

**PAHVIN- JA PAPERINJALOSTUSALAN  
TYÖEHTOSOPIMUS**

**1.2.2012 – 28.2.2014**

**YLEINEN TEOLLISUUSLIITTO RY**

**PAHVIN- JA PAPERINJALOSTAJAIN YHDISTYS RY**

**PAPERILIITTO RY**



# SISÄLLYSLUETTELO

## ASIAHAKEMISTO

## ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

## TYÖEHTOSOPIMUS

<b>I</b>	<b>YLEISET MÄÄRÄYKSET</b> .....	7
	1 § SOVELTAMISALA, SITOVUUS JA NOUDATTAMISVELVOLLISUUS .....	7
	2 § KESKUSLIITTOJEN VÄLISET SOPIMUKSET .....	7
	3 § JÄRJESTÄYTYMISVAPAAUS .....	8
	4 § TYÖRAUHAVELVOITE .....	8
	5 § TYÖSUHTEEN ALKAMINEN JA PÄÄTTYMINEN .....	8
<b>II</b>	<b>TYÖAIKA</b> .....	9
	6 § SÄÄNNÖLLISEN TYÖAJAN MÄÄRÄYTYMISTAVAT .....	9
	7 § TYÖAJAN JÄRJESTÄMINEN .....	9
	8 § LEPO- JA RUOKAILUAJAT .....	10
	9 § TYÖAJAN LYHENTÄMINEN .....	11
	10 § YLITYÖ .....	14
	11 § HÄLYTYSLUONTOINEN TYÖ .....	16
<b>III</b>	<b>PALKKAMÄÄRÄYKSET</b> .....	17
	12 § TYÖPALKAT .....	17
	13 § KAUSIPALKKA .....	17
	14 § URAKKATYÖ .....	19
	15 § KESKITUNTIANSIO .....	19
	16 § TOIDEN JÄRJESTELY JA SIIRTO TOISEEN TYÖHÖN .....	20
<b>IV</b>	<b>ERILLISET LISÄT</b> .....	21
	17 § VUOROTYÖLISÄT, ILTA- JA YÖTYÖ SEKÄ LAUANTAILISÄ .....	21
	18 § OLOSUHDELISÄT .....	22
	19 § PALVELUSVUOSILISÄ .....	22
<b>V</b>	<b>SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET</b> .....	23
	20 § SAIRAUSSAJAN PALKKA .....	23
	21 § LAPSEN SAIRASTUMINEN .....	26
	22 § LÄÄKÄRINTARKASTUKSET .....	28

23 § MUITA KORVAUKSIA .....	30
24 § VUOSILOMA .....	31
25 § RYHMÄHENKIVAKUUTUS.....	34
26 § TYÖTURVALLISUUS.....	34

## **VI LUOTTAMUSMIEHET, TYÖSUOJELUVALTUUTETUT JA AMMATTIOSASTOT**

27 § LUOTTAMUSMIEHET JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUT .....	34
28 § ILMOITUSTAULUJEN KÄYTTÖ .....	36
29 § KOKOUSTEN JÄRJESTÄMINEN TYÖPAIKALLA .....	36
30 § AMMATTIYHDISTYSJÄSENMAKSUJEN PERINTÄ.....	37

## **VII ERINÄISET MÄÄRÄYKSET .....**

31 § JÄRJESTYSMÄÄRÄYKSIÄ.....	38
32 § NEUVOTTELUJÄRJESTYS .....	38
33 § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO.....	38

## **TYÖEHTOSOPIMUKSEN LIITTEET**

<b>LIITE 1</b>	<b>TYÖNOPASTUS .....</b>	<b>40</b>
<b>LIITE 2</b>	<b>AMMATTITASORYHMITTELYN OHJEISTUS .....</b>	<b>41</b>
<b>LIITE 3</b>	<b>OHJETUNTIPALKAT .....</b>	<b>44</b>
<b>LIITE 4</b>	<b>PÖYTÄKIRJA: ANSIOTILASTOYHTEISTYÖNEUVOTTELU .....</b>	<b>45</b>
<b>LIITE 5</b>	<b>TT-SAK YLEISSOPIMUS 4.6.1997 .....</b>	<b>47</b>
<b>LIITE 6</b>	<b>TT-SAK LOMAPALKKASOPIMUS 21.3.2005 .....</b>	<b>62</b>
<b>LIITE 7</b>	<b>TT-SAK IRTISANOMISSUOJASOPIMUS 10.5.2001 .....</b>	<b>65</b>

## ASIAHAKEMISTO

Aaton työaika .....	10,11
Aattolisä .....	20, 21,22
Aikapalkka .....	17, 21
<i>Aikatutkimus</i> .....	10
Alihankinta .....	60
Allekirjoituspöytäkirja .....	1
Ammattitasoryhmittelyn ohjeistus .....	41
Ammattiyhdistysjäsenmaksu .....	37
Ansioilastoyhteistyö .....	45
Arkipyhäviikot.....	10
Asevelvollisuus aika .....	23, 67
Erilliset lisät.....	21
Erimielisyyksien sovittelu .....	38, 50
Erittäin raskas ja erittäin likainen työ.....	22
Hammassairaus .....	30
Hautauspäivä.....	31
Hälytysluontoinen työ.....	16
Hääpäivä.....	31
Ilmoitustaulut.....	36, 58
Ilta- ja yötyö .....	10, 21, 22
Ilta vuorolisä.....	21, 22
Irtisanomisaika.....	67
<i>työehtosopimuksen</i> .....	38
Irtisanomissuojasopimus.....	65
Isyyysvapaan palkka .....	25
Itsenäisyyspäivä .....	10, 16
Joulu .....	10,16
Juhannus .....	10, 16
Juhlapyhäseisokit .....	16
Järjestäytymisvapaus .....	8
Järjestysmääräykset .....	38
Jäsenmaksut.....	37
Kahvitauko .....	11
Kausipalkka .....	10, 14, 17, 21, 33
Keskituntiansio.....	19
Keskusliittojen väliset sopimukset .....	7
Kolmivuorotyö.....	9, 30
Kokousten järjestäminen työpaikalla.....	36
Korvaava työ.....	4
Koulutus.....	3, 4, 43, 49, 58
KTA-lisä .....	19
Kutsunta.....	30
Lapsen sairastuminen.....	26
Lauantai- ja aattolisä .....	20, 21, 22
Lepo aika .....	11
Likalisä ks. olosuhteellisä .....	22
Lomakausi .....	31

Lomallelähtöraha .....	32
Lomapalkan tasauserä .....	33
Lomapalkkasopimus .....	62
Lomautus .....	71
Loppiainen .....	10
Luottamusmiehet .....	8, 34, 49, 76
Laboratorio- ja röntgentutkimukset .....	30
Lakisääteiset lääkärintarkastukset .....	28
Lääkärintarkastukset .....	28
Maksupäivä .....	17, 18
Matkakustannusten korvaaminen .....	3, 28
Merkkipäivät .....	31
Muutosturva .....	4
Neuvottelujärjestys .....	38, 50
Ohjetuntipalkat .....	17, 44
Olosuhdelisä .....	22
Palkankorotukset .....	1
Palkanmaksu .....	17
Palkattomat poissaolot .....	18
Palkkaennakko .....	18
Palkkakausi .....	17
Palkkatilastot .....	45
Palvelusvuosilisa .....	23
Pekkasvapaat ks. työajan lyhentäminen .....	11
Perehdyttäminen .....	8, 40
Päivätyö .....	9, 11
Pääluottamusmies .....	34, 49
Pääsiäinen .....	10, 16
Raskaus .....	25
Raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset .....	30
Reservin harjoitukset .....	31
Ruokailutauko .....	10
Ryhmähenkivakuutus .....	34
Sairausajan palkka .....	23
Sairauspoissaolo omalla ilmoituksella .....	24
Saman sairauden uusiutuminen .....	24
Siirto toiseen työhön .....	20
Sopimuksen soveltamisala .....	7
Sopimuksen tulkinta .....	38
Sopimuksen voimassaolo .....	1, 38
Suorituspalkkatyö .....	19
Synnytys .....	25
Tyky-toiminta .....	49
Työaika .....	9
Työaikamuodon tai työvuoron muuttaminen .....	9
Työ- ja aikatutkimukset .....	10
Työajan lyhentäminen .....	11
Työajan tarkkailu .....	10
Työnjohto-oikeus .....	8, 47
Työllistymisvapaa .....	5

Työpalkat .....	17
Työnopastus .....	8, 40
Työnopastuslisä .....	9, 40
Työrauhavelvoite .....	8
Työsuhdeturva .....	54
Työsuhteen alkaminen ja päättyminen .....	8
Työsuojelu .....	51
Työsuojeluvaltuutettu .....	8, 34, 50, 51
Työtapaturmat .....	24
Työturvallisuus .....	8, 34
Työviikko .....	9
Työvuorokausi .....	9
Työvuoron muuttaminen ks. Työaikamuodon tai työvuoron muuttaminen .....	9
Töiden järjestely ja siirto toiseen työhön .....	20
Ulkopuolinen työvoima .....	7, 56, 60
Urakkatyö .....	19
Urakkahinnoittelun tarkistus .....	19
Uudenvuodenpäivä .....	10, 16
Uudet työntekijät .....	7, 40
Uusi tai uusiutuva sairaus .....	29
Vaikeasti sairaan lapsen hoito .....	27
Vajaat palkkakaudet .....	18, 19
Vapaapäivät .....	10
Vapunpäivä .....	10, 16, 68
Varapääluottamusmies .....	35, 55, 59
Viikkolepokorvaus .....	16,20
Vuokratyö .....	7, 56, 60
Vuorotyö .....	9, 11
Vuorotyölisät .....	18, 20, 21
Vuorovapaat .....	11, 16
Vuosiloma .....	12, 27,31, 62
Yhteistoiminta .....	48
Yksinhuoltaja .....	26, 27
Yleissopimus .....	7, 47
Ylityö .....	11, 14, 21
<i>viikoittainen</i> .....	15
<i>vuorokautinen</i> .....	15
Ylityö- ja hätätyöluettelot .....	36, 56
Yötyö .....	10, 21
Äitiysvapaa .....	25, 67



PAHVIN- JA PAPERINJALOSTUSALAN TYÖEHTOSOPIMUS

1.2.2012 – 28.2.2014

YLEINEN TEOLLISUUSLIITTO RY  
PAHVIN- JA PAPERINJALOSTAJAIN YHDISTYS RY  
PAPERILIITTO RY



# TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

<b>Aika</b>	24. päivänä tammikuuta 2012	
<b>Paikka</b>	Helsinki	
<b>Läsnä</b>	Markku Käppi	Yleinen Teollisuusliitto / PPY
	Eija Meripaasi	Yleinen Teollisuusliitto
	Alpo Julkunen	Yleinen Teollisuusliitto
	Petri Vanhala	Paperiliitto
	Esko Viljanen	Paperiliitto
	Jouni Salminen	Paperiliitto
	Markku Häyrynen	Paperiliitto
	Sami Laakso	Paperiliitto

## 1. Työehtosopimuksen allekirjoittaminen

Todettiin, että Yleinen Teollisuusliitto ry ja sen toimiala Pahvin- ja Paperinjalostajain Yhdistys ry sekä Paperiliitto ry ovat tänään allekirjoittaneet pahvin- ja paperinjalostusalan työehtosopimuksen liittojen välillä 22.11.2011 saavutetun neuvottelutuloksen mukaisesti.

Nyt allekirjoitettu työehtosopimus tulee voimaan 1.2.2012 välittömästi edellisen työehtosopimuskauden päätyttyä ja liittojen välillä 20.5.2010 allekirjoitetun työehtosopimuksen voimassaolon siten lakattua.

## 2. Työehtosopimuksen voimassaolo

Työehtosopimus on voimassa 1.2.2012 – 28.2.2014 jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättämistä ole kummaltakaan puolelta irtisanottu.

## 3. Palkankorotukset

### 3.1 Vuosi 2012

#### A Yleiskorotus

Työntekijöiden henkilökohtaisia palkkoja korotetaan 1.2.2012 yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1.6 prosenttia.

#### B Yritys- tai toimipaikkakohtainen erä

Yleiskorotuksen lisäksi on käytettävissä paikallisesti sovitettava erä, jonka suuruus on 0,8 %. Erä maksetaan 1.2.2012 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien. 0,8 % lasketaan tehtaan työntekijöiden 16.1.2012 voimassa olevien tuntipalkkojen palkkasummasta.

Erä käytetään palkkausjärjestelmän mukaisesti työntekijöiden pätevyyteen ja työsuoritukseen perustuvien palkanosien kehittämiseen ja oikaisemiseen erityisesti niiden työntekijöiden osalta, joiden palkka ei ole sopusoinnussa heidän pätevyyteensä ja työsuoritukseensa nähden. Erää ei voida jättää jakamatta.

Erän suuruus todetaan yhdessä luottamusmiehen kanssa. Rahaerän jakamisesta ja kohdentamisesta neuvotellaan ja sovitaan yhdessä työnantajan ja luottamusmiehen kesken. Mikäli paikallisen erän käytöstä ei sovita 16.1.2012 mennessä, rahaerän jakoa koskeva erimielisyys voidaan alistaa liittojen ratkaistavaksi. Jos liittojen käsittelyssä ei saavuteta yksimielisyyttä, työntekijöiden palkkoja korotetaan 1.2.2012 alkaen 0,8 % suuruisella yleiskorotuksella.

### **C Kertaerä**

Työntekijöille maksetaan erillisenä kertaeränä 150 € 1.2.2012 tai sitä seuraavan palkanmaksupäivän yhteydessä. Kertaerä maksetaan kaikille, joiden työsuhde on voimassa ja että työsuhde ennen kertaerän maksuajankohtaa on jatkunut keskeytyksettä vähintään kolme (3) kuukautta.

Kertaerän maksuajankohdasta ja maksutavasta voidaan paikallisesti sopia toisin. Sen pitää kuitenkin olla kokonaisuudessaan maksettu 31.5.2012 mennessä.

Palkattomalla vapaalla (kuten opintovapaa, vuorotteluvapaa, perhevapaa, sairausloma, lomautus, varusmiespalvelus, siviilipalvelus) oleville kertaerä maksetaan työhön paluuta seuraavan ensimmäisen palkanmaksun yhteydessä edellyttäen, että työhön paluu tapahtuu sopimuskauden aikana.

Osa-aikaiselle työntekijälle erä maksetaan em. periaatteita noudattaen ja sen määrä lasketaan sovitun työajan ja täyden työajan suhteessa.

Kertaerää ei lueta mukaan työehtosopimuksen 15 §:ssä tarkoitettuun keskituntiansiolaskelmaan. Sitä ei myöskään sisällytetä vuosilomapalkkaan eikä lomakorvaukseen.

### **1.3.2013**

#### **A Yleiskorotus**

Työntekijöiden henkilökohtaisia tuntipalkkoja korotetaan 1.3.2013 yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1,3 prosenttia.

#### **B Yritys- tai toimipaikkakohtainen erä**

Yleiskorotuksen lisäksi on käytettävissä paikallisesti sovitava erä, jonka suuruus on 0,6 %. Erä maksetaan 1.3.2013 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien. 0,6 % lasketaan tehtaan työntekijöiden 16.1.2013 voimassa olevien tuntipalkkojen palkkasummasta.

Erä käytetään palkkausjärjestelmän mukaisesti työntekijöiden pätevyyteen ja työsuoritukseen perustuvien palkanosien kehittämiseen ja oikaisemiseen erityisesti niiden työntekijöiden osalta, joiden palkka ei ole sopusoinnussa heidän pätevyyteensä ja työsuoritukseensa nähden. Erää ei voida jättää jakamatta.

Erän suuruus todetaan yhdessä luottamusmiehen kanssa. Rahaerän jakamisesta ja kohdentamisesta neuvotellaan ja sovitaan yhdessä työnantajan ja luottamusmiehen kesken. Mikäli paikallisen erän käytöstä ei sovita 15.2.2013 mennessä, rahaerän jakoa koskeva erimielisyys voidaan alistaa liittojen ratkaistavaksi. Jos liittojen käsittelyssä ei saavuteta yksimielisyyttä, työntekijöiden palkkoja korotetaan 1.3.2013 0,6 % suuruisena yleiskorotuksena.

#### **4. Työelämän kehittäminen**

Maan hallitus on ilmoittanut tietyistä työelämän kehittämistä koskevista toimenpiteistä, mikäli alakohtaiset työ- ja virkaehtosopimukset sovitaan keskusjärjestöjen raamisopimuksen mukaisesti riittävän kattavasti.

Hallituksen kannanotto on seuraava:

##### **Työelämän kehittäminen**

Valtio käynnistää osana työmarkkinajärjestöjen sopimusta kolmikantaisen lainsäädäntöhankkeiden valmistelun.

Toimivien työmarkkinoiden ja henkilöstön osaamisen kehittämiseksi hallitus on valmis käynnistämään valmistelun myös koulutus – ja hyvinvointivähennyksen käyttöönottamiseksi yritysverotuksessa erityisellä verovähennyksellä.

