustavararyhmä ry
	Tuija Vehviläinen	Kulutustavararyhmä ry
	Timo Vallittu	TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry
	Irene Hämmäläinen	TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry
	Hannu Siltala	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:

#### 1.1.2016 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta (senttiä / tunti)

Työnvaativuusluokka 1	1023
Työnvaativuusluokka 2	1068
Työnvaativuusluokka 3	1241
Työnvaativuusluokka 4	1377

### 3 § Palkkaryhmien määräytyminen

Töiden vaativuutta perusteena pitäen sijoitetaan työt eri palkkaryhmiin seuraavasti:

<b>Palkkaryhmä</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 erityis-tutkintoa.

### 4 § Henkilökohtainen palkka

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

Työntekijän työkohtainen palkka määritetään hänen säännönmukaisesti tekemiensä töiden vaativuuden 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 mukaisesti 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 työtaidosta, 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

Anna-Kaisa Auvinen                      Timo Vallittu

## LIITE 3 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  
Merikkaaja  
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 kiviunin 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 kittaaja  
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
<u>Palkkaryhmä 3</u>	Automaattikoneen apulainen Tarkastaja, täysin ammattitaitoinen Tarkastuslaboratorion mittaaja Pallittaja Raaka-ainetyöntekijä Lastaaja Varastomies Lasinsirujen käsittelijä
<u>Palkkaryhmä 2</u>	Pumppaaja Väripainaja Jätekärrääjä Tarkastaja Insuluxtiilien jälkikäsittelijä Lasitiilien maalaus Sekatyöntekijä
<u>Palkkaryhmä 1</u>	Lasitiilenliittäjä Pakkaaja Varastotyöntekijä Siirtäjä automaattikoneella Kotelontekijä Siivoaja Väripainotyöntekijä Raaka-ainetyöntekijä, kevyt työ Kotelontekijä, koneniittaamalla Sekatyöntekijä, kevyt työ
<b>Lasivillateollisuus</b>	
<u>Palkkaryhmä 5</u>	Tel-koneenhoitaja, vanhempi Tel-koneenhoitaja, nuorempi Kiertomies Prosessinhoitaja Sulattaja, Kontio Hartsinkeittäjä
<u>Palkkaryhmä 4</u>	Hartsinkeittäjä, nuorempi Traktorin- ja trukinkuljettaja Jälkityöosaston trukinkuljettaja Vaihtomies, Kontio Emäntä Linjamies Kiertoveden valvoja
<u>Palkkaryhmä 3</u>	Pakkaaja Lasivillatyöntekijä, raskas työ Kiertonainen

	Lastaaja Mänkimies
<u>Palkkaryhmä 2</u>	Laadunvalvoja Lasivillatyöntekijä, kevyt työ Tarjoilija
<u>Palkkaryhmä 1</u>	Siivoaja Huoltonainen
<b>Muoviteollisuus</b>	
<u>Palkkaryhmä 5</u>	Päiväasentaja Käytönvalvoja, täysin ammattitaitoinen (vanhempi) Vaihtaja Asentaja Sähkömies Tehdaskuollon laitosmies Filmimuokkaaja Koneenhoitaja (PET)
<u>Palkkaryhmä 4</u>	Koneenhoitaja, täysin ammattitaitoinen (asentaja) Käytönvalvoja (nuorempi) Varastokeräilijä
<u>Palkkaryhmä 3</u>	Raaka-ainemies Muottihuoltaja Varastomies Laadunvalvoja Skreenintekijä Maalinsekoittaja Koneenhoitaja (pakkaus)
<u>Palkkaryhmä 2</u>	Puhallustyöntekijät, painotyöntekijä Koneenhoitaja Pakkaaja Kotelontekijä Vuorottaja Painokoneensyöttäjä Jälkityöntekijä Hapettaja
<u>Palkkaryhmä 1</u>	Siivoaja Muovityöntekijä (sekatyö)

## Lasikuituteollisuus

<u>Palkkaryhmä 5</u>	Kuidunvetäjä, täysin ammattitaitoinen Mattokoneen hoitaja, täysin ammattitaitoinen Emulsiomies, täysin ammattitaitoinen Käytöntarkkailija, täysin ammattitaitoinen Uuninhoitaja, täysin ammattitaitoinen
<u>Palkkaryhmä 4</u>	Mänkimies, täysin ammattitaitoinen Kuidunvetäjä Kuidunkelaaja, täysin ammattitaitoinen Trukinkuljettaja Mattokoneen syötönvalvoja, täysin ammattitaitoinen Mattokoneen hoitaja Emulsiomies Käytöntarkkailija
<u>Palkkaryhmä 3</u>	Mänkimies Uuninhoitaja Kuidunkelaaja Kuidunpunnitsija Mattokoneen syötönvalvoja Mattokoneen pakkaaja
<u>Palkkaryhmä 2</u>	Rovingkelaaja, täysin ammattitaitoinen Rovingpunnitsija Kuidunkuivaaja
<u>Palkkaryhmä 1</u>	Rovingkelaaja Rovingpakkaaja Siivooja

## Lasihuopateollisuus

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

## LIITE 4 AUTOLASITEOLLISUUDEN PALKKARYHMITTELYT

<u>Palkkaryhmä 5</u>	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
<u>Palkkaryhmä 4</u>	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 Leikkausautomaatin käyttö Vaativa lasin tarkastus (esim. lasit) Vaativat karkaisutehtävät Vaativat laitosmiestehtävät Vaativat silkkipainotyöt (kaavioiden tekijät)
<u>Palkkaryhmä 3</u>	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 harjoittelu-aika antaa riittävän pätevyyden.

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.

**LIITE 5 KUVASTINTEOLLISUUDEN PALKKARYHMITTELYT**

Palkkaryhmä 5

Lasinleikkaaja, isot lasit, yli 3 vuotta ammatissaan työskennellyt  
Lasinhioja, yli 3 vuotta ammatissaan työskennellyt  
Koneenhoitaja vanhempi  
Konehuoltaja, laitosmies  
Ruiskumaalaja (pintamaalaus)  
Ruiskupetsaaja

Palkkaryhmä 4

Lasinleikkaaja, isot lasit, alle kolme (3) vuotta ammatissaan työskennellyt  
Lasinhioja, alle kolme (3) vuotta ammatissaan työskennellyt  
Koneenhoitaja nuorempi  
Kemikaalisekoittaja  
Ruiskumaalaja (pohja- ja välimaalaus)  
Ruiskulakkaaja (pohja- ja pintalakkaus)  
Petsin sekoittaja, petsaaja (kastaen ammeessa)  
Pienpeilien ja somistepeilien leikkaaja

Palkkaryhmä 3

Hopeointikoneen syöttäjä ja vastaanottaja  
Hionta-automaattikoneen syöttäjä ja vastaanottaja  
Pesukoneen syöttäjä ja vastaanottaja  
Vannesahaaja  
Konsolin taivuttaja ja prässäjä  
Laatikon tekijä (sisä- ja ulkotyö)  
Suurten lasien ja erikoistöiden lähetyspakkaajat  
Trukinkuljettaja  
Sekatyöntekijä, raskas työ (sisä- ja ulkotyö)  
Muovikonetyöntekijä  
Lista- ja kehyspeilit (yli 40 cm x 90 cm) kasaus, pesu ja pakkaus  
Varastointi ja lähetyspakkaaja (valmisvarasto ja lähetyspakkaamo)  
Shannon- ja Kenmore -puukaappien pakkaus lähetyslaatikkoon  
Silkkipainokoneen syöttäjä ja vastaanottaja