Tavoitteena on, että työnantaja kannustetaan lisäämään henkilöstön osaamista kehittävää koulutuspanostusta.

Näin työntekijä voi työnantajan määräämällä tavalla osallistua vuosittain kolmen päivän ajan osaamista lisäävään koulutukseen.

Tällä tavalla voidaan henkilöstön osaamista kehittävää koulutusta lisätä ja kohdistaa sitä lisäämään nykyistä koulutukseen osallistuvien työntekijöiden määrää.

Näitä päiviä voidaan yli 55-vuotiaiden kohdalla käyttää myös työkyvyn edistämiseen ja työhyvinvoinnin parantamiseen.

Verovähennyksen tavoitteena on edistää osaamisen kehittämistä ja muutostilanteisiin varautumista sekä työurien pidentämistä.

Uuden järjestelmän kriteereistä, käyttöönoton pelinsäännöistä ja toimeenpanosta valmistellaan kolmikantaisesti esitys 31.5.2012 mennessä. Vastaava järjestely toteutetaan julkisella sektorilla. Järjestelmä otetaan käyttöön 1.1.2013.

#### **5. Matkakustannusten korvaukset**

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

## 6. Jatkuva neuvottelumenettely

Osapuolet sitoutuvat noudattamaan jatkuvan neuvottelumenettelyn periaatetta. Jatkuvaa neuvottelumenettelyä noudattaen liitot voivat käynnistää tarpeellisia kehitys- ja muutoshankkeita ja tarvittaessa yhteisesti sopien muuttaa työehtosopimusta.

## 7. Korvaava työ

Työntekijä ei aina ole välttämättä sairauden tai tapaturman vuoksi täysin työkyvytön. Tästä syystä saattaa olla mahdollista osoittaa hänelle korvaavana työnä jotakin muuta työtä kuin hänen normaalia työtään tai normaalia työtä osittaisena. Työn asemasta kyseeseen voi tulla myös työntekijälle soveltuva koulutus tai työntekijän toimiminen kouluttajana.

Korvaavaa työtä koskevat menettelytavat laaditaan ja sovitaan ennen niiden käyttöönottoa pääluottamusmiehen kanssa.

Korvaavaa työtä koskevien menettelytapojen tulee noudattaa seuraavia periaatteita:

- Lääketieteellisen perustelun korvaavaan työhön tekee aina työterveyslääkäri
- Korvaavassa työssä tehdystä työstä maksetaan työntekijän varsinaisen työn mukaista palkkaa. Mikäli korvaavana työnä tehtävä työ on paremmin palkattua, maksetaan tämän tehtävän mukainen palkka. Koulutuksen tai kouluttajana toimimisen aikana maksetaan palkka sairausajan palkanmaksumääräyksiä noudattaen. Korvaava työ tai koulutus ei ole työkyvyttömyysaikaa.
- Korvaava työ on työntekijän päätökseen perustuva väliaikainen ratkaisu, jonka työntekijä voi tarvittaessa keskeyttää
- Korvaavan työn päätyttyä työntekijällä on oikeus palata aikaisempaan työhönsä

Tässä kohdassa tarkoitettu korvaava työ on voimassa tämän sopimuskauden.

## 8. Muutosturva

Työllistyminen ja muutosturvan toimintamallit

Työnantajan, työntekijöiden ja työvoimaviranomaisen välisen uuden toimintamallin tavoitteena on yhteistyön tehostaminen ja työntekijän mahdollisimman nopea työllistyminen.

## 1. Yhteistoiminta- ja irtisanomismenettely

Työnantaja esittää henkilöstön edustajille työllistymistä edistävän toimintasuunnitelman yhteistoimintaneuvotteluiden alussa, jos työnantaja harkitsee vähintään 10 työntekijän irtisanomista tuotannollisin tai taloudellisin perustein. Sen sisällöstä neuvotellaan työntekijöiden edustajien kanssa. Suunnitelmassa selostetaan neuvottelujen menettelytavat ja muodot, suunniteltu aikataulu sekä suunnitellut toimintaperiaatteet irtisanomisaikana työnhaun, koulutuksen ja työhallinnon palvelujen käytön osalta. Suunnitelmassa otetaan huomioon olemassa olevat normit siitä, miten työvoiman vähentämismenettelyssä toimitaan.

Jos yhteistoimintaneuvottelut koskevat alle 10 työntekijän irtisanomista, yhteistoimintamenettelyssä esitetään suunnitellut toimintaperiaatteet irtisanomisaikana työnhaun, koulutuksen ja työhallinnon palvelujen käytön osalta.

Suunniteltua vähentämistä koskevan yhteistoimintamenettelyn yhteydessä käsitellään myös henkilöstösuunnitelmaan tarvittavat muutokset.

Työnantaja ja työvoimaviranomainen kartoittavat yhteistyössä tarvittavat julkiset työvoimapalvelut viivyttämättä yhteistoimintamenettelyn tai pienten yritysten irtisanomismenettelyn alettua. Työvoimaviranomaisen kanssa pyritään sopimaan tarjottavien palvelujen laadusta ja niiden toimeenpanon aikataulusta sekä yhteistyöstä niiden toteutuksessa. Työntekijöiden edustajille varataan mahdollisuus osallistua yhteistyöhön.

## 2. Työllistymisohjelma ja sen toteuttaminen irtisanomisaikana

Työnantajalla on tiedottamisvelvollisuus oikeudesta työllistymisohjelmaan.

Työnantaja ilmoittaa työvoimaviranomaiselle taloudellisin tai tuotannollisin perustein suoritetusta irtisanomisesta, jos irtisanotulla työntekijällä on työhistoriaa vähintään kolme vuotta.

Ilmoitusvelvollisuus koskee myös sellaisen määräaikaisen työsuhteen päättymistä, joka on muodostunut yhdestä tai useammasta keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin yhteensä vähintään kolme vuotta samaan työnantajaan jatkuneesta määräaikaisesta työsopimuksesta. Työnantaja on velvollinen antamaan työvoimaviranomaiselle työntekijän suostumuksella hänen koulutustaan, työkokemustaan ja työtehtäviään koskevat tiedot heti irtisanomisen tapahduttua. Työnantaja osallistuu erikseen niin sovittaessa muutoinkin työllistymisohjelman laatimiseen.

Työntekijällä on mahdollisuus osallistua työllistymisohjelman laatimiseen. Työllistymisohjelmaa voidaan tarvittaessa täydentää myöhemmin.

Jos asiasta ei ole irtisanomisen tapahduttua muuta sovittu, työntekijällä on oikeus vapaaseen ilman ansionmenetystä osallistuakseen irtisanomisaikanaan työllistymisohjelman tekemiseen, oma-aloitteiseen tai viranomaisaloitteiseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun, uudelleensijoitusvalmennukseen, työssä oppimiseen ja harjoitteluun taikka työllistymisohjelmansa mukaiseen työvoimapolitiiseen koulutukseen. Vapaan pituus on työsuhteen kestosta riippuen seuraava:

Työllistymisvapaan pituus määräytyy irtisanomisajan pituuden mukaan seuraavasti:

- 1) enintään yhteensä 5 päivää, jos irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi;
- 2) enintään yhteensä 10 päivää, jos irtisanomisaika on yhtä kuukautta pidempi mutta enintään neljä kuukautta;
- 3) enintään yhteensä 20 päivää, jos irtisanomisaika on yli neljä kuukautta;
- 4) enintään 30 päivää, jos työntekijän työsuhde on jatkunut vähintään 15 vuotta.

Työntekijän on ennen työllistymisvapaan tai sen osan käyttämistä ilmoitettava siitä ja vapaan perusteesta työnantajalle niin hyvissä ajoin kuin mahdollista sekä pyydettyessä esitettävä luotettava selvitys kunkin vapaan perusteesta.

Työllistymisvapaan käyttämisestä ei saa aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa.

Työntekijän on ilmoitettava vapaasta työnantajalle viivyttämättä ja pyydettyessä esitettävä luotettava selvitys vapaan perusteesta.

## **9. Merkittävät poikkeamat taloudellisessa kehityksessä**

Mikäli työmarkkinoiden keskusjärjestöt yhdessä arvioivat, että talouden kehitys poikkeaa erittäin merkittävästi sopimuksen tekohetkellä arvioidusta, sopijaosapuolet tämän perusteella neuvottelevat ja sopivat poikkeaman vaikutuksista sopimuskorotuksiin tai sopimuksen voimassaoloon kahden viikon kuluessa.

Ellei talouden kehityksen poikkeaman vaikutuksista edellä olevan mukaan päästä sopijapuolten kesken sopimukseen, voi kumpikin sopijaosapuoli kirjallisesti irtisanoa tämän sopimuksen 31.12.2012 mennessä päättymään 28.2.2013.

Helsingissä 24. päivänä tammikuuta 2012

YLEINEN TEOLLISUUSLIITTO RY/  
PAHVIN- JA PAPERINJALOSTAJAIN YHDISTYS RY

Markku Käppi

Eija Meripaasi

Alpo Julkunen

PAPERILIITTO RY

Petri Vanhala

Esko Viljanen

Markku Häyrynen

Jouni Salminen

Sami Laakso

YLEINEN TEOLLISUUSLIITTO ry:n ja sen toimialan  
PAHVIN- JA PAPERINJALOSTAJAIN YHDISTYS ry:n sekä  
PAPERILIITTO ry:n välinen

# TYÖEHTOSOPIMUS

## I YLEISET MÄÄRÄYKSET

### 1 §

#### **SOVELTAMISALA, SITOVUUS JA NOUDATTAMISVELVOLLISUUS**

##### **Soveltamisala**

1. Tätä työehtosopimusta sovelletaan Yleinen Teollisuusliitto ry:n toimialan Pahvin- ja Paperinjalostajain Yhdistys ry:n jäsenyritysten tuotantolaitosten ja niiden työntekijöiden välisissä työsuhteissa.

##### **Sitovuus**

2. Tämä työehtosopimus sitoo allekirjoittaneita liittoja ja niiden alayhdistyksiä sekä työnantajia ja työntekijöitä, jotka ovat tai sopimuksen voimassa ollessa ovat olleet näiden yhdistysten jäseniä.

##### **Noudattamisvelvollisuus**

3. Työehtosopimukseen sidotut ovat velvolliset tarkoin noudattamaan tätä sopimusta ja sidotut yhdistykset lisäksi velvolliset huolehtimaan siitä, että niiden alaiset yhdistykset sekä niihin kuuluvat työnantajat ja työntekijät eivät riko sen määräyksiä.

##### **Vuokratyövoima**

4. Käytettäessä keskusjärjestöjen yleissopimuksen 8. luvun mahdollistamalla tavalla vuokratyövoimaa, noudatetaan näihin yrityksissä työskenteleviin työntekijöihin vähintään tämän työehtosopimuksen määräyksiä, ellei paikallisesti toisin sovita.

### 2 §

#### **KESKUSLIITTOJEN VÄLISET SOPIMUKSET**

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

- Yleissopimus 4.6.1997 siihen 10.5.2001 tehtyine muutoksineen (Liite 5)
- Lomapalkkasopimus 21.3.2005 (Liite 6)
- Irtisanomissuojasopimus 10.5.2001 (Liite 7)

### **3 §**

#### **JÄRJESTÄYTYMISVAPAAUS**

Työnantajilla ja työntekijöillä on oikeus vapaasti päättää liittymisestään omiin järjestöihinsä.

Jos se järjestö, johon työntekijä kuuluu, katsoo, että työntekijän toiminta ammatityhdistyksessä on antanut aiheen työntekijän painostamiseen tai erottamiseen, selvitetään asia tämän työehtosopimuksen edellyttämässä järjestyksessä.

### **4 §**

#### **TYÖRAUHAVELVOITE**

##### **Kielletyt työtaistelutoimenpiteet**

1. Ryhtyminen lakkoon, saartoon, työsulkuun tai muihin niihin verrattaviin toimenpiteisiin tämän sopimuksen muuttamiseksi sen voimassaoloaikana tai lisäyksen saamiseksi siihen, samoin kuin joukkoirtisanoutuminen saman tarkoituksen saavuttamiseksi on kielletty.

##### **Valvontavelvollisuus**

2. Liitot ja niiden alayhdistykset ovat velvolliset huolehtimaan siitä, etteivät niiden alaiset yhdistykset sekä niihin kuuluvat työnantajat ja työntekijät, joita sopimus koskee, ryhdy edellisessä kohdassa tarkoitettuihin työtaistelutoimenpiteisiin eivätkä muutoinkaan riko työehtosopimuksen määräyksiä.

### **5 §**

#### **TYÖSUHTEEN ALKAMINEN JA PÄÄTTYMINEN**

##### **Työnjohto-oikeus**

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

##### **Uusi työntekijä**

2. Työnantajan on huolehdittava siitä, että uusi työntekijä kulloinkin tarvittavassa ja riittävässä määrin perehdytetään sekä opastetaan työtehtäviinsä. Sanotti koskee myös sosiaalisia kysymyksiä, työturvallisuusohjeita sekä työympäristöä. Työnopastuksen yhteydessä tulee myös selvittää työhön mahdollisesti liittyvät ympäristövaikutukset ja antaa ohjausta ympäristöhaittojen ehkäisemiseksi.

Uudelle työntekijälle on annettava tiedot työpaikan pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun vastaanottoajoista ja heidän toimitilojensa sijainnista ja opastettava uusi työntekijä heidän puheillensa.

## Työnoipastuslisä

3. Työntekijälle, jonka kanssa on sovittu työnoipastustehtävien suorittamisesta, maksetaan erillistä työnoipastuslisää. Asiaa koskevat määräykset on kirjattu työehtosopimuksen liitteeseen. (Liite 1).

## II TYÖAIKA

### 6 § SÄÄNNÖLLISEN TYÖAJAN MÄÄRÄYTYMISTAVAT

1. Työaikaan nähden noudatetaan voimassa olevia lain määräyksiä.
2. Säännöllinen työaika on enintään kahdeksan (8) tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa.

Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan luottamusmiehen kanssa sopimalla järjestää myös siten, että se keskimäärin on 40 tuntia päivätyössä ja 2-vuorotyössä enintään (12) viikon pituisena ajanjaksona. Edellytyksenä on, että työtä varten on ennakolta laadittu työntasoitumisjärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen säännöllinen työaika tasoittuu keskimäärään.

#### Muistutus 1

Jatkuvassa 2-vuorotyössä voidaan paikallisesti sopia sovellettavaksi edellä sanotusta perussäännöstä poikkeavia osapuolten hyväksymiä työvuorjärjestelmiä.

3. Säännöllinen vuorokautinen työaika voidaan tilapäisesti pidentää 9 tuntiin edellyttäen, että viikkotuntien lukumäärä enintään 3 viikon pituisena ajanjaksona tasoittuu keskimäärin 40 tuntiin. Järjestelystä on sovittava viimeistään ensimmäistä pidennettyä työpäivää edeltävänä työpäivänä.
4. Kolmivuorotyössä noudatetaan **nro 44 (1.6.2008 – 31.3.2010)** paperiteollisuuden työehtosopimuksen määräyksiä.
5. Työaikamuodon tai työvuoron muuttaminen on mahdollista vähintään seitsemän päivän ilmoitusaikaa noudattaen. Tieto muutoksesta on saatettava henkilökohtaisesti työntekijän ja pääluottamusmiehen tietoon.

### 7 § TYÖAJAN JÄRJESTÄMINEN

#### Työajan sijoittaminen

1. Säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä tarpeelliset tauot työssä määrää työnantaja lain ja työehtosopimuksen rajoissa. Käytännön vaatimista muutoksista neuvotellaan ennen niiden toimeenpanemista pääluottamusmiehen kanssa.
2. Mikäli työsaännöistä tai paikallisesta sopimuksesta ei muuta johdu, on työaika päivätyössä järjestettävä kello 7.00 ja kello 16.00 väliseksi ajaksi.

3. Ellei paikallisesti toisin sovita, työviikko alkaa päivätyössä maanantaina kello 7.00 ja vuorotyössä maanantaina kello 6.00.
4. Yötyötä saadaan teettää työaikalain 26 §:n säännöksiä noudattaen tai sopimalla paikallisesti edellä mainitun lain nojalla.

## Vapaapäivät

5. Työntekijällä on viikon aikana sunnuntain lisäksi toinen vapaapäivä. Sellaiseksi määrätään kiinteä viikonpäivä, jonka ensisijaisesti tulee olla lauantai.

## Arkipyhäviikkojen työaika

6. 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, helatorstaiviikon ja itsenäisyyspäiväviikon sekä joulun ja pääsiäisen jälkeinen lauantai vapaapäivä sellaisessa työssä, jossa lauantai säännönmukaisesti on työvuoroluettelon mukainen vapaapäivä.

Edellä mainitut vapaapäivät eivät pienennä kausipalkkaa. Lakiin perustuva itsenäisyyspäivän palkka sisältyy kausipalkkaan.

## Työajan tarkkailu

7. Työnantaja on oikeutettu järjestämään työajan ja tuotannon tarkkailun kulunvalvontalaitteita tai muita teknisiä välineitä käyttäen. Järjestelystä ei työntekijöille saa aiheutua turhaa ajanhukkaa.