Palkkaryhmä 2

Taustojen lenkittäjä, kovalevytaustat  
Alumiinipidikkeiden prässäjä (epäkestopuristimella)  
Silkkipainaja (käsiikäyttöinen laite)  
Listojen ja kehyksien paklaaja  
Maalihioja  
Pahvinleikkaaja (käsiikäyttöinen laite)  
Kehyksen kasaaja (puukehys)  
Kaapin kasaaja ja pakkaaja  
Lasin pesijä ja pakkaaja  
Sekatyöntekijä, kevyt työ (ulko- ja sisätyö)

Lakkauksen välihoija  
Silkkipainettujen lasien kuivausvaunujen tyhjentäjä  
Siivoaja  
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), kartonki-  
tausta  
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 paineilmalaite)  
Pienpeilit ja käsipeilit kraaditus, kasaus, pesu, pakkaus  
Lasin- ja peilin pesijä

**LIITE 6 ERISTYSLASITEOLLISUUDEN PALKKARYHMITTELYT**

Palkkaryhmä 5

Lasin leikkaaja, vanhempi  
Laitosmies, vanhempi  
Pinnoituslaitteiston hoitaja

Palkkaryhmä 4

Lasin leikkaaja, alle 3 vuotta ammatissaan työskennellyt  
Kittaaja  
Hartsikoneen käyttäjä  
Laitosmies, alle 3 vuotta ammatissaan työskennellyt  
Laadunvalvoja (edellyttää mittalaitteiden käyttöä ja tuntemusta)  
Laatikontekijä (sis. pakkausten suunnittelun)

Palkkaryhmä 3

Laatikontekijä  
Varastotyöntekijä, lastaaja  
Elementtien ilmaaja  
Pakkaaja  
Pesukoneen syöttäjä ja vastaanottaja  
Kittaajan apulainen  
Elementtien kasaaja  
Elementtien puristaja  
Välilistan butyloija  
Välilistan asettelija

Palkkaryhmä 2

Elementtinippujen purkaus, elementtien nostelija  
Välilistan katkaisu  
Välilistan juottaja  
Välilistan kasaaja

Palkkaryhmä 1

Siivoaja  
Muut tuotannon ulkopuoliset aputyöt

**LIITE 7 TT-SAK YLEISSOPIMUS****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 neuvottelusuhhteita ja sopimustoimintaa sekä vaikuttamaan kolmikantavalmisteluun yhteiskunnallisessa 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 työnantaja 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 *työsuojeulun valvonnasta ja työpaikan työsuojeulu-yhteistoiminnasta annettua lakia (44/2006)* ja työsuojeulun 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 aikavälein tuottavuutta, tuotantoa ja henkilöstöä koskevaa kehitystä. Tarvittavista seurantajärjestelmistä ja tunnusluvuista sovitaan 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 henkilöstöryhmät 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 työhönottoon, 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 valitsemia 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 ne 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. Vaalijajoista 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 koskevista asioista.

Luottamusmies edustaa ammattiosastoa työlainsäädännön soveltamista koskeissa asioissa ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin ja yrityksen kehittämiseen 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 toimialuettaan koskevien työsuojelun yhteistoimintasioiden 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 ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle. Varamiehen toimimisesta työsuojeluvaltuutetun sijaisena on työsuojeluvaltuutetun ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti. Työnantaja ilmoittaa luottamushenkilöille, jotka 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 lisävänä 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 sovitussa 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 keskittämiskorvaus sovitaan alakohtaisesti, 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 luottamus tehtäviään 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 tavanomaisten 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 ammatitaitoaan vastaavaa työtä. Jos pääluottamusmieheksi tai työsuojeluvaltuutetuksi valitun henkilön varsinainen työ vaikeuttaa luottamus tehtävien hoitamista, on hänelle, ottaen huomioon työpaikan olosuhteet ja hänen ammatitaitonsa, 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 luottamus tehtävän 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 pääluottamusmiehistä 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 työsuojelulain 7:10 §:n 2 momentin mukaisesti vain, kun työ kokonaan päättyy eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammatitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön työsuojelulain 7:4 §:ssä tarkoitettulla tavalla.

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

Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsuojelusta ei saa purkaa tai käsitellä purkautuneena vastoin työsuojelulain 8:1 – 3 §:n säännöksiä. Työsuojelusta purkamisen sille perusteella, että hän on rikkonut järjestysmääräyksiä, ei ole mahdollista, ellei hän ole samalla toistuvasti tai olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt työvelvoitteensa täyttämättä.



## Ehdokassuoja

Edellä olevia työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös pääluottamusmiesehdokkaaseen, jonka ammattiosaston kokous on asettanut ja jonka asettamisesta ammattiosasto on kirjallisesti työnantajalle ilmoittanut, sekä työsuojeluvaltuutettuehdokkaaseen, 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 työ sopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena hänelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä työ sopimuslain 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 työ sopimuslain 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 tehtävien sä hoitoa varten saada TT:n neljännesvuosittilastoa vastaavat tiedot toimialueensa työntekijöiden ansiotasosta ja rakenteesta välittömästi TT:n palkkatilaston valmistuttua edellyttäen, että yrityksestä kerättävistä palkkatiedoista on alan tilaston ryhmittelety tehtävissä. Ansiotietoja, jotka koskevat kuutta henkilöä pienempiä työntekijäryhmiä, ei anneta.

Jos alalla tai työpaikalla ei ole edellä edellytetyn sisältöistä palkkatilastoa, on pääluottamusmiehellä 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.

Pääluottamusmiehellä on oikeus perehtyä toimialueellaan yrityksessä kulloinkin voimassa oleviin työhinnittelujärjestelmiin ja eri palkkausmuodoissa käytettävien olosuhteellisten määräytymis- ja laskentasaäntöihin. 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 pääluottamusmiehellä. Jos tämä ei ole työn kiireellisuuden 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 luetteloon siten kuin siihen on työsuojeluvaltuutetulla lain mukaan oikeus.

### Tietojen luottamuksellisuus

Pääluottamusmies saa edellä mainitut tiedot luottamuksellisuudesta 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 pyydettäessä kirjallisena.

Tilinpäätöstietojen, yrityksen taloudellista tilaa koskevien selvitysten ja henkilöstösuunnitelmien esittämisen yhteydessä on tarkoituksenmukaista tiedottaa myös eri toimintayksiköiden 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 ammattisalaisuuksia 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 ammattisalaisuuden, 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 sovitus tilassa kokouksia työmarkkina-asioissa tai työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä siten kuin keskusjärjestöjen kesken tai alakohtaisesti tai työpaikalla vakiintuneen käytännön mukaisesti on sovittu.

Edellisessä kappaleessa mainitulla henkilöstön yhteenliittymällä on oikeus työajan ulkopuolella, joko ennen työajan alkamista, ruokatauolla tai työajan päättymisen jälkeen jakaa jäsenilleen kokousilmoituksiaan, työpaikan työsuhteisiin tai yleensä työmarkkinakysymyksiin liittyviä kirjallisia tiedonantoja, ruokalassa, pukusuojassa tai muussa työnantajan kanssa sovittavassa vastaavanlaisessa 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 laskeutena, 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 täysihoitomaksua 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 kysymyksen tulevaisuudessa yhteistyöelimestä 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 koulutustarjonnan järjestämiseksi. Osapuolten koulutustyöryhmä seuraa em. koulutustarjonnan toteutumista.

### 7.3

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

SAK:n ja sen jäsenliittojen järjestämille kuukauden tai sitä lyhyemmän ajan kestäville kursseille annetaan työntekijöille tilaisuus osallistua työsuhteen katkeamatta, milloin se aiheuttamatta tuntuvaa haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle käy pänsä. Edellä mainittua haittaa arvioitaessa kiinnitetään huomiota työpaikan kokoon. Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan pääluottamusmiehelle viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, jonka takia vapaan myöntäminen tuottaisi tuntuvaa 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 erityisestä 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 10 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 vähenemistä.