## Poikkeukselliset tilanteet

8. Edellä 6 §:n 2 ja 3 kohdan sekä edellä tämän pykälän 1 – 6 kohdan määräyksistä voidaan lain sallimissa rajoissa poiketa tuotantoteknillisesti pakottavista syistä. Sellaisina voivat tulla kysymykseen välttämättömät korjaukset, raaka-aineen puute tai muu tuotantoa kohdannut ylivoimaiseen esteeseen verrattava syy.

## 8 §

### LEPO- JA RUOKAILUAJAT

#### Ruokailutauko päivätyössä

1. Säännöllisessä päivätyössä työntekijällä on työvuoron aikana tunnin kestävä ruokailutauko, jolloin hän saa vapaasti poistua työpaikaltaan. Lauantain ja juhlapäivän aaton ruokailutauosta on määräyksiä tämän pykälän 3 kohdassa.
2. Paikallisesti sopien voidaan myös päivätyössä noudattaa vähintään puolen tunnin pituista ruokailutaukoa, jonka aikana työntekijä saa esteettömästi poistua työpaikaltaan.

3. Lauantaisin ja juhlapäivien aattona voidaan päivätyössä edellä 1 ja 2 kohdasta poiketen työskennellä ilman ruokailutaukoa. Tällöin työntekijälle on kuitenkin annettava yksi työaikaan sisältyvä 20 minuutin pituinen lepoaika.

Ruokailutaukoa ei edellä 1 ja 2 kohdasta poiketen myöskään pidetä, mikäli työehtosopimuksen 7 §:n 2 kohdan mukaisesti on päivätyössä paikallisesti sovittu lauantain ja juhlapäivän aaton työaika alkavaksi kello 6 ja päättyväksi kello 14. Ruokailutauon sijasta työntekijälle annetaan työaikaan sisältyvinä joko kaksi 10 minuutin pituista taukoa tai yksi 20 minuutin pituinen tauko.

### **Ruokailu vuorotyössä**

4. Vuorotyössä työntekijälle varataan tilaisuus ruokailuun työn suorittamisen kannalta kulloinkin sopivimpana aikana. Vuorotyön sitoessa työntekijän siten, että ateriointiin riittäviä taukoja ei synny, järjestää työnantaja muulla tavoin työntekijälle ruokailua varten 20 minuutin pituisen työaikaan sisältyvän tauon. Tällöin on työntekijällä oikeus aterioinnin ajaksi poistua työpisteen läheisyydessä olevaan ruokailua varten varattuun paikkaan. Sopimusmääräys ei muuta paikallisesti sovittuja pidempiä ruokailutaukoja.

### **Virkistystauko**

5. Työntekijällä on työvuoron aikana oikeus yhteen 10 minuutin pituiseen työaikaan sisältyvään virkistystaukoon, mikäli työn jatkuvuus tai tuotantotekniset syyt eivät sitä estä. Sopimusmääräyksellä ei huononnetta voimassa olevia etuja.

### **Paikallinen sopiminen ruokailutauoista**

6. Edellä tässä pykälässä sanotusta poiketen voidaan työaikalain asettamissa rajoissa paikallisesti sopia muunkinlaisista ruokailutauoista.

### **Ruokailutauko ylityön edellä**

7. Jos työntekijää pyydetään jäämään säännöllisen työaikansa jälkeen välittömästi alkavaan ylityöhön, työntekijän sallitaan pitää 15 minuutin ruokailutauko, joka lasketaan työaikaan.

## **9 §**

### **TYÖAJAN LYHENTÄMINEN**

1. Työajan lyhentäminen koskee seuraavissa työaikamuodoissa työskenteleviä työntekijöitä:

- \* Päivätyö (TAM 15 ja TAM 16)
- \* Keskeytyvä kaksivuorotyö (TAM 25 ja TAM 26)
- \* Jatkuva yksivuorotyö (TAM 17)
- \* Jatkuva kaksivuorotyö (TAM 27)

2. Työntekijän vuotuista työaika lyhennetään työntekijän työaikamuodon perusteella antamalla vapaata jäljempänä tämän pykälän 5 – 7 kohdissa sanotuilla tavoilla.

3. Mikäli työntekijän säännöllinen viikoittainen työaika sopimuksen tai käytännön perusteella on alle 40 tuntia, hän ei ole oikeutettu tässä pykälässä tarkoitettuun vapaaseen.

4. Mikäli työntekijä paikallisen sopimuksen tai käytännön perusteella saa pidemmän kuin 30 arkipäivän pituisen vuosiloman tai säännöllisesti vuosittain toistuvia ylimääräisiä vapaapäiviä, vähennetään ylimääräiset loma- ja vapaapäivät tämän pykälän mukaisesti ansaitusta vapaasta.

#### **Vapaan määrä (TAM 15, 16, 25, 26)**

5. Työntekijä ansaitsee vapaata verotusvuoden (= kalenterivuoteen sisältyvien palkkakausien pituinen ajanjakso) aikana tehtyjen työvuorojen / työpäivien perusteella seuraavasti:

Työvuoroja/työpäiviä vähintään	vapaapäivien lukumäärä
16	1
33	2
49	3
65	4
82	5
98	6
114	7
131	8
147	9
163	10
180	11
201	13

#### **Vapaan määrä (TAM 17, 27)**

6. Työntekijä ansaitsee vapaata verotusvuoden (= kalenterivuoteen sisältyvien palkkakausien pituinen ajanjakso) aikana tehtyjen työvuorojen / työpäivien perusteella seuraavasti:

Työvuoroja/työpäiviä vähintään	vapaapäivien lukumäärä
14	1
29	2
43	3
58	4
72	5
87	6
101	7
115	8
130	9
144	10
159	11
173	12
188	13
202	14

Kolmivuorotyössä noudatetaan paperiteollisuuden työehtosopimuksen nro 44 (1.6.2008-31.3.2010) vuorovapaamääräyksiä.

## Säännöllisiin työvuoroihin / työpäiviin rinnastettava aika

### 7. Säännöllisiin työvuoroihin / työpäiviin rinnastetaan

- työehtosopimuksen 21 ja 23 §:n perusteella palkalliseen vapaaseen oikeutavat työvuorot / työpäivät
- Paperiliiton hallituksen ja liittovaltuuston kokouksen sekä liittokokouksen ajalle sattuvat työvuorot / työpäivät
- työnantajan määräämän ja kustantaman koulutuksen ajaksi sattuvat työvuorot kokonaisuudessaan sekä EK:n ja SAK:n välisen yleissopimuksen 7 luvussa tarkoitetun koulutuksen ajaksi sattuvat työvuorot / työpäivät yhteensä enintään 20 työvuoroa / työpäivää verotusvuotta (= ansaintakausi) kohti
- työvuorot / työpäivät, joilta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa

## Vapaat sairaustapauksissa

8. Säännöllisiin työvuoroihin/työpäiviin rinnastetaan myös ne, joilta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa. Työvuorojärjestelmässä vapaat kuluvat sinä aikana, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa.
9. Sairaana olevaa työntekijää ei saa määrätä tässä pykälässä tarkoitetulle vapaalle, ellei kysymys ole tuotanto-osastolle, tuotantolinjalle tai työvuorolle samanaikaisesti annettavasta vapaasta. Tällöin vapaat kuluvat työntekijän sairaudesta huolimatta.
10. Työntekijän sairastuessa vapaan ajankohdasta ilmoittamisen jälkeen vapaat kuluvat myös sairauden aikana.

## Vuorovapaat ja isyysvapaa

11. Vuorovapaat eivät kulu eivätkä kartu isyysvapaan aikana, vaan siirtyvät myöhemmin annettavaksi.

## Vapaan antaminen

12. Vapaiden antokausi on verotusvuosi. Työnantaja ja työntekijä voivat kuitenkin sopia antokauden jatkamisesta siten, että vapaat annetaan seuraavan toukokuun loppuun mennessä.
13. Työtuntijärjestelmän mukaisista työpäivistä annettavien vapaiden ajankohdan määrää työnantaja vähintään kahden viikon pituisia ilmoitusaikaa noudattaen.
14. Vapaata annetaan vähintään työvuoro kerrallaan sekä täyden työvuoron ylittävä ansaittu vapaa (puoli vapaapäivää) yhdenjaksoisena, ellei paikallisesti toisin sovita.
15. Varsinaisen tai edellä 12 kohdan mukaisen työntekijän kanssa sovitun anto-

kauden päättyessä antamatta olevat vapaat korvataan vapaapäivärahalla, joka maksetaan varsinaisen tai sovitun antokauden päättymistä seuraavana palkanmaksupäivänä.

### **Vapaiden pitäminen antokauden jälkeen**

16. Mikäli työntekijän kanssa on tämän pykälän 11 kohdan mukaisesti sovittu vapaiden pitämisestä varsinaisen antokauden jälkeen, rinnastetaan ne uutta vapaata ansaittaessa säännöllisiin työvuoroihin / työpäiviin.

### **Vapaiden ajalta maksettava korvaus**

17. Vapaiden ajalta maksettava korvaus sisältyy kausipalkkaan. Sen lisäksi maksetaan työehtosopimuksen 15 §:n mukaisesti laskettu keskimääräinen lisien ja palkkioiden osuus. Sunnuntaina tai arkipyhänä olevalta vuorovapaalta maksetaan lisäksi sunnuntaityön korotusosa.

18. Mikäli vapaat edellä tämän pykälän 15 kohdassa tai jäljempänä 20 kohdassa tarkoitetuissa tilanteissa korvataan rahassa, käytetään laskentaperusteena työehtosopimuksen 15 §:n mukaista keskituntiansiota.

### **Liikaa pidetyt vapaat**

19. Liikaa pidetyt vuorovapaat voidaan teettää takaisin jo saman kuluvan antokauden aikana, kuitenkin viimeistään antokauden päättymistä seuraavan toukokuun loppuun mennessä.

20. Liikaa pidetyt vapaat voidaan työntekijän pyynnöstä myös vähentää palkasta. Tällöin vähennyksen määrä kutakin liikaa pidettyä vapaata kohti on keskituntiansion perusteella laskettu kahdeksan (8) tunnin palkka.

### **Vapaat ja työsuhteen päättyminen**

21. Työntekijän työsuhteen päättyessä pitämättä olevat vapaat korvataan vapaapäivärahalla. Vastaavasti liikaa pidetyiltä vapailta maksettu korvaus vähennetään lopputilistä.

## **10 § YLITYÖ**

### **Ylityön teettäminen ja enimmäismäärät**

1. Ylityötä saa teettää työntekijän suostumuksella työaikalain 18 §:n mukaisesti.

2. Työaikalain 19 §:ssä tarkoitettu ylityön enimmäismäärä on 138 tuntia kahdeksan palkkakauden pituisena ajanjaksona, kuitenkin enintään 250 tuntia työehtosopimuksen tarkoittaman verotusvuoden aikana. Paikallisesti sovittavan lisäylytyön enimmäismäärä on 80 tuntia verotusvuoden aikana.

Paikallisesti voidaan sopia yhdestä verotusvuoden pituisesta yli- ja lisäylytyön tarkasteluajanjaksosta.

## **Vuorokautinen ylityö**

### **3. Vuorokautisen ylityön käsite**

Työ, jota tehdään säännöllisen vuorokautisen työajan lisäksi, on vuorokautista ylityötä.

### **4. Vuorokautisen ylityön korvaaminen**

Vuorokautisesta ylityöstä ja säännöllisen vuorokautisen työajan lisäksi tehtävää hätätyöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 prosentilla ja seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.

## **Viikoittainen ylityö**

### **5. Viikoittaisen ylityön käsite**

Viikoittaista ylityötä on työ, joka kunakin viikkona ylittää työtuntijärjestelmän mukaan asianomaisen työviikon säännölliseksi vahvistetun työtuntimäärän. Lisäksi edellytetään, että vapaapäivän siirtämisestä kyseistä viikkoa koskien ei ole sovittu. Viikoittaiseen ylityöhön ei lasketa mukaan saman työviikon aikana tehtyä vuorokautista ylityötä.

### **6. Viikoittaisesta ylityöstä maksettava korvaus**

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

## **Ylityökorvaus 8 viikoittaisen ylityötunnin jälkeen**

7. Kaikki ylityö maksetaan 8 viikoittaisen ylityötunnin jälkeen 100 prosentilla korotetulla palkalla.

## **Työskentely arkipäivänä ennen säännöllisen työvuoron alkamista**

8. Jos työntekijä edeltäkäsän annetun kutsun perusteella pyydetään työhön ennen työtuntijärjestelmän mukaisen arkityövuoronsa alkamista, työntekijälle maksetaan tällöin tehdyiltä työtunneilta 100 prosentilla korotettu palkka työtuntijärjestelmän mukaisen työvuoronsa alkamiseen saakka. Työtuntijärjestelmän mukaisen työvuoron säännölliseltä työajalta maksetaan yksinkertainen palkka.

## **Yöylityö**

9. Ylityöstä, jota tehdään kello 22.00 ja kello 6.00 välisenä aikana, maksetaan 100 prosentilla korotettu palkka.

## **Ylityön ajalta maksettavan palkan perusosan vaihtaminen vapaa-aikaan**

10. Työntekijä ja työnantaja voivat sopia ylityön ajalta maksettavan palkan perusosan vaihtamisesta vastaavaan työntekijän säännöllisenä työaikana annettavaan vapaa-aikaan. Ylityön ajalta maksettavan palkan korotusosa korvataan rahana edellä tässä pykälässä sanotun mukaisesti.

## Työskentely juhlapyhinä

11. Sunnuntaina tehdystä työstä maksetaan 100 prosentilla korotettu palkka. Juhlapyhäseisokkina sekä sunnuntaiksi sattuvana itsenäisyyspäivänä tehdystä työstä maksetaan 200 prosentilla korotettu palkka, joka sisältää sunnuntai- ja ylityökorvaukset.

	Korvaus %
<b>Pääsiäinen</b>	
Pitkäperjantai klo 06.00	200
Pääsiäislauantai	200
1. pääsiäispäivä	200
2. pääsiäispäivä	200
<b>Vappu</b>	
Vapunaatto klo 14 alkaen	200
Vapunpäivä	200
<b>Juhannus</b>	
Juhannusaatto klo 06.00	200
1. juhannuspäivä	200
2. juhannuspäivä	200
<b>Joulu</b>	
Jouluaatto klo 06.00	200
Joulupäivä	200
Tapaninpäivä	200
<b>Uusi vuosi</b>	
Uudenvuodenaatto klo 14 alkaen	200
Uudenvuoden päivä	200

Liitot suosittelevat, että vapunaaton ja uudenvuodenaaton iltavuoro olisi vuorovapaa, ellei tuotannollisista syistä muuta johdu.

12. Mikäli työntekijä joutuu työskentelemään kaikkina viikonpäivinä ja siten myös työaikalain 31 §:n tarkoittamana viikoittaisena vapaa-aikanaan, korvataan työhön käytetty aika työaikalain 32 §:n 2 momentin mukaisesti.

## 11 §

### HÄLYTYSLUONTOINEN TYÖ

Mikäli työntekijä kutsutaan hälytysluontoiseen työhön varsinaisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan paitsi palkka hänen tällöin suorittamaltaan työajalta, lisäksi hälytysrahana 2 tunnin palkka ilman ylityökorvausta. Työajalta suoritetaan 100 prosentilla korotettu palkka. Lyhyemmältä kuin yhden tunnin työajalta suoritetaan tunnin palkka.

### **III PALKKAMÄÄRÄYKSET**

#### **12 § TYÖPALKAT**

##### **Töiden sijoittaminen ammattitasoille**

1. Työstä maksettava palkka määräytyy työn edellyttämän ammattitaidon, työolosuhteiden ja rasittavuuden mukaan. Sanottujen tekijöiden perusteella työt sijoitetaan ammattitasoille 1 – 6 työehtosopimuksen liitteen 2 sisältämää ohjeistusta noudattaen. Paikallisesti voidaan sopia muidenkin palkkausjärjestelmien käyttöön ottamisesta.
2. Työntekijän säännöllisesti tehdessä vaativuudeltaan kahteen tai useampaan eri ammattitasoon kuuluvaa työtä, maksetaan hänelle vähimmäispalkkana kyseisten tekemiensä töiden ammattitason mukaisesti määräytyvien ohjetuntipalkkojen keskiarvon suuruista palkkaa. Mikäli työntekijän tekemistä töistä vaativimman ja siten korkeimmin palkatun työn osuus käsittää vähintään kolmanneksen työntekijän säännöllisestä työajasta, määräytyy vähimmäispalkan suuruus tämän vaativimman ammattitason mukaisen ohjetuntipalkan perusteella.

##### **Ohjetuntipalkat**

3. Ohjetuntipalkat on kirjattu työehtosopimuksen liitteeseen 3.

##### **Henkilökohtainen palkka**

4. Työntekijän ammattitaito ja työsuoritus huomioon ottaen hänelle voidaan maksaa asianomaisen ohjetuntipalkan ylittävää henkilökohtaista palkkaa.