## 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 aliurakoinniksi.

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 entisiin palkkaeduin.

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

#### 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 työnjohton alaisena pidemmän ajan.

Vuokratyövoimaa käyttävien yritysten tulee pyydettäessä 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

### TEOLLISUUDEN JA TYÖNANTAJAIN KESKUSLIITTO

### ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

#### SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK

Aika                      10.5.2001  
Paikka                      TT:n toimisto, Eteläranta 10  
Läsnä                      Johannes Koroma        TT  
   Lasse Laatunen         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 yleis-sopimukseen 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: Työsuojaletuvaluuuetun euuustamien työntekijöiden lukumäärä x toimialakohtainen kerroin = aika tunteina / 4 viikkoa

### Toimialakohtainen kerroin 1.4.1986 lähtien

Toimialakohtainen kerroin	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 Muualla 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; nahan valmistus; tekoaineiden valmistus
0.179	11 Kasvisten, 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; sähkön, 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 työsuojaletuvaluuuetettuun.

## LIITE 8 LOMAPALKKASOPIMUS 2005

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 rajausta ei estä jäsenliittoja siinä tarkoitettujen sopimusalojen osalta ja muita Elinkeinoelämän keskusliiton jäsenliittoja liittymästä tähän sopimukseen.

Yrityksessä, joka liittyy edellä tarkoitettuun 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 Fagernäs Seppo Riski

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK ry.  
Lauri Ihalainen Lauri Lyly

**LIITE 9 IRTISANOMISSUOJASOPIMUS 2001 (TT-SAK)****I YLEISET MÄÄRÄYKSET****1 §****Yleinen soveltamisala**

Tämä sopimus koskee toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomista työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönään 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 määräaikaisia 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 henkilöönään liittyvästä syystä ja olisiko työnantajalla ollut riittävät perusteet irtisanoa 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 työsopimusta ilman työsopimuslain 7:1 - 2 §:n mukaista asiallista ja painavaa syytä.

**Soveltamisohje:**

Määräys vastaa työsopimuslain 7:1 – 2 §:ää, joissa on määritelty työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet.

Työsopimuslain 7:2.2 §:ssä on lueteltu erikseen syitä, joita ei ainakaan voida pitää asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena.

Asiallisena ja painavana syynä pidetään sellaisia työntekijästä itsestään riippuvia syitä, kuten töiden laiminlyömistä, työnantajan työjohto-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.

Irtisanomisperusteiden asiallisuuden ja painavuuden arvioinnissa on työsopimuslain mukaan muun ohella merkitystä työsopimuksesta tai laista johtuvien velvollisuuksien laiminlyömisestä tai rikkomisen vakavuudella.

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

Irtisanomisperusteena pidetään myös syitä, joiden johdosta työsopimuksen purkaminen työsopimuslain mukaan on mahdollista.

Työsopimuksen irtisanomisperusteiden sisältöä on tarkemmin kuvattu hallituksen esityksen (HE 157/2000) perusteluissa.

**3 §****Irtisanomisajat**

Työnantajan noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

Työsuhte 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 selvitettävä, 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 kestoikaan 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 sisältyviä määräaikoja laskettaessa noudatetaan siten, ellei toisin ole sovittu, seuraavia sääntöjä.

1. Jos ajanmääräyksenä on jokin määrä päiviä nimetyn 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 nimetyn päivän jälkeen, päättyy sinä määräviikon tai -kuukauden päivänä, joka nimeltään tai järjestysnumeroltaan vastaa sanottua päivää. Jos vastaavaa päivää ei ole siinä kuussa, jona määräaika päättyisi, pidetään sen kuukauden viimeistä päivää määräjän 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 määräjän viimeinen päivä sattuu irtisanomisessa pyhäpäiväksi, itsenäisyyspäiväksi, vapunpäiväksi, joului- tai juhannusaatoksi tahi 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 alakohdaisen työehtosopimuksen sairausajan palkkamääräysten mukaisesti.