#### **13 § KAUSIPALKKA**

##### **Palkkakausi**

1. Palkkakausi on kaksi työehtosopimuksen mukaista työviikkoa.

##### **Palkanmaksupäivä**

2. Palkanmaksupäivä on palkkakauden jälkimmäisen viikon perjantai, ellei paikallisesti toisin sovita. Tällöin maksetaan edellisen palkkakauden kausipalkka ja muut palkkaerät. Palkanmaksupäivän sattuessa pyhäpäiväksi palkka maksetaan lähinnä edeltävänä arkipäivänä.

##### **Kausipalkka**

3. Kausipalkka on työntekijän säännöllisen työajan aikapalkka.

## **Kausipalkan muodostaminen**

### 4. Kausipalkkaan sisältyvät:

Aikapalkalla työskentelevän työntekijän kausipalkan pohjana on kokonaistuntipalkka, joka kerrotaan tuntikertoimella 80. Kausipalkka koostuu työntekijän säännöllisen työajan tuntipalkasta sekä jokaiselta työtunnilta maksettavista olosuhteellisista ja muista mahdollisista henkilökohtaisista lisistä.

### 5. Kausipalkkaan ei sisälly:

- Ylityöstä maksettava palkka

- Sunnuntaityöstä maksettavan palkan perusosa, ellei ole kysymys säännöllisenä työaikana tehdystä työstä

- Vuorotyölisät

- Muut lain tai työehtosopimuksen edellyttämät erillisesti maksettaviksi sovitut lisät (esimerkiksi lauantailisä ja palvelusvuosilisä)

6. Kausipalkka ei muutu, vaikka työtuntijärjestelmän mukainen säännöllinen työaika jonakin palkkakautena on alle 80 tuntia.

## **Palkkaperusteiden muutosten vaikutus kausipalkkaan**

7. Palkkaperusteiden vakinaiset muutokset toteutetaan kausipalkassa seuraavan täyden palkkakauden alusta lukien. Siihen saakka kyseiset muutokset otetaan huomioon tuntikohtaisen laskennan perusteella.

## **Palkanmaksu työsuhteen alkaessa**

8. Palkkakautena, jona työntekijän työsuhde alkaa, palkka maksetaan tehtyjen työtuntien mukaan. Kausipalkkaa koskevia määräyksiä ryhdytään soveltamaan toisen palkkakauden alusta lukien.

9. Uuden työntekijän työsuhteen alkaessa palkkakauden ensimmäisellä viikolla hänelle maksetaan seuraavan viikon palkanmaksupäivänä ensimmäisen viikon säännölliseltä työajalta palkkaennakko. Tämä palkkaennakko vähennetään seuraavana palkanmaksupäivänä.

10. Uuden työntekijän työsuhteen alkaessa palkkakauden toisella viikolla, palkka maksetaan seuraavan palkkakauden palkanmaksupäivänä

## **Palkanmaksu työsuhteen päättyessä**

11. Palkka maksetaan pankkiin myös lopputilin osalta yrityksen normaalina palkkapäivänä, ellei palkanmaksusta paikallisesti muuta sovita.

## **Palkattomat poissaolot**

12. Palkattomat poissaolot vähennetään kausipalkasta. Vähennettävä summa saadaan kertomalla poissaolotuntien määrä työntekijän tuntipalkalla.

## **Suorituspalkkatyötä tekevät työntekijät**

13. Suorituspalkkatyötä tekevän työntekijän palkka maksetaan tämän pykälän määräysten mukaisesti.

14. Arkipyhien johdosta vajaiksi jääviltä palkkakausilta suorituspalkkatyötä tekeville työntekijälle maksetaan ns. vajaiden palkkakausien korvaus, joka saadaan kertomalla työntekijän keskituntiansio luvun 80 ja kyseisen vajaan palkkakauden säännöllisten työtuntien erotuksella. Palkkiotyötä tekeville työntekijälle korvaus maksetaan palkkio-osan perusteella edellyttäen, että kyseisenä vajaan palkkakautena työntekijälle on maksettu kausipalkka.

## **14 § URAKKATYÖ**

### **Urakkatyön hinnoittelusääntö**

1. Mikäli työn laatu sen sallii ja se teknillisesti on mahdollista, suoritetaan työ tuotannon ja työntekijöiden ansioiden kohottamiseksi urakkatyönä. Urakkatyö on hinnoiteltava siten, että työntekijän ansio normaalilla urakkatyövauhdilla on 15 % asianomaisen työn ammattitason mukaista ohjetuntipalkkaa korkeampi ja että ansio työsuorituksen lisääntyessä kasvaa vähintään samassa suhteessa.

### **Hinnoittelusta sopiminen**

2. Urakkatöiden hinnoittelusta sovitaan paikallisesti. Mikäli työpaikalla ei hinnoittelusta päästä sopimukseen, työ suoritetaan entisillä perusteilla ja asia siirretään liittojen ratkaistavaksi.

### **Hinnoittelun tarkistaminen**

3. Jos työ- ja tuotantomenetelmissä, työn järjestelyissä, työvälineissä, raaka-aineiden laadussa tai muissa urakkahintaan vaikuttavissa tekijöissä tapahtuu muutoksia, urakkahintoja voidaan tarkistaa muutosta vastaavasti. Urakkahintojen tarkistamisesta on neuvoteltava paikallisesti. Jos uusista urakkahinnoista ei työpaikalla päästä yksimielisyyteen, on asia siirrettävä liittojen ratkaistavaksi työn tekemisen tällöin jatkuessa entisillä perusteilla.

4. Edellä mainittujen töiden urakkaosuuksille maksetaan yli- ja sunnuntaityökorvaus.

## **15 § KESKITUNTIANSIO**

### **Keskituntiansion muodostaminen**

1. Keskituntiansio saadaan lisäämällä voimassa olevan kausipalkan tuntipalkan keskimääräinen lisien ja palkkioiden osuus. Sanotusta osuudesta käytetään nimitystä KTA-lisä.

2. KTA-lisä saadaan laskemalla yhteen vuosineljänneksen aikana maksetut lisät.

### **KTA-lisään kuuluvat ja sen ulkopuolelle jäävät palkkaerät**

3. KTA-lisään sisältyvät:

- Lauantai- ja aattolisät
- Olosuhdelisät
- Työnopastuslisät
- Urakka- ja palkkiotyöosuudet (kausipalkan lisäksi maksettavat)
- Vuorotyö- sekä ilta- ja yötyölisät

4. KTA-lisään eivät sisälly:

- Yli työn korotusosat
- Sunnuntaityön korotusosat
- Viikkolepokorvaukset
- Hälytysrahat (TES 11 §)
- Varallaolokorvaukset
- Vapaa-ajan palkat (esimerkiksi vuosilomapalkka)
- Pääluottamusmiehelle / varapääluottamusmiehelle sekä työsuojeluvaltuutetulle maksettavat palkkiot (TES 27 §)
- Palvelusvuosilisät (TES 19 §)

### **KTA-lisän käyttöajanjaksot**

5. Edellisen vuosineljänneksen KTA-lisää käytetään vuosineljänneksen päätymisen jälkeen toisen palkkakauden alusta lukien seuraavan vuosineljänneksen toisen palkkakauden alkuun saakka.

Esimerkki:

Ensimmäiseltä vuosineljännekseltä laskettua KTA-lisää käytetään II vuosineljänneksen toisen palkkakauden alusta III vuosineljänneksen ensimmäisen palkkakauden loppuun saakka. (Tällöin II vuosineljänneksen ensimmäinen palkkakausi toimii laskenta-aikana).

6. Uuden työntekijän KTA-lisä lasketaan käyttäen laskentajaksona vuosineljänneksen asemesta sellaista lähinnä edeltävää palkkakautta, jolta KTA-lisä tämän pykälän 1 kohdan mukaisesti voidaan luotettavasti laskea.

## **16 §**

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

#### **Työnantajan työnjohto-oikeus ja tehtäväsiirrot**

1. Työntekijä on velvollinen suorittamaan työnantajan hänelle osoittamaa työtä, ja työnantajalla on oikeus siirtää työntekijä kulloinkin esiintyvän tarpeen mukaan toiseen työhön.

## **Tilapäinen siirto aikapalkalla tehtävästä työstä toiseen aikapalkkatyöhön**

### **2. Pääsääntö**

Mikäli aikapalkalla työskentelevä työntekijä tilapäisesti siirretään toiseen joko alemmin tai korkeammin palkattuun työhön, maksetaan hänelle tehtäväsiirron ajalta entisestä työstä sovittu tuntipalkka.

### **3. Yli kaksi viikkoa kestävät tehtäväsiirrot**

Jos tällainen siirto töiden järjestelyn, raaka-aineen tai työvoiman puutteen, koneen rikkoutumisen tai muun syyn takia kestää kauemmin kuin kaksi viikkoa, maksetaan työntekijälle tämän jälkeen ensiksi sattuvan palkkakauden alusta tekemänsä tilapäisen työn mukainen palkka. Edellä mainitun siirron syyn poistuttua, työntekijä siirretään mahdollisuuksien mukaan takaisin entiseen työhönsä.

### **4. Työntekijä pystyy heti normaalisti edellytetyyn työsuoritukseen**

Mikäli korkeammin palkattuun tuntityöhön tilapäisesti siirretty työntekijä pystyy työtuloksen ja laadun osalta kyseisessä työssä työntekijältä normaalisti edellytetyyn työsuoritukseen, maksetaan hänelle tämän uuden työn mukainen palkka tehtäväsiirron alusta alkaen.

## **Erityissäännös koskien urakkapalkalla työskenteleviä työntekijöitä**

5. Mikäli urakkatyöntekijä muun syyn kuin urakkatyön vähyyden takia, ilman omaa syytään, siirretään toiseen työhön, ja toinen työntekijä siirron takia suorittaa hänen työnsä, maksetaan hänelle viimeksi mainitussa työssä saavutettu ansio, kuitenkin enintään 14 päivän ajalta siirrosta tehdyn ilmoituksen jälkeen.

## **50 vuotta täyttänyt työntekijä**

6. Mikäli 50 vuotta täyttänyt työntekijä, jonka työsuhte on saman yrityksen palveluksessa tämän sopimuksen puitteissa jatkunut vähintään 20 vuotta, on mennyt siinä määrin työkykyään, ettei hän enää voi suorittaa entistä tehtäväänsä, suosittavat liitot, että ko. työnantaja siirtää hänet tehtävään, jossa aikaisemmassa työssä saavutettu keskituntiansio ei alene 1,5 vuoden ajalta siirrosta lukien ja sen jälkeen hänen kausipalkkansa ei alene.

## **IV ERILLISET LISÄT**

### **17 §**

## **VUOROTYÖLISÄT, ILTA- JA YÖTYÖ SEKÄ LAUANTAILISÄ**

### **Vuorotyö**

1. Vuorotyössä maksetaan iltavuorolisänä 137 senttiä tunnilta sekä yövuorolisänä 230 senttiä tunnilta.

Vuorotyölisien, sekä lauantai- ja aattolisän määrät sovitaan liittojen välillä vuosittain syyskuun aikana mahdollisten muutosten tullessa voimaan 1. päivänä loka-kuuta tai sitä lähinnä alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

## Ilta- ja yötyö poikkeuksellisissa tilanteissa

2. Työntekijän säännöllisen työajan sijoituessa poikkeuksellisesti kello 16 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.

## Lauantai- ja aattolisä

3. Lauantaityövuorokauden ja arkipyhäaaton työvuorokauden aikana tehdyiltä säännöllisen työajan tunneilta työntekijälle maksetaan erillinen lisä, jonka suuruus on 306 senttiä tunnilta.

Peräkkäisinä aatto- ja lauantapäivinä lisä maksetaan ainoastaan ensimmäiseltä.

## Vuorotyölisät, lauantailisä sekä ilta- ja yötyölisät ylityön ja / tai sunnuntai työn ajalta

4. Työn ollessa yli- ja / tai sunnuntai työtä edellisissä kohdissa 1, 2 ja 3 mainituille lisille ja 18 §:n mukaisille lisille maksetaan ylityö- ja / tai sunnuntai työkorotus.

## 18 §

### OLOSUHDELISÄT

Erittäin likaisissa tai erittäin raskaissa töissä työntekijälle maksetaan paikallisesti tarkemmin sovittavin ehdoin työkohtaista lisää, jonka suuruus tunnilta on 5 - 10 prosenttia asianomaisen työntekijän tekemien töiden perusteella. Edellä mainituille lisille maksetaan yli- ja sunnuntai työkorotus.

## 19 §

### PALVELUSVUOSILISÄ

#### Palvelusvuosilisän määräytyminen

1. Työntekijälle maksetaan työsuhteen yhdenjaksoisen keston perusteella määrättyä erillistä palvelusvuosilisää **1.2.2012** alkaen seuraavasti:

Työsuhteen kesto	Lisän määrä
3 vuotta tai kauemmin	24 senttiä tunnilta
6 vuotta tai kauemmin	27 senttiä tunnilta
9 vuotta tai kauemmin	35 senttiä tunnilta
12 vuotta tai kauemmin	42 senttiä tunnilta
15 vuotta tai kauemmin	49 senttiä tunnilta
18 vuotta tai kauemmin	59 senttiä tunnilta
21 vuotta tai kauemmin	71 senttiä tunnilta

## Palvelusvuosi lisä 1.3.2013 alkaen

Työsuhteen kesto	Lisän määrä
3 vuotta tai kauemmin	25 senttiä tunnilta
6 vuotta tai kauemmin	28 senttiä tunnilta
9 vuotta tai kauemmin	36 senttiä tunnilta
12 vuotta tai kauemmin	43 senttiä tunnilta
15 vuotta tai kauemmin	50 senttiä tunnilta
18 vuotta tai kauemmin	60 senttiä tunnilta
21 vuotta tai kauemmin	72 senttiä tunnilta

### Työsuhteen kestoajaan luettava aika

2. Palvelusvuosisisään oikeuttavia vuosia määritettäessä mukaan lasketaan työsuhteen kestäessä pidettävän lakisääteisen äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan sekä asepalveluksen aika.

## V SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET

### 20 §

#### SAIRAUSAJAN PALKKA

#### Työsuhteen kesto alle kuusi kuukautta

1. Työsuhteen kesto alle yksi kuukausi

Vähemmän kuin yhden (1) kuukauden kestäneessä työsuhteessa työntekijälle maksetaan työkyvyttömyyden alkamisesta lukien sairausajan palkkana 50 prosenttia palkastaan siihen saakka, kun oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan alkaa (= omavastuu-aika).

2. Työsuhteen kesto kauemmin kuin yksi kuukausi, mutta vähemmän kuin kuusi kuukautta

Yli yhden (1) kuukauden mutta vähemmän kuin kuusi (6) kuukautta kestäneessä työsuhteessa työntekijälle maksetaan työkyvyttömyyden alkamisesta lukien sairausajan palkkana täysi palkka siihen saakka, kun oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan alkaa (= omavastuu-aika).

#### Työsuhteen kesto vähintään kuusi kuukautta

3. Työntekijälle maksetaan työkyvyttömyyden alkamispäivästä lukien sairausajan palkkaa työsuhteen yhdenjaksoisen keston perusteella määräytyviltä ajanjaksoilta seuraavasti:

Työsuhteen yhdenjaksoinen kesto ennen työkyvyttömyyden alkua	Ajanjakson pituus
Vähintään kuusi (6) kuukautta mutta alle viisi (5) vuotta	35 päivää
Vähintään viisi (5) vuotta mutta alle kymmenen (10) vuotta	42 päivää
Vähintään kymmenen (10) vuotta	56 päivää

### **Erityissäännös koskien työpaikalla sattuneita työtaturmia**

4. Työkyvyttömyyden aiheuttua työpaikalla sattuneesta työtaturmasta sairausajan palkka 35 päivän ajanjaksolta maksetaan myös edellä 1 ja 2 kohdassa tarkoitetuille työntekijöille.

### **Samana sairauden uusiutuminen alle 6 kuukauden työsuhteissa**

5. Jos työntekijä sairastuu uudelleen samaan sairauteen enintään 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolloin viimeksi maksettiin sairausajan palkkaa tai sairauspäivärahaa, käsitellään tapausta yhtenä sairautena. Tällöin sairausajan palkan maksamista jatketaan tämän pykälän mukaisesti, kuitenkin enintään edellä 1 - 4 kohdassa tarkoitettua ajanjakson päättymiseen saakka. Saman sairauden uusiutua korvausajanjakso voi koostua myös useammasta työkyvyttömyysjaksosta; sairausajan palkkaa maksetaan siinäkin tapauksessa enintään edellä mainitun ajanjakson päättymiseen saakka. Ratkaisu sen seikan suhteen, onko kyseessä sama vai eri sairaus, tapahtuu epäselvissä tapauksissa sairausvakuutuslain tulkintoja noudattaen.

### **Sairauspoissaolo omalla ilmoituksella**

6. Työntekijällä on oikeus siitä itse ilmoittamalla olla sairauden vuoksi poissa työstä ja saada sairausajan palkkaa enintään kolmen vuorokauden pituiselta ajanjaksolta. Pidemmän sairaudesta johtuvan poissaolon yli kolmen päivän osuudesta tulee antaa tämän sopimuksen mukainen selvitys. Samassa yhteydessä otetaan käyttöön työhönpaluukeskustelu, jossa selvitetään ovatko poissaolot työstä johtuvia.