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

### **5 §**

#### **Irtisanomisesta ilmoittaminen**

Ilmoitus työ sopimuksen 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 työ sopimuksen päättymispäivämäärä sekä ne hänen tiedossaan olevat irtisanomisen syyt, joiden perusteella työ sopimus on päätetty.

## **II IRTISANOMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ**

### **7 §**

#### **Soveltamisala**

Sen lisäksi mitä edellä on sanottu, noudatetaan työntekijästä johtuvasta syystä 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 työ sopimusta päätettäessä, työntekijän itsensä antama aihe työ sopimuksen päättämiseen, työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat.

Korvauksesta on vähennettävä työntekijälle maksettujen työttömyyspäivärahojen osuus työ sopimuslain 12:3 §:ssä säädetyllä 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 lomautusilmoitusajasta 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 kestoajaa.

#### **15 § Ennakkoselvitys**

Työnantajan on käytettävissään olevien tietojen perusteella esitettävä työntekijälle ennakkoselvitys lomautuksen perusteista sekä sen arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta,

alkamisajankohdasta ja kestosta. Jos lomautus kohdistuu useaan työntekijään, selvitys voidaan antaa luottamusmiehelle tai työntekijöille yhteisesti. Selvitys on esitettävä viipymättälomautuksen 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 kestettyä 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 vähyyden 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 alkamisajankohtaa siten 7 päivällä eli 24.4.2001.

### 3. Lomautuksen keskeyttäminen

Työnantaja voi saada tilapäisen työn lomautuksen jo alettua. Lomauttamisen keskeyttäminen, 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 kantaa työttömyysturvaa koskevien lakien säännöksiin.

## **Lomautus ja lyhennetty työaika**

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

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

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

## **Työn alkamisesta ilmoittaminen**

Jos lomauttamisen on tapahtunut toistaiseksi, on työnantajan ilmoitettava lomautetulle työntekijälle työn alkamisesta vähintään seitsemän päivää aikaisemmin, jollei toisin ole sovittu. Työntekijällä on tällöin oikeus irtisanoo 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**

Lomauttamisen 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 siirtämisestä, työntekijä ei ole velvollinen korvaamaan tästä työnantajalle mahdollisesti aiheutuvaa vahinkoa. Tällaisessa tapauksessa työntekijä on velvollinen palaamaan työhön niin pian kuin se on mahdollista.

## Asunto lomautusaikana

Sopimuksen mukaan asuntoedun säilymisestä lomautusaikana noudatetaan työ sopimuslain 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 periä työntekijältä vastike huoneiston käytöstä aikaisintaan palkanmaksuvelvollisuuden päättymistä seuraavan toisen kalenterikuukauden alusta. Vastike saa olla neliömetritä enintään määrä, joka on asumistukilain (408/1975) nojalla vahvistettu paikkakunnalla kohtuulliseksi enimmäisasumismenoiksi neliometriä kohden. Vastikkeen perimisestä on ilmoitettava työntekijälle viimeistään kuukautta ennen maksuvelvollisuuden alkamista.

## IV ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

### 17 §

#### Työvoiman vähentämisjärjestys

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

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

#### Soveltamisohje:

Määräyksellä ei ole kumottu vuonna 1997 tehdyn TT-SAK yleissopimuksen määräyksiä. Näin ollen mainitussa sopimuksessa ja työ sopimuslain 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 irtisanooneet työsuhteensa. Työnhakijat ilmoitetaan työnantajalle ja entisille työntekijöille annetaan tavanomaiseen tapaan työhönsoitukset.

### 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 työ sopimuksen 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