Sairauspoissaolo omalla ilmoituksella on mahdollista seuraavia periaatteita noudattaen:

- sairauspoissaolosta ilmoitetaan viipymättä suullisesti esimiehelle ja työhön palatessaan työntekijä allekirjoittaa selvityksen poissaolonsa syystä,
- tarvittaessa työnantajalla on oikeus määrätä työntekijä työterveyslääkärin tarkastettavaksi,
- tässä määräyksessä todettujen periaatteiden vastaisen menettelyn seurauksena työntekijä menettää oikeuden olla omalla ilmoituksellaan sairauden vuoksi pois työstään.

## **Lääkärintodistus**

7. Työntekijän tulee vaadittaessa esittää työkyvyttömyydestään lääkärintodistus tai työnantajan hyväksymä muu todistus sairaudesta.

8. Mikäli työnantaja osoittaa työntekijän määräämänsä lääkärin tutkittavaksi, työnantaja maksaa kyseisestä lääkärintarkastuksesta aiheutuvat välittömät kustannukset. Sama koskee työnantajan määräämän lääkärin suosittamaa erikois-tutkimusta.

## **Sairausajan palkan epääminen**

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

## **Sairausajan palkan laskentaperuste**

10. Aikapalkalla työskentelevä työntekijä  
Aikapalkalla työskentelevän työntekijän sairausajan palkan maksuperusteena käytetään kausipalkan tuntipalkkaa, jonka lisäksi työntekijälle maksetaan työvuorojärjestelmän mukaiset vuorotyölisät.

11. Suorituspalkalla työskentelevä työntekijä  
Suorituspalkalla työskentelevälle työntekijälle sairausajan palkka maksetaan työehtosopimuksen 15 §:n mukaista keskituntiansiota laskentaperusteena käytäen.

## **Äitiysvapaan ajalta maksettava palkka**

12. Työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään kuusi (6) kuukautta ennen synnytystä, maksetaan äitiysvapaan ajalta sen alusta lukien palkkaa 35 työpäivältä. Työsuhteen jatkuttua vähintään viisi (5) vuotta ennen synnytystä, palkka maksetaan 45 työpäivältä. Palkka äitiysvapaan ajalta maksetaan edellä 9 ja 10 kohtiin kirjattuja sairausajan palkan laskentaperusteita noudattaen.

## **Isyysvapaan ajalta maksettava palkka**

13. Työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään kuusi (6) kuukautta maksetaan isyysvapaalla olevalle työntekijälle palkka isyysrahauden kuudelta ensimmäiseltä työpäivältä. Isyysvapaan palkka maksetaan keskituntiansion mukaan.

## **Sairausajan ja äitiys- ja isyysvapaan palkan sekä lakisääteisten päivärahojen yhteensovitus**

13. 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, synnytysten tai isyysvapaan perusteella samalta ajanjaksolta päivä- tai äitiysrahaa taikka siihen verrattavaa muuta korvausta, kuten esimerkiksi työ- tai tapaturmaeläkettä. Vähennysoikeutta ei kuitenkaan ole siltä osin, kuin korvausta maksetaan työnte-

kijän itse kokonaan tai osaksi kustantaman vapaaehtoisen vakuutuksen perusteella.

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

15. Jos päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta ei työntekijästä itsestään johtuvista syistä makseta tai jos se maksetaan vähäisempänä, kuin mihin työntekijällä lain mukaan olisi ollut oikeus, työnantajalla on oikeus vähentää sairauden, äitiys- tai isyysvapaan ajalta maksettavasta palkasta työntekijän laiminlyönnin johdosta suorittamatta jäänyt päiväraha tai sen osa.

## **21 §**

### **LAPSEN SAIRASTUMINEN**

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

1. Työehtosopimuksen 20 §:n sairausajan palkkaa koskevan säännöksen sisältämiä periaatteita noudattaen maksetaan alle 10-vuotiaan lapsen äkillisesti sairastuessa äidille tai isälle korvaus lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä, lyhyestä tilapäisestä poissaolosta. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä ja että poissaolosta annetaan työehtosopimuksen 20 §:n sairausajan palkan maksamista koskevien määräysten mukainen selvitys. Edellä sanottua sovelletaan myös yksinhuoltajiin.

2. Korvaus maksetaan myös siinä tapauksessa, että toinen vanhemmista on sairauden, matkan, työskentelystä, opiskelusta tai koulutukseen osallistumisesta johtuvan toisella paikkakunnalla asumisen tai muun vastaavan syyn vuoksi tilapäisesti estynyt osallistumasta lapsen hoitoon eikä muuta hoitoa saada järjestetyksi tämän pykälän mukaisesti. Tätä kohtaa sovellettaessa opiskelu rinnastetaan ansiotyöhön.

3. Saman sairastumisen johdosta korvausta maksetaan vain toiselle vanhemmista. Tarvittaessa työnantajalla on oikeus saada selvitys siitä, että vain toinen vanhemmista on käyttänyt tässä pykälässä tarkoitettua etuutta hyväkseen.

#### **Selvitys lapsen sairaudesta ja sen aiheuttamasta poissaolosta**

4. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että lapsen sairaudesta ja sen aiheuttamasta poissaolosta annetaan sama selvitys, kuin työehtosopimuksen ja yrityksessä mahdollisesti omaksutun käytännön mukaan vaaditaan työntekijän omasta sairaudesta. Yleensä tämä merkitsee lääkärintodistuksen hankkimista lapsen sairaudesta. Mikäli kuitenkin työpaikalla hyväksytään työntekijän sairastumistapauksessa jokin muu selvitys, tulee tämän riittää myös lapsen sairastumisen vuoksi tapahtuvan poissaolon selvittämiseksi.

5. Äidin tai isän tulee ensisijaisesti pyrkiä järjestämään hoito. Huoltajan tulee tarvittaessa esittää selvitykseksi poissaolon välttämättömyydestä tieto lapsen hoitopaikan sekä samassa taloudessa asuvien perheenjäsenten hoitomahdollisuudesta ja sopivuudesta tehtävään.

### **Lapsen sairastuminen kesken työpäivän**

6. Mikäli sopimuksen muut edellytykset ovat olemassa, tulee työntekijälle korvata poissaolotapauksessa palkka työehtosopimuksen mukaisesti. Yleensä tämä merkitsee sitä, että työntekijä saa lapsen sairastumispäivältä palkan työvuoronsa loppuun asti.

### **Poissaolon pituus**

7. Sopimuksessa mainitulla lyhyellä tilapäisellä poissaololla tarkoitetaan yhden, kahden, kolmen tai neljän päivän poissaoloa. Poissaolon pituus on aina arvioitava tapaus tapaukselta ottaen huomioon muun muassa hoidon järjestämismahdollisuudet ja sairauden laatu. Sopimus ei siten merkitse automaattista oikeutta neljän päivän palkalliseen enimmäispoissaoloon. Poissaolon ollessa sovittua pidemmän, ei korvausta suoriteta.

### **Vuosiloman ansainta**

8. Vuosiloman pituutta määrittäessä palkallinen poissaolo katsotaan työssäolon veroiseksi ajaksi.

### **Sopimusmääräyksessä tarkoitettu yksinhuoltaja**

9. 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.

### **Molemmat vanhemmat saman työnantajan palveluksessa vuorotyössä**

10. Mikäli lapsen vanhemmat ovat saman työnantajan palveluksessa vuorotyössä siten, että vanhempien työvuorot osuvat peräkkäin, varataan kotona olevalle vanhemmalle mahdollisuus ilman palkan menetystä hoitaa äkillisesti sairastunutta lasta siihen saakka, kunnes toinen vanhemmista palaa työvuorostaan kotiin. Tällöin palkallisen poissaolon pituus on edestakaiseen työmatkaan kuluva aika.

### **Vaikeasti sairas lapsi**

11. Työntekijällä, jonka lapsi sairastaa sairausvakuutuslain täytäntöönpanosta annetun valtioneuvoston asetuksen (30.12.2004; 1335 / 2004) 1 luvun 4 §:ssä tarkoitettua vaikeaa sairautta, on oikeus olla poissa työstä osallistuaakseen sairausvakuutuslain (21.12.2004 / 1224) 10 luvun 2 §:n 2 momentissa tarkoitettuun lapsen hoitoon tai kuntoutukseen tai kuntoutukseen liittyvään kotihoitoon, kuten myös sopeutumisvalmennus- tai kuntoutuskurssille tai muuhun niihin rinnastettavaan lakiin perustuvaan kuntoutustoimintaan. Poissaolosta on sovittava työnantajan kanssa etukäteen.

**A. Lakisääteiset lääkärintarkastukset****1. Peruste**

Työehtosopimuksen 22 §:n A-kohtaa sovelletaan, kun työsuhteen aikana suoritettava terveystarkastus tai toimenpide perustuu

- Hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteita, työterveyshuollon sisältöä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutusta koskevaan valtioneuvoston asetukseen (27.12.2001 / 1484) ja hyväksytyyn työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan
- Nuorista työntekijöistä annettuun lakiin (19.11.1993 / 998)
- Säteilylakiin (27.3.1991 / 592)

Työehtosopimuksen 22 §:n A-kohtaa sovelletaan myös sellaiseen tartuntatauti-laissa (25.7.1986 / 583) tarkoitettuun lääkärintarkastukseen, joka johtuu työntekijän siirtymisestä saman yrityksen sisällä kyseistä lääkärintarkastusta edellyttävään työtehtävään.

**2. Työnantajan korvausvelvollisuus**

Työnantaja korvaa työntekijälle edellä kohdassa 1 mainittujen lääkärintarkastusten aiheuttaman ansionmenetyksen työntekijän säännöllisiä työtunteja vastaavalta ajalta. Säännöllisen työajan ansionmenetys korvataan myös kyseisiin lääkärintarkastuksiin liittyvien matkojen vaatimalta ajalta.

Jos työntekijä lähetetään edellä kohdassa 1 mainituissa säännöksissä tarkoitettuihin tarkastuksiin tai tutkimuksiin tai hänet niiden perusteella määrätään jälkitarkastukseen, maksaa työnantaja korvauksen myös välttämättömistä matkakustannuksista sekä työehtosopimuksen mukaisin edellytyksin myös päivärahan.

Mikäli tarkastus tapahtuu työntekijän vapaa-aikana, maksetaan työntekijälle korvauksena ylimääräisistä kuluista sairausvakuutuslain 11 luvun 7 §:n mukaista vähimmäispäivärahaa vastaava summa.

**B. Muut lääkärintarkastukset**

Ansionmenetyksen korvattavuuden edellytykset ovat seuraavat:

**3. Perusedellytykset (koskevat kaikkia kohtia 3 - 7)**

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

3.2 Muissa kuin edellä kohdassa 3.1 tarkoitetuissa sairastumis- tai tapaturmatapauksissa edellytetään, että työntekijä varaa vastaanottoajan työaikana vain, jos sitä ei kohtuullisen ajan (esimerkiksi normaalitapauksissa viikon) kuluessa ole saatavissa työajan ulkopuolella. Työntekijän on esitettävä luotettava selvitys siitä, että hän ei ole voinut saada vastaanottoa työajan ulkopuolella.

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

3.4 Lääkärintarkastus on järjestettävä työajan tarpeetonta menetystä välttääks.

3.5 Mikäli työntekijä saa lääkärintarkastuksen ajalta sairausajan palkkaa, ei korvausta ansionmenetyksestä lääkärintarkastusta koskevien sopimusmääräysten nojalla suoriteta. Korvausta ei suoriteta myöskään sairausajan palkkamääräysten edellyttämänä karenssipäivänä suoritetun lääkärintarkastuksen ajalta.

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

#### 4. Erityisedellytykset

Ansionmenetys korvataan:

##### 4.1 Uusi tai uusiutuva sairaus

4.1.1 Sellaisen lääkärintarkastuksen ajalta, jossa todetaan työntekijän sairaus.

4.1.2 Lääkäriin tutkimustoimenpiteestä johtuneen enintään vuorokauden kestäneen työkyvyttömyyden ajalta

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

##### 4.2 Aikaisemmin todettu sairaus

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

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

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

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

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

#### 5. 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 laboratorio- tai röntgentutkimukseen työajan ulkopuolella tai jos sairaus edellyttää tutkimuksen suorittamista ainoastaan tiettyinä vuorokauden ajankohtana. Tällainen ajankohtavaatimus tulee selvittää lääkärintodistuksella.

#### 6. Raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset ja tutkimukset

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

#### 7. 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.

### C. Laskenta

Tässä pykälässä tarkoitettu ansionmenetys korvataan sairausajan palkan maksamista koskevia periaatteita noudattaen (TES 20 § kohdat 9 – 10 sekä 12 -14). Edellä tämän pykälän kohdassa 2 tarkoitettu päiväraha maksetaan työehtosopimuksen matkakustannusten korvaamista koskevien määräysten mukaisesti.

### 23 §

#### MUITA KORVAUKSIA

#### Asevelvollisuuskutsunta

1. Varusmiespalveluksen edellyttämän kutsunnan osuessa työntekijän työvuoroluettelon mukaisesti työpäiväksi työntekijä on oikeutettu saamaan kyseisen päivän palkalliseksi vapaaksi.

## **Reservin harjoitukset**

2. Työnantaja maksaa työntekijälle reservin harjoitusten ajalta palkkaa siten, että hän saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut.

## **50- ja 60-vuotispäivät**

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

Kolmivuorotyössä merkkipäivän ohella palkallisia vapaita ovat samalle kalenterivuorokaudelle sattuvat työvuoroluettelon mukaiset yövuorot.

## **Läheisen omaisen hautauspäivä, avioliittoon vihkimispäivä**

4. Työntekijällä on oikeus saada säännöllistä työaikaa vastaava palkallinen vapaa työstä läheisen omaisensa hautauspäivänä sekä omana hääpäivänään.

Läheisenä omaisena pidetään työntekijän avio- tai avopuolisoa, lapsia ja ottoplapsia, vanhempia ja isovanhempia, veljiä ja sisaria sekä avio- tai avopuolison vanhempia.

Avopuolisoina pidetään henkilöitä, jotka asuvat jatkuvasti yhteisessä taloudessa avioliittoa solmimatta.

## **24 § VUOSILOMA**

**Yleistä** 1. Työntekijän oikeus vuosilomaan määräytyy voimassa olevan lain mukaan. Keskusliittojen EK:n ja SAK:n välistä lomapalkkasopimusta noudatetaan työehtosopimuksen osana (Liite 6).

Vuosiloman määräytymisvuosi on huhtikuun 1 päivän ja seuraavan vuoden maaliskuun 31 päivän välinen aika nämä päivät mukaan lukien. Jos työsuhde on ennen lomanmääräytymisvuoden loppua kestänyt yhtäjaksoisesti vähintään vuoden, lomaoikeus on 2,5 arkipäivää kuukaudessa, jolloin täysi lomaoikeus on 30 arkipäivää lomanmääräytymisvuodessa.

Alle vuoden jatkuneessa työsuhteessa lomaoikeus on 2 arkipäivää kuukaudessa eli 24 arkipäivää lomanmääräytymisvuodessa.

## **Vuosiloman antaminen**

2. Vuosiloma annetaan 15.5 ja 15.9 välisenä aikana. Vuosilomalain loman jakamista koskevista säännöksistä riippumatta työnantaja saa antaa neljä viikkoa ylittävän loman osan erikseen lomakauden ulkopuolella.

3. Jos työt vuosiloman ajaksi keskeytetään, ei lomaoikeutta vailla oleville työntekijöille makseta palkkaa keskeytysajalta eikä lomaan oikeutetuillekaan pidemmältä ajalta kuin mihin heillä olisi oikeus vuosilomalain mukaan.

## Vuosilomaetuudet

4. Työntekijälle maksetaan vuosiloman yhteydessä lomallelähtöraha, kausipalkka ja tasauserä.

## Lomallelähtöraha

5. Ennen lomaa maksettavan lomalle lähtörahan laskentaperusteena on keskituntiansio, joka saadaan siten, että työntekijälle I vuosineljänneksenä työssäolon ajalta maksettu palkka lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä sekä sunnuntaityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta lukuun ottamatta jaetaan vastaavien työtuntien - edellä mainitut ylityö- ja sunnuntaityötunnit mukaan lukien - lukumäärällä.

Mikäli yrityksessä on käytössä kahden viikon palkkakausi, lasketaan edellä mainittu keskituntiansio I neljänestä vastaavalta ajalta kahden viikon palkkakausia.

Näin saatua I vuosineljänneksen keskituntiansiota korotetaan 3,4 prosentilla.

6. Lomallelähtörahan laskukaava:

13 tuntia x lomaan oikeuttavien kalenterikuukausien lukumäärä x edellä kohdassa 9 tarkoitetulla tavalla laskettu sekä 3,4 prosentilla korotettu I vuosineljänneksen keskituntiansio

(Lomallelähtörahan enimmäismäärä on siten 156 x I vuosineljänneksen korotettu keskituntiansio).

7. Kuukausipalkalla työskentelevälle työntekijälle maksetaan lomallelähtöraha tämän kohdan mukaisesti.

8. Työsuhteen päättyessä työntekijälle maksetaan siihen mennessä ansaittu lomalle lähtöraha edellyttäen, että työsuhde on kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään kolme (3) kuukautta. Työsuhteen päättyessä maksettavan lomalle lähtörahan laskenta-ajanjaksona käytetään I vuosineljänneksen sijasta viimeisen täyden vuosineljänneksen keskituntiansiota.

Esimerkki:

Lomanmääräytymisvuoden ansio  
----- = Vuosilomapalkan KTA  
Tehdyt tunnit

Lomallelähtöraha:  $12 \times 13 \times (I \text{ nelj. KTA} \times (3,4 \%))$

$(156 \times \text{KTA} \times 1,034)$

Vuosilomapalkka: 222,4 x vuosilomapalkan KTA  
Tasauserä: 30 x 6,67 x KTP  
( vuosilomapäivien määrä x 6,67 x kausipalkan tuntipalkka )

Vuosilomapalkka – tasauserä = maksetaan (tasauserä) loman jälkeen ensimmäisessä tilissä

Esimerkkikaavio loma-ajan palkan maksamisesta

Kaaviossa

- KP = kausipalkka
- LL = lomallelähtöraha
- LPT = lomapalkan tasauserä

Vuosiloman ajankohta 1.7. – 3.8. (30 lomapäivää)

Palkanmaksupäivät	1.7.	15.7.	29.7.	12.8.
Maksetaan	KP + LL	KP	KP	KP + LPT

## Kausipalkka

9. Kausipalkka maksetaan vuosiloman aikana työehtosopimuksen mukaisena.

## Tasauserä

10. Loman jälkeisenä palkanmaksupäivänä maksetaan työntekijälle EK:n ja SAK:n välisen lomapalkkasopimuksen (Liite 6) mukaisen vuosilomapalkan ja loma-aikaa vastaavan ajan kausipalkan erotus. Maksettava ns. tasauserä saadaan vähentämällä lomapalkkasopimuksen mukaisesta vuosilomapalkasta tulo, joka saadaan kertomalla lomapäivien lukumäärä luvulla 6,67 kertaa kausipalkan tuntipalkkatekijä. Kausipalkan tuntipalkkatekijänä käytetään loma-aikana maksettujen kausipalkkojen tuntipalkkaa. Mikäli loma on jaettu, tasauserä maksetaan pisimmän loman osan yhteydessä.

11. Esimerkki tasauserän laskemisesta:

Oletustiedot:

- kausipalkka 720,00 euroa
- työaikamuoto päivätyö
- lomapalkkasopimuksen (Liite 6) perusteella määräytyvä keskituntiansio on 10,00 euroa.
- työntekijällä on oikeus 30 päivän pituiseen vuosilomaan

Esimerkissä kausipalkan tuntipalkka on tällöin 720,00 euroa: 80 tuntia eli 9,00 euroa.

Lomapalkkasopimuksen mukainen vuosilomapalkka puolestaan on 222,4 x 10,00 euroa eli 2224,00 euroa.

Lomapalkan tasauserä saadaan vähentämällä lomapalkkasopimuksen mukaisesta vuosilomapalkasta tulo 30 lomapäivää x 6,67 x kausipalkan tuntipalkka

9,00 euroa eli 1800,90 euroa. Lomapalkan tasauserän määräksi muodostuu siten 2224,00 euroa – 1800,90 euroa eli 423,10 euroa.

12. Osa-aikaisen työntekijän palkasta vähennetään kuitenkin osa-aikatyön keskimääräisen viikkotyöajan ja kokoaikatyön suhteessa määräytyvä osa lomapalkan negatiivisesta tasauserästä. Vähennys tehdään loman päättymistä seuraavana palkanmaksupäivänä.

## **25 §**

### **RYHMÄHENKIVAKUUTUS**

Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan työntekijöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen keskusjärjestöjen välillä sovitun mukaisesti.

## **26 §**

### **TYÖTURVALLISUUS**

#### **Työturvallisuus**

1. Tapaturmien ja ammattitautien välttämiseksi ryhdytään kaikkiin tarpeellisiin toimenpiteisiin työntekijän turvallisuuden ja terveyden suojelemiseksi.

#### **Työpaikalla käytettäviä kemiallisia aineita koskevat tiedot**

2. Työnantaja antaa työsuojeluvaltuutetulle sekä asianomaisille työosastoille tiedot työpaikalla käytettävistä kemiallisista aineista valtioneuvoston asetuksen (9.8.2001 / 715) 5 §:n mukaisella käyttöturvallisuustiedotteella.

3. Liitot pitävät tärkeänä, että edellä 1 kohdassa mainitut tiedot muiden kemiallisten aineiden käyttöön liittyvien työsuojelullisten vaatimusten ohella saatetaan käyttöpisteissä työskentelevien tietoon. Paikallisesti voidaan sopia asiaa koskevista menettelytavoista.

4. Vuosittain tarkastetaan, että työpaikalla käytettävistä kemiallisista aineista on kustakin olemassa ajantasainen käyttöturvallisuustiedote.

## **VI LUOTTAMUSMIEHET, TYÖSUOJELUVALTUUTETUT JA AMMATTIOSASTOT**

## **27 §**

### **LUOTTAMUSMIEHET JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUT**

#### **Oikeus asettaa luottamusmies**

1. Paikallisella Paperiliiton ammattiosastolla on oikeus asettaa teollisuuslaitokseen työntekijäin keskuudesta valittu pääluottamusmies. Tämän lisäksi, mikäli teollisuuslaitoksessa on useampia työosastoja, ja jos työntekijät sen katsovat tarpeelliseksi, voivat he asettaa keskuudestaan eri työosastoille luottamusmiehet, joiden tehtävänä on valvoa tämän sopimuksen noudattamista. Vaalista on ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle.

## Yleissopimuksen noudattaminen

2. Luottamusmiesten osalta noudatetaan EK:n ja SAK:n välisen yleissopimuksen määräyksiä (Liite 5).

## Ansionmenetyksen korvaaminen

3. Työnantaja korvaa sen ansion, jonka pääluottamusmies tai luottamusmies menettää toimiessaan työajallansa joko paikallisessa neuvottelussa työnantajan kanssa tai toimiessaan muuten työnantajan kanssa sovituiissa tehtävissä. Säännöllisen työajan osalta ansionmenetyksen korvaus sisältyy hänen kausipalkkaansa. Säännöllisen työajan jälkeen suoritettujen toimeksiantojen ajalta maksetaan ylityökorvaus.

## Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun palkkio 1.5.2012 alkaen:

4. Pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle maksetaan palkkakaussittain ylimääräistä palkkiota tehtäviensä hoitamisesta seuraavasti:

Edustavuus		Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun palkkio euroa / palkkakausi
5 – 20	työntekijää	125 euroa
21 – 70	työntekijää	162 euroa
yli 70	työntekijää	188 euroa

Pääluottamusmiehelle palkkio maksetaan myös vuosiloman ajalta.

Pääluottamusmiehen ja /tai työsuojeluvaltuutetun ollessa vuosilomallaan tai muuten estyneenä yhtäjaksoisesti vähintään 2 viikon ajan korvaus maksetaan myös ammattiosaston ilmoittamalle varapääluottamusmiehelle ja/ tai varatyösuojeluvaltuutetulle edellyttäen, että tämä hoitaa tällöin korvauksen perusteena olevaa tehtävää.

## Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun vapautus työstä

5. Tehtäviensä hoitamista varten pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle järjestetään säännöllistä vapautusta työstä seuraavasti:

Edustavuus		Työstä vapautuksen määrä tuntia / palkkakausi
10 - 20	työntekijää	3 tuntia
21 – 70	työntekijää	5 tuntia
yli 70	työntekijää	8 tuntia

Työsuojeluvaltuutetun työstä vapautuksen määrä on kuitenkin vähintään EK:n ja SAK:n välisen yleissopimuksen mukainen.

Luottamusmies on oikeutettu omalla ajallaan hoitamaan ammattiosastoa koskevia asioita työpaikalla, mikäli se ei häiritse tehtaan työn kulkua.

## **Pääluottamusmiehen toimistotarvikkeiden säilyttäminen ja toimitila**

6. Työnantaja järjestää pääluottamusmiehelle paikan hänen tehtäviensä edellyttämien toimistotarvikkeiden ja asiakirjojen säilyttämiseen. Työpaikan koon sitä edellyttäessä työnantaja järjestää tarkoituksenmukaisen tilan tehtävien hoitamista varten välttämättömien keskustelujen käymiseksi.

## **Liittojen tulkinta koskien tavanomaisina pidettäviä toimistovälineitä**

7. Tehtävien hoitamista varten pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus käyttää yrityksen tavanomaisia toimisto- ym. välineitä. Työehtosopimuksen liitteenä olevan EK:n ja SAK:n välisen yleissopimuksen 4.2 kohdan toista kappaletta koskien liitot toteavat yhteisenä tulkintanaan, että tavanomaisten toimistovälineiden käsitteen piiriin kuuluvat myös yrityksessä yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internet-yhteys (sähköposti). Arvioinnissa voidaan ottaa huomioon yrityksen koko, luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun tehtävien laajuus ja edellyttämä tarve sekä ajankäytön määrä. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

## **Hätä- ja ylityöluettelo**

8. Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun oikeudesta perehtyä hätä- ja ylityöstä työaikalain (9.8.1996 / 605) mukaisesti laadittuun luetteloon on määräys EK:n ja SAK:n välisen yleissopimuksen 5 luvussa.

## **Ay-edustukseen liittyvät tehtävät**

9. Pääluottamusmiehelle tai ammattiosaston toimihenkilölle järjestetään tarvittaessa tilaisuus osallistua Paperiliiton tai SAK:n edustustehtäviin. Pääluottamusmiehen on ilmoitettava asiasta työnantajalle hyvissä ajoin.

## **28 §**

### **ILMOITUSTAULUJEN KÄYTTÖ**

Paperiliiton sekä sen paikallisen ammattiosaston ilmoituksia ja tiedotteita saadaan tehdasalueella kiinnittää työnantajan niitä varten osoittamille ilmoitustauluille.

## **29 §**

### **KOKOUSTEN JÄRJESTÄMINEN TYÖPAIKALLA**

#### **Oikeus kokousten järjestämiseen**

1. Paperiliiton rekisteröidyllä alayhdistyksellä ja sen työpaikalla olevalla osastolla, työhuonekunnalla tai vastaavalla on mahdollisuus työajan ulkopuolella (ennen työajan alkamista, ruokailutauolla tai välittömästi työajan päätyttyä sekä erikseen sovittaessa myös viikoittaisena vapaa-aikana) järjestää kokouksia työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä.

## **Sopiminen työnantajan kanssa**

2. Kokouksen pidosta työpaikalla tai muussa jäljempänä kohdassa 3 tarkoitetussa paikassa on sovittava työnantajan kanssa mikäli mahdollista kolme päivää ennen aiottua kokousta.

## **Kokouspaikka**

3. 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**

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

## **Ammattiliiton edustajat**

5. Kokouksen järjestäjällä on oikeus kutsua kokoukseen Paperiliiton ja sen alayhdistyksen, kuten myös asianomaisen keskusjärjestön edustaja.

## **Paperiliiton toimihenkilöiden vierailut työpaikoilla**

6. Paperiliiton toimihenkilöillä on oikeus käydä tutustumassa olosuhteisiin tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvilla työpaikoilla siitä asianomaisen työnantajan edustajan kanssa sovittuaan.

## **30 §**

### **AMMATTIYHDISTYSJÄSENMAKSUJEN PERINTÄ**

Mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, työnantaja pidättää Paperiliiton jäsenmaksut palkanmaksukausittain työntekijän palkasta ja tilittää ne Paperiliiton työpaikalla toimivan ammattiosaston osoittamalle pankkitilille.

Työntekijälle annetaan tarvittaessa verotusta varten todistus pidätetystä summasta kalenterivuoden tai työsuhteen päätyttyä.

## **Yleissopimuksen noudattaminen**

Edellä mainittujen määräysten lisäksi noudatetaan EK:n ja SAK:n välisen yleissopimuksen määräyksiä (liite 5).

## **VII ERINÄISET MÄÄRÄYKSET**

### **31 § JÄRJESTYSMÄÄRÄYKSIÄ**

#### **Työsääntöjen ja muiden määräysten noudattaminen**

1. Työntekijän tulee noudattaa työpaikalle yhteistoimintalain mukaisesti sovitun työsääntöjä sekä muita työnantajan toimivaltansa puitteissa antamia määräyksiä ja ohjeita.

#### **Poissaolot työstä. Ilmoitusvelvollisuus**

2. Ilman pätevää estettä työntekijä ei saa jäädä pois työstään. Poissaolostaan työntekijän tulee ilmoittaa lähimmälle esimiehelleen tai muulle työnantajan nimemäälle henkilölle mikäli mahdollista jo ennen työvuoron alkamista.

#### **Työvälineiden ja tuotteiden käsittely**

3. Työntekijän tulee hyvin ja huolellisesti hoitaa työnantajan työtä varten antamia koneita ja työvälineitä. Velvoite koskee myös tuotteiden eri valmistusvaiheissa tapahtuvaa käsittelyä.

### **32 § NEUVOTTELUJÄRJESTYS**

1. Jos työnantajan ja työntekijän välillä syntyy erimielisyyttä tämän työehtosopimuksen soveltamisesta tai tulkinnasta, on asiassa ensin työpaikalla neuvottelu- tai sovintoteitse pyrittävä sovintoon. Mikäli paikalliset osapuolet eivät keskinäisissä neuvotteluissaan pääse asiassa yksimielisyyteen, voidaan erimielisyys jommankumman paikallisen osapuolen niin halutessa alistaa liittojen ratkaistavaksi. Tällöin asiasta on laadittava muistio, jossa on lyhyesti selostettu erimielisyyden aihe sekä kummankin osapuolen kanta perusteluineen. Molempien paikallisten osapuolten allekirjoitettua muistion siitä toimitetaan kappale työehtosopimukseen osallisina oleville liitoille.

2. Jos asiasta ei liittojenkaan välillä käydyissä neuvotteluissa saavuteta yksimielisyyttä, voidaan se saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

### **33 § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO**

1. Tämä sopimus tulee voimaan 1.2.2012 ja on voimassa 28.2.2014 saakka jatkuen senkin jälkeen vuoden kerrallaan, mikäli sitä ei kummaltakaan puolelta ole irtisanottu viimeistään kaksi (2) kuukautta ennen päättymisaikaa.

2. Voimassaoloajan jälkeen tämän työehtosopimuksen määräykset ovat kuitenkin voimassa uudesta työehtosopimuksesta neuvoteltaessa siksi, kunnes uusi työehtosopimus on tehty tai sopimusneuvottelut muuten ovat päättyneet.

2. Työehtosopimuksen irtisanoneen osapuolen on viimeistään ensimmäisessä sopimuksen uudistamista tarkoittavassa neuvottelussa annettava muutosehdotus toiselle sopijapuolelle.

Helsingissä 24. päivänä tammikuuta 2012

YLEINEN TEOLLISUUSLIITTO /  
PAHVIN- JA PAPERINJALOSTAJAIN YHDISTYS RY

PAPERILIITTO RY

## LIITE 1

### TYÖNOPASTUS

#### Lähtökohtana paikalliset olosuhteet

1. Työnopastus on järjestettävä paikalliset olosuhteet huomioon ottaen. Toteuttamistapaan vaikuttavia tekijöitä ovat yrityksen koko, organisaatio ja työtehtävät.

Uuden työntekijän osalta työnopastukseen liittyy myös työpaikkaan perehdyttäminen.

#### Työnopastuksen toteuttaminen

Työnopastuksen toteuttamisesta vastaa työnantaja. Käytännössä opastus tapahtuu työnjohdon ja vanhempien työntekijöiden yhteistyönä. Tilanteesta riippuen vaihtoehtona voi tulla kysymykseen ammateittain laadittu yksityiskohtainen opastusohjelma.

Opastustehtävään voidaan myös nimetä asianmukaisen koulutuksen saanut henkilö. Työnopastajan tulee olla paitsi ammattitaitoinen ja kulloinkin opastettavan ammatin hallitseva myös kouluttajaksi soveltuva henkilö.

#### Opastuslisä

3. Mikäli työntekijä sopimuksen mukaan oman työnsä ohella toimii työnopastustehtävässä, hänelle maksetaan erillistä opastuslisää.

Lisää maksetaan opastettavien töiden ammattitason perusteella seuraavasti:

Ammattitaso	Lisää maksetaan
1	16 tunnilta
2	40 tunnilta
3	64 tunnilta
4	80 tunnilta
5	96 tunnilta
6	120 tunnilta

Jos vaadittavan työnopastuksen kesto yksityiskohtaisen ohjelman puuttuessa ei etukäteen ole tiedossa, voi opastuslisään oikeuttavien tuntien lukumäärä olla edellä mainittua suurempi tai pienempi.

Suorittaessaan oman työnsä ohella sovittua työnopastusta lisän määrä on kymmenen (10) prosenttia opastajana toimivan työntekijän keskituntiansiosta. Mikäli opastuksesta on laadittu yksityiskohtainen ohjelma, on lisän määrä kymmenen (10) prosenttia opastajana toimivan työntekijän keskituntiansiosta ja se maksetaan opastusohjelman mukaisilta tunneilta.

## **LIITE 2**

### **AMMATTITASORYHMITTELYN OHJEISTUS**

#### **Ammattitaso 1**

Työssä tarvittava ammattitaito saavutetaan lyhyellä koulutuksella ja lyhyen harjaantumisaajan jälkeen.

Työssä tarvitaan oman työpaikan ja omaan työhön liittyvien laatu- ja turvallisuusmääräysten tuntemusta.

Työ voi olla esimerkiksi yksinkertaista kone-, koneapulais- tai käsityötä.

#### **Ammattitaso 2**

Työt, jotka ovat vaativampia kuin ammattitasolle 1 kuuluvat työt, mutta eivät kuitenkaan niin vaativia kuin ammattitasolla 3.

#### **Ammattitaso 3**

Työssä tarvitaan koulutuksen ja/tai kokemuksen avulla hankittua ammattitaitoa, joka vastaa tasoltaan ja pituudeltaan yleisten ammattikoulujen tasoa.

Työssä vaaditaan alalla tavanomaisen koneen käytön ja säädön hallintaa sekä yrityksessä tällä koneella valmistettavien tuotteiden tuntemusta, tai

Alalla yleisesti käytettävien koneiden ja laitteiden korjausten ja huollon hallitsemista.

#### **Ammattitaso 4**

Työt, jotka ovat vaativampia kuin ammattitasolla 3, mutta eivät kuitenkaan yhtä vaativia kuin ammattitasolla 5.

#### **Ammattitaso 5**

Työssä tarvitaan varsinaiseen ammattiin koulutuksen lisäksi jatkokoulutusta ja kokemusta.

Työssä edellytetään vaativien työmenetelmien käyttämistä, joka voi sisältää erityistä tarkkuutta, huolellisuutta ja asiantuntemusta vaativan koneen käyttöä ja säätämistä tai erikoisammatin ja/tai monipuolisen tehtäväalueen (esimerkiksi kunnossapito) hyvää hallintaa.

#### **Ammattitaso 6**

Erittäin vaativat ammattityöt, jotka edellyttävät laaja-alaista tuotannon tai kunnossapidon tuntemusta (monitoimihenkilöt), vaativaa itsenäistä harkintaa sekä alan ammattikoulutusta tai vastaavia tietoja tai pitkäaikaista kokemusta.

Tehtävät ovat kokonaisuutena vaativampia kuin normaalit ammattitason 5 työt.

## **Työn fyysinen rasittavuus ja työolosuhteet**

Ammattitasoille 1 - 4 sijoitettu työ nostetaan seuraavalle ammattitasolle, jos työn fyysinen rasittavuus, työskentelyolosuhteet tai näiden tekijöiden yhteisvaikutus jäljempänä sanotun mukaisesti sitä edellyttävät.

## **AMMATTITASOILLE SIOITTELUN YHTEYDESSÄ HUOMIOON OTETTAVIA NÄKÖKOHTIA**

### **I Tasoryhmittely tapahtuu parhaiten kahdessa vaiheessa:**

Ensimmäisessä vaiheessa ryhmitellään työt pelkästään vaatimusmääritelmien perusteella, minkä jälkeen toisessa vaiheessa arvioidaan työn rasittavuuden ja olosuhteiden vaikutus eri töissä.

### **II Tasoryhmittely vaativuusmääritelmien perusteella suoritetaan seuraavasti:**

- 1 Valitse aluksi kolme työtä, joista yhteen sopii hyvin ammattitason 1, toiseen ammattitason 3 ja kolmanteen ammattitason 5 määritelmä. Jos ammattitason 5:n kuvausta vastaavaa työtä ei löydy, sijoita yrityksen vaativin tehtävä tasolle, jonka määritelmä parhaiten vastaa tätä työtä (esimerkiksi AT 4).
- 2 Valitse tasoille 1, 3 tai 5 (tai vaativimpaan) vielä muutamia töitä. Totea, että työt jokaisella tasolla ovat keskenään (lähes) yhtä vaativia ja että eri tasoille sijoitettujen töiden vaativuuksissa on todella selvät erot.
- 3 Etsi työ tai tehtäväkokonaisuus, jonka vaativuus on esim. monipuolisuutensa takia ammattitasolle 1 sijoitettuja vaativampi, mutta ammattitasolle 3 sijoitettuja vähemmän vaativa. Sijoita se tasolle 2.
- 4 Valitse vielä muutamia töitä, jotka ovat vaativuudeltaan samanlaisia kuin ammattitasolle 2 jo sijoitettu työ ja sijoita ne tälle tasolle.
- 5 Etsi työ, jonka vaativuus on ammattitasolle 3 jo sijoitettuja vaativampi, mutta tasolle 5 jo sijoitettuja vähemmän vaativa. Sijoita tämä työ ammattitasolle 4.
- 6 Valitse ammattitasolle 4 vielä muutamia töitä, jotka ovat yhtä vaativia kuin sinne jo on sijoitettu.
- 7 Tarkista, että tähänastiset ammattitasoille sijoitetut vastaavat määritelmiä ja ovat keskenään oikeissa vaativuussuhteissa.
- 8 Sijoita loput työt ammattitasoille määritelmien avulla ja vertaamalla jo tehtyyn arvioon.
- 9 Tarkista lopputulos ja tee mahdolliset tarkistukset.

### III Työn rasittavuuden ja olosuhteiden arviointi.

Edellä kohdassa 2 saavutettu tasoryhmittelytulos voi ammattitasoilla 1 - 4 nousta yhdellä tasolla, jos työn fyysinen rasittavuus, työolosuhteet, tai näiden yhteisvaikutus on riittävän suuri. Ammattitaso nousee yhdellä, jos työhön sopii joku seuraavista määritelmistä.

- 1 Työ on fyysisesti raskasta. Siinä esiintyy pysyvää ponnistelua ja voiman käyttöä, esimerkiksi raskaiden esineiden nostamista
- 2 Työolosuhteissa poikkeuksellisen suuret haittatekijät ovat vallitsevia. Hankalien suojavaikuteiden käyttö on jatkuvasti välttämätöntä.
- 3 Työ on fyysisesti melko raskasta ja työolosuhteissa on tämän lisäksi selviä haittatekijöitä, kuten pölyä, kosteutta, kaasuja tai tavanomaisesta selvästi poikkeava lämpötila. Lyhytaikaisia rasisuippuja ei oteta huomioon, vaan arvio tehdään keskimääräisen rasituksen perusteella.

### IV Lopullinen ryhmittely

- 1 Laadi lopullinen ryhmittely, jossa rasittavuus ja olosuhteet on otettu huomioon.
- 2 Tarkista lopputulos.

### Ammattitasoryhmittelyn ohjeistus

Mikäli tuotantomenetelmissä, työjärjestelyissä jne. tapahtuu muutoksia, on tarkistettava, onko toteutetulla muutoksella vaikutusta tehtäväkokonaisuuden vaativuuteen ja ammattitasoryhmittelyyn. Työnantajan ja pääluottamusmiehen tulee keskenään sopimallaan tavalla ja aikavälillä tarkastella ammattitasoryhmittelyn oikeuden mukaisuutta ja mahdollisia kehittämistarpeita.

### Ammattitaidon kehittäminen

Liitot korostavat henkilöstön ammatillisen koulutuksen merkitystä alan kilpailukykyä ja osaamistaidon kehittämiseksi. Liitot kehottavat paikallisia osapuolia toimimaan yhteisesti yritysten kilpailukykyä ja koulutusta koskevista asioista.

### LIITE 3

#### OHJETUNTIPALKAT

1.2.2012 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien

	senttiä/tunti
Ammattitaso 1	917
2	956
3	993
4	1037
5	1092
6	1155

#### OHJETUNTIPALKAT

1.3.2013 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien

	senttiä/tunti
Ammattitaso 1	944
2	984
3	1022
4	1067
5	1124
6	1189

## LIITE 4

PAHVIN- JA PAPERINJALOSTAJAIN YHDISTYS RY  
PAPERILIITTO RY

PÖYTÄKIRJA

### ANSIOTILASTOYHTEISTYÖNEUVOTTELU

**Aika** 12.12.1997

**Paikka** Paperiliiton toimisto, Helsinki

<b>Läsnä</b>	Ensio Aura	Pahvin- ja Paperinjalostajain Yhdistys ry
	Lassi Räsänen	Pahvin- ja Paperinjalostajain Yhdistys ry
	Ritva Vilen	Paperiliitto ry
	Esko Viljanen	Paperiliitto ry

#### 1 §

Sovittiin siitä, että liitot ryhtyvät toteuttamaan keskusjärjestöjen välisen ansiotilastoja koskevan sopimuksen mukaista ansiotilastoyhteistyötä.

#### 2 §

Pahvin- ja Paperinjalostajain Yhdistys luovuttaa keskusjärjestösopimuksen mukaisesti Paperiliiton sisäiseen käyttöön Elinkeinoelämän Keskusliiton toimittamat pahvin- ja paperinjalostusalan työntekijäin palkkatilastojen yhteenvedot kunkin vuoden II ja IV vuosineljännekseltä heti niiden valmistuttua.

#### 3 §

Yllä mainittujen liittojen nimeämällä edustajilla on oikeus tarkastaa aineistoa, sen keräämistä, käsittelyä ja tilaston tuottamista. Tarkastusoikeutta voidaan käyttää vain tilastollisessa mielessä ja huomioon ottaen, että tiedot ovat luottamuksellisia.

#### 4 §

Yllä mainituilla liitoilla on oikeus teettää erityisselvityksiä tilastoaineistosta, ei kuitenkaan yksittäisistä henkilöistä tai yrityksistä. Erityisselvityksistä aiheutuvat kustannukset suorittaa tilaaja.

#### 5 §

Päälouottamusmiehelle on oikeus saada keskusjärjestöjen välisen yleissopimuksen mukaisesti tehtäviensä hoitoa varten neljännesvuositilastoa vastaavat tiedot toimialueensa työntekijöiden ansiotasosta ja rakenteesta välittömästi TT:n tilaston valmistuttua.

Ansiotietoja, jotka koskevat kuutta henkilöä pienempiä työntekijäryhmiä, ei anneta.

#### 6 §

Sovittiin siitä, että tämä pöytäkirja tulee voimaan allekirjoituspäivästä lukien ja on voimassa vuoden 1999 loppuun sekä sen jälkeen vuoden kerrallaan, mikäli jompikumpi sopijapuoli ei irtisano sitä viimeistään 3 kuukautta ennen vuoden päättymistä.

Pöytäkirjan ovat tarkastaneet ja hyväksyneet:

PAHVIN- JA PAPERINJALOSTAJAIN YHDISTYS RY

Ensio Aura

PAPERILIITTO RY

Jarmo Lähteenmäki  
Artturi Pennanen  
Ritva Vilen

## TT-SAK YLEISSOPIMUS

### LIITE 5

#### 1 LUKU YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

**Lähtökohtia** Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto (TT) ja Suomen Ammatti-liittojen Keskusjärjestö SAK pyrkivät kumpikin itse ja omien jäsenjär-jestöjensä keskuudessa sekä työpaikoilla edistämään neuvotte-lusuhteita ja sopimustoimintaa sekä vaikuttamaan kolmikantavalmis-teluun yhteiskunnallisessa päätöksenteossa.

Sopijapuolet pyrkivät kehittämään näitä tavoitteita yhteistoiminnan eri muotoja hyväksikäyttäen sekä valvomaan osaltaan tehtyjä sopi-muksia.

**Perusoikeudet** Kansalaisten perusoikeuksiin kuuluva yhdistymisvapaus on louk-kaamaton. Tämä koskee niin työnantajia kuin työntekijöitä. Työnteki-jöillä 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 sopi-musmääräyksille.

**Työnjohto-oikeus** Työnantajalla on oikeus ottaa toimeen ja erottaa työntekijä ja määrä-tä työn johtamisesta.

**Osapuolten neuvottelut ja lausuntojen pyytäminen**

TT:n tai SAK:n esittäessä työmarkkinaneuvotteluja, tulee ne mah-dollisuuksien mukaan aloittaa viivytyksettä. Järjestöt myötävaikutta-vat alakohtaisten työehtosopimusten syntymiseen sääntöjensä mu-kaisessa järjestyksessä.

Jäsenjärjestöt voivat yhdessä pyytää TT:n ja SAK:n lausunnon so-pimusten tulkinnasta.

Työehtosopimusosapuolten nimeämillä edustajilla on siitä työnanta-jan kanssa erikseen sovittaessa oikeus käydä tutustumassa olosuh-teisiin edustamiensa jäsenten työpaikoilla.

**Ennakoilmoitus työtaisteluista**

Ennen poliittiseen tai myötätuntotyötaisteluun ryhtymistä siitä ilmoi-tetaan valtakunnansovittelijalle sekä asianomaiselle työnantaja- tai työntekijäliitolle mahdollisuuksien mukaan vähintään neljä päivää ai-

kaisemmin. 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.

**Lakiviitaukset** Siltä osin kuin tässä sopimuksessa ei ole toisin sovittu, noudatetaan yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia (725/78) sekä työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasiassa annettua lakia (131/73) ja työsuojelun valvonnasta annettua asetusta (954/73), 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 kokonaiskuorimituksen 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 yhteistoimintaja työsuojelutoimikunnat sekä muut vastaavat toimikunnat. Sama yhteistoimintaelin voi vastata myös yhteistoimintalain, työsuojelun valvontalain, työterveyshuoltolain (743/78) ja naisten ja miesten tasa-arvosta annetun lain (609/86) mukaisista toimista ja suunnitelmista paikallisesti sovittavassa laajuudessa.

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

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

Tyky-toiminta

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

### **3 LUKU YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT JA YHTEISTOIMINTAORGANISAATIOT**

#### **3.1**

#### **Luottamusmiehiä koskevat määräykset**

Valitseminen

Luottamusmiehellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa, ellei sopimuksen tekstistä muuta ilmene, ammattiosaston 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 sopi-

muksen tarkoittama pääluottamusmies. Paikallisesti voidaan sopia siitä, että työsuojeluvaltuutetun tehtäviä hoitaa pääluottamusmies tai päinvastoin.

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

Ammattiosastolla on oikeus suorittaa luottamusmiehen vaali työpaikalla. Jos vaali suoritetaan työpaikalla, on ammattiosaston kaikille jäsenille varattava tilaisuus osallistua vaaliin. Vaalin järjestäminen ja toimittaminen ei kuitenkaan saa häiritä työntekoa. Vaalijaioista 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 koskeissa asioissa.

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

#### Neuvottelujärjestys

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

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

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

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

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

## 3.2

### Työsuojelua koskevat määräykset

	<p>Työnantaja nimeää työsuojeluyhteistoimintaa varten työsuojelupäällikön. Työntekijöiden oikeus valita työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutetut määräytyy työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain mukaisesti.</p>
Tehtävät	<p>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 toimialueensa koskevien työsuojelun yhteistoiminta-asioiden käsittelyyn ja toteutukseen. Varavaltuutettu hoitaa työsuojeluvaltuutetun ollessa estynyt tälle kuuluvat sellaiset tehtävät, joita ei voida siirtää työsuojeluvaltuutetun esteen päättymisen jälkeen hoitettavaksi.</p>
Asiamies	<p>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.</p>
Toimikunta	<p>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.</p>
Soveltamisalan rajoitus	<p>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.</p>

## 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, ketkä käyvät yrityksen puolesta neuvotteluja heidän kanssaan.

## 4 LUKU

### LUOTTAMUSMIESTEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN SEKÄ TYÖSUOJELUASIAMIEHEN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

#### 4.1

#### Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen

##### Vapautus

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

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

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

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

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

##### Ansionmenetyksen korvaaminen

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

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

Ansionmenetyksen korvauksen laskennassa käytettävä keskituntiansio sovitaan 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 luottamustehtäviään oman työnsä ohella vai onko hänelle annettu osittain tai kokonaan vapautusta työnteosta. Hän on velvollinen noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja ja työnjohdon määräyksiä sekä muita järjestysmääräyksiä.
Toimitilat	Työnantaja järjestää pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle tarkoituksenmukaisen paikan tehtävien edellyttämien tarvikkeiden säilyttämiseen. Työpaikan koon edellyttäessä erityistä toimitilaa, työnantaja järjestää tarkoituksenmukaisen tilan, jossa voidaan käydä tehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut. Tehtävien hoitamista varten pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus käyttää yrityksen tavanomaisia toimisto- yms. välineitä. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.
Palkka- ja siirtosuoja	Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää ko. tehtävän takia. Häntä ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alemmpipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli ao. tehtävään valituksi tullessaan. Häntä ei saa myöskään siirtää vähempiarvoiseen työhön, jos työnantaja voi tarjota hänelle muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä. Jos pääluottamusmieheksi tai työsuojeluvaltuutetuksi valitun henkilön varsinainen työ vaikeuttaa luottamustehtävien hoitamista, on hänelle, ottaen huomioon työpaikan olosuhteet ja hänen ammattitaitonsa, järjestettävä muuta työtä. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista. Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä tapahtuvaa ansiokehitystä.
	Mikäli työsuojeluasiamies joudutaan tilapäisesti siirtämään työhön varsinaisen toimialueensa ulkopuolelle, on pyrittävä siihen, ettei siirtäminen kohtuuttomasti haittaa työsuojeluasiamiehen tehtävien hoitamista.

## Ammattitaidon ylläpitäminen

Päälouottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun luottamustehtävän päättymisen jälkeen tulee hänen ja työnantajan yhteisesti selvittää, edellyttääkö työntekijän ammattitaidon ylläpitäminen entiseen tai sitä vastaavaan työhön ammatillista koulutusta. Työnantaja järjestää selvityksen edellyttämää koulutusta. Koulutuksen sisältöä ratkaistaessa kiinnitetään huomiota työstä vapautukseen, toimikauden kestoon ja sinä aikana tapahtuneisiin työmenetelmien muutoksiin.

## Liikkeen luovutus

Päälouottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun asema jatkuu liikkeen luovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettava liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, päälouottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tämän sopimuksen kohdassa 4.3 sovitettuun 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 päälouottamusmiestä tai työsuojeluvaltuutettua saa irtisanoa tai lomauttaa ellei tuotantoyksikön toimintaa keskeytetä kokonaan. Mikäli päälouottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun kanssa yhteisesti todetaan, ettei hänelle voida tarjota hänen ammittiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

##### Yksilösuoja

Muu luottamusmies kuin päälouottamusmies voidaan irtisanoa tai lomauttaa työsuojelulain 7:10 §:n 2 momentin mukaisesti vain, kun työ kokonaan päättyy eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammittaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön työsuojelulain 7:4 §:ssä tarkoitetulla 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 työsuojelulain 7:10 §:n mukaisesta purkamisesta ei saa purkaa tai käsitellä purkautuneena vastoin työsuojelulain 8:1 – 3 §:n säännöksiä. Työsuojelulain 7:10 §:n mukaisen purkamisen sille perusteella, että hän on rikkinut järjestysmääräyksiä, ei ole mahdollista, ellei hän ole samalla toistuvasti tai olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt työvelvoitteensa täyttämättä.

##### Ehdokassuoja

Edellä olevia työsuohdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös päälouottamusmiehesohdokkaaseen, jonka ammittiosaston ko-

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

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

#### 4.4

#### Varamiehet

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

### 5 LUKU

#### TYÖNANTAJAN TIEDOTTAMISVELVOITTEET

##### Palkkatilasto- ja henkilöstötiedot

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

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

Pääluottamusmiehellä on oikeus lisäksi saada kirjallisesti tieto toimialueensa työntekijöiden nimestä ja palkkaryhmästä tai vastaavasta

sekä työsuhteen alkamisajasta, ellei alakohtaisesti tai paikallisesti toisin sovita. Tiedot annetaan kerran vuodessa silloin yritykseen työsuhteessa olevista työntekijöistä.

Pääluottamusmiehelle on oikeus perehtyä toimialueellaan yrityksessä kulloinkin voimassa oleviin työhinnointelujärjestelmiin ja eri palkkausmuodoissa käytettävien olosuhdelisien 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 pääluottamusmiehelle. Jos tämä ei ole työn kiireellisyyden tai muun sen kaltaisen synn 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 luottamuksellisina tehtäviensä hoitamista varten.

#### Säädökset

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

#### Yritystä koskevat tiedot Työnantajan tulee esittää henkilöstölle tai sen edustajille:

Yrityksen tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen siihen perustuva selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta.

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

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

Viipymättä olennaiset muutokset edellä mainituissa tiedoissa.

Niissä yrityksissä, joissa henkilöstömäärä on säännöllisesti vähintään 30, annetaan yhteistoimintalain 11 §:n 2 momentin tarkoittamat

yrittäjien tilinpäätöstiedot henkilöstön edustajille pyydettyinä kirjallisena.

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

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

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

**Salassapitovelvollisuus** Milloin yrityksen työntekijät tai henkilöstön edustajat ovat tämän sopimuksen mukaisesti saaneet työnantajan liike- tai ammattisalaisuuksia koskevia tietoja, saadaan näitä tietoja käsitellä vain niiden työntekijöiden ja henkilöstön edustajien kesken, joita asia koskee, ellei työnantajan ja tiedonsaantiin oikeutettujen kesken muuta soviteta. 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 sovituksessa 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 vastaanlaisessa 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 julkaisemi-

seen 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 ansionmenetykset keskituntiansion mukaan laskettuna, ellei ao. työehtosopimuksessa ole toisin sovittu. Jos koulutus tapahtuu kokonaan työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset. Se, että kysymyksessä on tämän pykälän mukainen koulutus, todetaan ennen koulutustilaisuuteen ilmoittautumista.

Suoranaisilla kustannuksilla tarkoitetaan matkakustannuksia, kurssimaksuja, kustannuksia kurssiohjelman mukaisesta opetusmateriaalista, internaattikurssien täysihoidomaksua ja muiden kuin internaattikurssien osalta ao. työehtosopimuksen mukaan määräytyviä matkakustannusten korvauksia. Säännöllisen työajan ansionmenetykset 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 koulutuksenmukaisimmalla tavalla työpaikkakohtaisesti, jolloin paikalliset olosuhteet tulevat parhaiten huomioonotetuiksi.

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

Koulutukseen osallistuvalla suoritetaan korvaus kuten 7.1 kohdassa on määrätty. Koulutukseen osallistumisesta sovitaan paikallisesti koulutuksen luonteesta riippuen kysymykseen tulevassa 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 koulutus-työryhmä 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 tuntuva haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle käy päinsä. Edellä mainittua haittaa arvioitaessa kiinnitetään huomiota työpaikan kokoon. Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan pääluottamusmiehelle viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, jonka takia vapaan myöntäminen tuottaisi tuntuva haittaa. Tällöin olisi suotavaa yhteisesti pyrkiä selvittämään muu mahdollinen ajankohta, jolloin kurssille osallistumiselle ei olisi estettä.

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

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

### 7.4

#### **Korvaukset**

Kurssilta, joka järjestetään SAK:n tai sen jäsenliiton koulutuslaitoksissa tai 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 luottamusmiestointiaan liittyvien koulutustilaisuuksien osalta ammattiosaston puheenjohtajalle enintään kuukauden ajalta, mikäli hän työskentelee yrityksessä, jossa on vähintään 100 asianomaisen alan työntekijää ja hänen johtamassaan ammattiosastossa on vähintään 50 jäsentä.

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

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

## 7.5

### Sosiaaliset edut

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

## 8 LUKU

### ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ

#### 8.1

##### Yleistä

Ulkopuolisen työvoiman käyttöä tapahtuu yritysten piirissä kahdessa muodossa. Se perustuu toisaalta kahden itsenäisen yrittäjän väliseen kauppaa-, 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 entisin palkkaeduin.

Työsopimukselle ei saa antaa sellaista muotoa, jonka mukaan kysymyksessä olisi itsenäisten 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 työnjohdon alaisen 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

## LIITE 6

### 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, jos yritys on jäsenenä sellaisessa työnantajaliitossa, joka on ollut Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton jäsen 31.12.2004. 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 tarkoitetun työnantajaliiton jäseneksi kesken lomanmääräytymisvuotta, tulee sopimus voimaan liittymistä seuraavan lomanmääräytymisvuoden alusta.

#### 2 §

##### Vuosilomapalkka ja lomakorvaus

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

Lomapäivien lukumäärä	kerroin
2	16,0
3	23,5
4	31,0
5	37,8
6	44,5
7	51,1
8	57,6
9	64,8
10	72,0

11	79,2
12	86,4
13	94,0
14	101,6
15	108,8
16	116,0
17	123,6
18	131,2
19	138,8
20	146,4
21	154,4
22	162,4
23	170,0
24	177,6
25	185,2
26	192,8
27	200,0
28	207,2
29	214,8
30	222,4

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

Mikäli lomanmääräytymisvuoden aikana säännöllinen vuorokautinen työaika on ollut lyhyempi kuin 8 tuntia, lasketaan vuosilomapalkka ja lomakorvaus kuitenkin kertomalla vastaavasti keskituntiansio luvulla, joka saadaan, kun edellä olevat kertoimet kerrotaan viikon säännöllisten työtuntien lukumäärän ja luvun 40 osamäärällä.

### **3 §**

#### **Työssäolon veroinen aika**

Vuosiloman pituutta määrittäessä työssäolon veroiseksi luetaan aika, joksi työntekijälle on annettu vapautusta työstä oman ammattiliittonsa liittokokoukseen tai liittovaltuuston taikka liittotoimikunnan tai näitä vastaavan hallintoelimen kokoukseen osallistumista varten. Samoin pidetään työssäolon veroisena myös aikaa, joksi vapautusta on annettu Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK r.y.: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 ja SAK:n jäsenliittoja, jotka eivät ennen toukokuun 1. päivää 2005 ole ilmoittaneet sopijapuolina oleville keskusliitoille jäävänsä sopimuksen ulkopuolelle.

Helsingissä 21. maaliskuuta 2005

Vakuudeksi Mikko Nyyssölä

Jorma Rusanen

ELINKEINOELÄMÄN KESKUSLIITTO

Leif Fagernäs

Seppo Riski

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK ry.

Lauri Ihalainen

Lauri Lyly

## LIITE 7

### IRTISANOMISSUOJASOPIMUS 2001 (TT-SAK)

#### I YLEISET MÄÄRÄYKSET

##### 1 §

##### Yleinen soveltamisala

Tämä sopimus koskee toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomista työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönensä 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 työ sopimuslain 7:3 - 4 §:n perusteella suoritettu irtisanominen johtunut tosiasiallisesti työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöön­sä liittyvästä syystä ja olisiko työnantajalla ollut riittävät perusteet irtisanoa työntekijä sopimuksen 2 §:ssä mainituilla perusteilla sellaisessa tilanteessa, jossa työ sopimus on purettu työ sopimuslain 8:1.1 §:n perusteella.

Työ sopimuksen purkamiseen koeaikana sovelletaan työ sopimuslain 9:1 – 2 §:n ja 9:4 – 5 §:n menettelytapasäännöksiä.

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

## 2 §

### Irtisanomisen perusteet

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

### Soveltamisohje

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

Työ sopimuslain 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 työn­johto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten rikkomista, perus­teetonta poissaoloa ja ilmeistä huolimattomuutta työssä.

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

Irtisanomis­perusteen asiallisuuden ja painavuuden arvioinnissa on työ sopimuslain mukaan muun ohella merkitystä työ sopimuksesta tai laista johtuvien velvollisuuksien laiminlyö­misen tai rikkomisen vaka­vuudella.

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

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

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

### **3 § Irtisanomisajat**

Työnantajan noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

Työsuhde jatkunut keskeytyksettä      Irtisanomisaika

1. enintään vuoden                              14 päivää
2. yli vuoden mutta enintään 4 vuotta      1 kuukausi
3. yli 4 vuotta mutta enintään 8 vuotta      2 kuukautta
4. yli 8 vuotta mutta enintään 12 vuotta    4 kuukautta
5. yli 12 vuotta                                      6 kuukautta

Työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

Työsuhde jatkunut keskeytyksettä      Irtisanomisaika

1. enintään 5 vuotta                              14 päivää
2. yli 5 vuotta                                        1 kuukausi

### **Soveltamisohje Työsuhteen kestoajan määräytyminen**

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

Työsuhteen keskeytymättömyyden ohella on 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

määräaikaisten 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 määrääjän loppupäivänä.

#### Esimerkki 2

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

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

## **Irtisanomisajan kulumisen ja määräaikainen työsopimus**

Tapauksissa, joissa työntekijän työsopimus 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 työsopimus.

## **4 §**

### **Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen**

Työnantajan, joka on irtisanonut työsopimuksen 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 työsopimuslain 2:17 §:ssä on säädetty työnantajan kuittausoikeuden rajoituksista.

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

## **Soveltamisohje**

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

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

## **5 §**

### **Irtisanomisesta ilmoittaminen**

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

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

## **6 §**

### **Irtisanomisen perusteen ilmoittaminen**

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

## **II**

### **IRTISANOMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ**

## **7 §**

### **Soveltamisala**

Sen lisäksi mitä edellä on sanottu, noudatetaan työntekijästä johtuvasta 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 irtisanomisesta 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**

Työsopimuksen irtisanomisesta 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 pää-

tettäessä, työntekijän itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen, työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat.

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

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

## **Soveltamisohje**

Työttömyyspäivärahojen osuuden vähentäminen koskee korvausta siltä osin kuin se on korvausta työntekijälle ennen tuomion julistamista tai antamista menetetyistä työttömyydestä johtuvista palkkaedusta. Vähennyksen määrä on pääsääntöisesti 75 prosenttia ansiioon 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 perustetonta 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 määrääjäksi 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 kestoaikaa.

### **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 viipymättä lomautuksen tarpeen tultua työnantajan tietoon. Selvityksen antamisen jälkeen, ennen lomautusilmoitusta työnantajan on varattava työntekijöille tai luottamusmiehelle tilaisuus tulla kuulluksi annetusta selvityksestä.

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

### **16 § Lomautusilmoitus**

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

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

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

Edellä 14 §:n 1 - 2 kappaleessa tarkoitettua ilmoitusvelvollisuutta ei kuitenkaan ole, jos työnantajalla ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poisolon 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 irtisanoa työnsopimus 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 työnsopimuksen päättymään lomautuksen aikana, työntekijällä on oikeus saada irtisanomisajan palkkansa. Työnantaja saa vähentää irtisanomisajan palkasta 14 päivän palkan, jos työntekijä on lomautettu lain tai sopimuksen mukaisesti yli 14 päivän lomautusilmoitusaikaa käyttäen. Korvaus maksetaan palkanmaksukausittain, ellei toisin sovita.

Jos työntekijä irtisanoo työnsopimuksensa lomautuksen kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää, hänellä on oikeus saada korvauksena irtisanomisajan palkkansa, kuten edellisessä kappaleessa on sovittu. Korvaus maksetaan työnsopimuksen 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 myö-

hemmin 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 keskeyttämisen, 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 kestoaika.

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 lomautusilmoitusajasta noudetaan 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 noudatettavasta ilmoitusmenettelystä, syrjäyttää tällai-

nen sopimusmääräys keskusjärjestöjen välisen sopimuksen määräykset.

## **Työn alkamisesta ilmoittaminen**

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

## **Muu työ lomautusaikana**

Lomauttaminen ei sopimuksen mukaan estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä.

Mikäli työntekijä on ottanut lomautusajaksi muuta työtä lomautusilmoituksen antamisen jälkeen mutta ennen kuin hänelle on ilmoitettu lomautuksen peruuttamisesta tai siirtämisestä, työntekijä ei ole velvollinen korvaamaan tästä työnantajalle mahdollisesti aiheutuvaa vahinkoa. Tällaisessa tapauksessa työntekijä on velvollinen palamaan työhön niin pian kuin se on mahdollista.

## **Asunto lomautusaikana**

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

# **IV ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ**

## **17 §**

### **Työvoiman vähentämisjärjestys**

Muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä tapahtuneen irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä ammattityöntekijöitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä sekä että

tämän säännön lisäksi kiinnitetään huomiota myös työsuhteen keskoikaan 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 tapah-tuva työvoiman vähentäminen taikka lomauttaminen, ilmoitetaan sii-tä asianomaiselle luottamusmiehelle. Jos toimenpide kohdistuu vä-hintään kymmeneen työntekijään, on siitä ilmoitettava myös työvoi-maviranomaiselle, paitsi jos työnantajalla on muun lain perusteella vastaava velvollisuus.

## **19 §**

### **Takaisinottaminen**

Työnantajan on tarjottava työtä tuotannollisella ja taloudellisella pe-rusteella tai saneerausmenettelyn yhteydessä irtisanomalleen, työ-voimatoimistosta 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 työ-voimatoimistosta, 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 sopi-muksen 19 §:ssä tarkoitettuja työntekijöitä työnhakijoina. Samassa yhteydessä on syytä selvittää, onko sellaisia työntekijöitä edelleen työttöminä työnhakijoina, jotka yli 200 päivää kestäneen lomautuk-sen jälkeen ovat TSL 5:7 §:n 3 momentin perusteella itse irtisano-neet työsuhteensa. Työnhakijat ilmoitetaan työnantajalle ja entisille työntekijöille annetaan tavanomaiseen tapaan työhönsoitukset.

## **20 §**

### **Seuraamusjärjestelmä**

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

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

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 Rautiainen ja varatuomari Ismo Äijö.

Helsingissä 10. päivänä toukokuuta 2001

TEOLLISUUDEN JA TYÖNANTAJAIN KESKUSLIITTO

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK

