

**RAKENNUSTUOTE-  
TEOLLISUUDEN  
TYÖEHTOSOPIMUS  
1.3.2017–28.2.2018**

**Työehtosopimuksen yleissitovuuden  
vahvistamislautakunnan vahvistama  
yleissitova työehtosopimus**

**RAKENNUSTUOTETEOLLISUUDEN  
TYÖEHTOSOPIMUS  
1.3.2017–28.2.2018**

ISBN 978-952-267-198-1  
ISBN 978-952-267-199-8 (pdf)

Taitto: Taittopalvelu Yliveto Oy  
Paino: Pieksäprint Oy, Pieksämäki 2017

# SISÄLLYS

## Rakennustuoteteollisuuden työehtosopimus.....7

### I YLEISET MÄÄRÄYKSET .....7

- 1 § Sopimuksen soveltamisala .....7
- 2 § Keskusjärjestöjen väliset sopimukset .....7
- 3 § Sopimuksen sitovuus ja  
työrauhavelvoite .....8
- 4 § Työsuhteen lakkaaminen.....8  
Irtisanomisajat .....8
- 5 § Työllistymisen ja muutosturvan toimintamallit .....9

### II TYÖAIKAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET .....9

- 6 § Säännöllinen työaika .....9  
Vapaapäivät.....10  
Arkipyhäviikot .....10
- 7 § Työajan sijoitus .....11  
Lepo- ja virkistystauot.....12
- 8 § Yli-, sunnuntai- ja hätätyö .....13  
TES-ylityö .....14
- 9 § Työajan lyhentäminen .....14
- 10 § Hälytysluonteinen työ ja varallaolo .....18

### III TYÖPALKKOJA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET .....20

- 11 § Työkohtainen palkka .....20
- 12 § Henkilökohtainen palkka.....25  
Peruspalkka.....26  
Ammatti- ja erikoisammattitutkinto.....26
- 13 § Suorituspalkkatyö .....26
- 14 § Erilliset lisät.....28
- 15 § Keskituntiansio .....29
- 16 § Töiden järjestely ja siirto toiseen  
työhön .....29

<b>IV ERINÄISIÄ KORVAUKSIA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET .....</b>	<b>30</b>
17 § Matkatyöt ja matkakustannukset .....	30
18 § Muita korvauksia .....	35
19 § Arkipyhäkorvaus.....	36
Itsenäisyyspäivän palkka .....	37
<b>V TYÖTURVALLISUUS.....</b>	<b>37</b>
20 § Työturvallisuus .....	37
<b>VI SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET .....</b>	<b>39</b>
21 § Sairausajan palkka .....	39
22 § Lääkärintarkastukset.....	47
23 § Äitiys- ja isyysvapaa.....	50
24 § Vuosiloma.....	50
Lomapalkka ja lomaltapaluuraha .....	50
25 § Ruokailu- ja vaatesuojat.....	52
26 § Ryhmähenkivakuutus.....	52
<b>VII ERINÄISET MÄÄRÄYKSET.....</b>	<b>52</b>
27 § Palkanmaksu.....	52
<b>VIII TYÖNTEKIJÖIDEN EDUSTAJAT JA NEUVOTTELU- JÄRJESTYS .....</b>	<b>53</b>
28 § Luottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetuille myönnettävä vapautus työstä.....	53
29 § Luottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetuille maksettava korvaus .....	54
30 § Kokoontuminen työpaikalla .....	54
31 § Erimielisyyksien ratkaisu .....	55
32 § Paikallinen sopiminen .....	56
33 § Ammattiyhdistysjäsenmaksun pidättäminen.....	56
34 § Työvälineiden ja valmisteiden käsittely .....	56
35 § Tuottavuuden parantaminen .....	57
36 § Voimassaoloaika .....	57

<b>Allekirjoituspöytäkirja.....</b>	<b>58</b>
<b>Allekirjoituspöytäkirjasta 20.3.2014 siirtyvät pöytäkirjamerkinnot.....</b>	<b>63</b>
<b>Rakennustuoteteollisuuden keskeyty- mättömän kolmivuorotyön työaika.....</b>	<b>66</b>
<b>Rakennustuoteteollisuuden keskeytyvän kolmivuorotyön työajan lyhentäminen .....</b>	<b>70</b>
<b>Sopimus ammatillisen koulutuksen ym. edistämisestä .....</b>	<b>73</b>
<b>Yleissopimus .....</b>	<b>77</b>
Luottamusmiehiä ym. koskevat määräykset.....	84
Työnantajan tiedottamisveloitteet .....	89
Koulutus.....	92
Ulkopuolisen työvoiman käyttö .....	95
Työsuojeluvaltuutetun ajankäytön laskeminen.....	101
<b>Irtisanomissuojasopimus.....</b>	<b>103</b>
Irtisanomisajat.....	105
Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen .....	107
Lomautus .....	111
Työvoiman vähentämisjärjestys.....	116
<b>Lomapalkkasopimus .....</b>	<b>121</b>
Vuosilomapalkka ja lomakorvaus .....	121
<b>Työaikataulukko .....</b>	<b>124</b>



# TYÖEHTOSOPIMUS

## RAKENNUSTUOTETEOLLISUUS RTT ry:n ja RAKENNUSLIITTO ry:n

välillä koskien

### KIVIPOHJAISTA RAKENNUSTUOTETEOLLISUUTTA 1.3.2017–28.2.2018

#### I YLEISET MÄÄRÄYKSET

##### 1 §

##### Sopimuksen soveltamisala

1. Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan kaikkien Rakennustuoteteollisuus RTT ry:n betonituote-, kivenjalostus- ja rakennusaineteollisuutta harjoittavien jäsenyritysten ja Rakennustuoteteollisuus RTT ry:n jäsenyhdistyksiin kuuluvien yritysten sekä niiden kaikkien työntekijöiden välisiin työsuhteisiin. Rakennustuoteteollisuus RTT ry on Rakennusteollisuus RT ry:n jäsen.

##### 2 §

##### Keskusjärjestöjen väliset sopimukset

Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan seuraavia keskusjärjestöjen välillä solmittuja sopimuksia:

- Yleissopimus 4.6.1997
- Irtisanomissuojaa ja lomautusta koskeva yleissopimus soveltamisohjeineen 10.5.2001
- Lomapalkkasopimus 21.3.2005

Jos edellä mainittuihin sopimuksiin tehdään tämän työehtosopimuksen voimassa ollessa muutoksia, muutoksia noudatetaan siitä päivästä lukien, jolloin allekirjoittaneet liitot sopivat niiden liittämistä tähän työehtosopimukseen.



### 3 §

#### Sopimuksen sitovuus ja työrauhavelvoite

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

Työehtosopimukseen sidotut ovat velvolliset välttämään kaikkia työtaistelutoimenpiteitä, jotka kohdistuvat tähän työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen.

Tähän työehtosopimukseen sidotut yhdistykset ovat lisäksi velvolliset huolehtimaan siitä, että niiden alaisina olevat yhdistykset, työnantajat ja työntekijät, joita sopimus koskee, välttävät sellaisia työtaistelutoimenpiteitä eivätkä muutoinkaan riko työehtosopimuksen määräyksiä.

### 4 §

#### Työsuhteen lakkaaminen

Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan keskusjärjestöjen 10.5.2001 solmiman irtisanomissuojasopimuksen ja sen allekirjoituspöytäkirjan määräyksiä.

Työnantajan irtisanoessa työ sopimuksen noudatetaan seuraavia irtisanomisaikoja:

Työsuhde on jatkunut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
enintään vuoden	14 päivää
yli 1 – enintään 4 vuotta	1 kuukausi
yli 4 – enintään 8 vuotta	2 ”
yli 8 – enintään 12 vuotta	4 ”
yli 12 vuotta	6 ”

Työntekijän irtisanoessa työ sopimuksen noudatetaan seuraavia irtisanomisaikoja:

Työsuhde on jatkunut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
enintään viisi vuotta	14 vuorokautta
yli 5 vuotta	1 kuukausi

## 5 §

### **Työllistymisen ja muutosturvan toimintamallit**

Alalla noudatetaan muutosturvaan liittyvää lainsäädäntöä.

## II

### **TYÖAIKAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET**

## 6 §

### **Säännöllinen työaika**

1. Työajan suhteen noudatetaan voimassa olevan työaikalain säännöksiä ja tämän työehtosopimuksen määräyksiä.

2. Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa.

3. Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös siten, että se on

- päivätyössä ja kaksivuorotyössä keskimäärin 40 tuntia viikossa enintään vuoden pituisena ajanjaksona,
- keskeytyvässä kolmivuorotyössä keskimäärin 36,4 tuntia viikossa enintään vuoden pituisena ajanjaksona,
- keskeytymättömässä kolmivuorotyössä ja maanalaisessa umpikaivostyössä keskimäärin 35 tuntia viikossa enintään vuoden pituisena ajanjaksona
- edellyttäen, että työtä varten on ennakolta laadittu työtuntijärjestelmä vähintään siksi ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen säännöllinen työaika tasoittuu sanottuihin keskimääriin.

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

Ennen uuden työaikajärjestelyn käyttöönottoa todetaan paikallisesti mihin työehtosopimuksen mukaiseen työaikamuotoon järjestely kuuluu.

5. Säännöllinen työaika voidaan paikallisesti sopia siten, että vuorokautisen työajan pituus on enintään kymmenen tuntia ja viikoittaisen työajan pituus enintään 50 tuntia. Työajan tulee tällöin tasoittua kahdeksaan tuntiin vuorokaudessa ja 40 tuntiin viikossa enintään vuoden pituisena ajanjaksona.

6. Etukäteen laadittavasta työtuntijärjestelmästä tulee ilmetä säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan sijoittuminen sekä se ajanjakso, jonka kuluessa työaika tasoittuu säännölliseen määräänsä.

*Pöytäkirjamerkintä:*

*Työtuntijärjestelmän mukaisia työajan tasoittamiseksi annettavia vapaapäiviä pidetään vuosilomaa määrättäessä työssäolopäivien veroisina päivinä. Niistä vähennetään kuitenkin asianomaiseen kalenterikuukauteen sisältyvät päivätyöntekijöiden tavanomaiset vapaapäivät.*

*Mikäli työajan tasoittumisjaksoon on tarkoitus sisällyttää työajan lyhennyspäiviä (pekkaspäiviä), tulee ne merkitä työtuntijärjestelmään.*

*Paikallisesti voidaan sopia myös 12 tunnin pituisesta vuorokautisesta työajasta sellaisissa töissä, joissa sen käyttäminen työn laatu sekä työturvallisuusseikat huomioon ottaen on tuotantoteknisesti perusteltua. Liitot vahvistavat näin tehdyn paikallisen sopimuksen.*

7. Työnantaja voi käyttää työajan seurantaan sitä varten kehitettyjä seurantalaitteita.

### **Vapaapäivät**

8. Tavoitteena pidetään, että työntekijällä on viikon aikana sunnuntain lisäksi toinenkin vapaapäivä. Mikäli toiseksi vapaapäiväksi määrätään kiinteä viikonpäivä, se pyritään pääsääntöisesti järjestämään lauantaiksi.

Jos toinen vapaapäivä on muu päivä kuin lauantai, sen tulee ilmetä etukäteen laaditusta työtuntijärjestelmästä.

Työtuntijärjestelmän mukainen vapaapäivä voidaan paikallisesti sopia muuttaa myös samalla viikolla.

### **Arkipyhäviikot**

9. Arkipyhäviikolla on arkipäiväksi sattuvan juhlapäivän aaton säännöllinen työaika 8 tuntia, lukuunottamatta pääsiäislauantaita, sekä juhannus- ja jouluaattoja, jotka ovat vapaapäiviä, elleivät tuotannon tekniset syyt muuta vaadi.

Arkipyhäviikolla katsotaan arkipyhä viikon toiseksi vapaapäiväksi. Pääsiäislauantaina, juhannusaattona ja jouluaattona tehdys-

sä työtuntijärjestelmän mukaisessa työssä maksetaan 50 %:lla korotettu palkka. Jos työ on samalla ylityötä, maksetaan lisäksi ylityökorvaus.

Arkipyhäviikon lauantait ovat vapaapäiviä niissä työtuntijärjestelmissä, joissa lauantait muutoinkin ovat kiinteitä vapaapäiviä.

Arkipyhäviikkoina, jolloin työntekijä on ollut työssä kyseisen työviikon työtuntijärjestelmän tuntimäärän mukaisen työajan, maksetaan hänelle tämän lisäksi tehdystä työstä siten kuin viikoittaisesta ylityöstä, mikäli sitä ei ole korvattava vuorokautisena ylityönä. (Tes-ylityö)

## 7 §

### Työajan sijoitus

1. Säännöllisen työajan alkaminen ja päättyminen sovitaan paikallisesti lain ja tämän työehtosopimuksen rajoissa. Yksivuorotyö aloitetaan normaalisti klo 7.00 ja lopetetaan klo 16.00. Kaksivuorotyö aloitetaan normaalisti klo 6.00 ja lopetetaan klo 23.00.

Työaika- ja päättymisaikoista voidaan poiketa, mikäli siitä sovitaan paikallisesti tai sen todetaan olevan välttämättömän työn teknisen luonteen takia.

Käytännön vaatimista tilapäisistä muutoksista neuvotellaan ennen muutoksen toimeenpanemista päälähtömiehen kanssa ja niistä ilmoitetaan asianomaisille viimeistään edellisellä viikolla ennen muutoksen toimeenpanoa.

### *Työviikko ja työvuorokausi*

2. Työviikko luetaan alkavaksi maanantaina paitsi kolmivuorotyössä yövuoron alkaessa sunnuntai-iltana. Työvuorokausi luetaan alkavaksi samaan aikaan kuin työntekijän on säännönmukaisesti saavuttava työhön. Sunnuntaivuorokausi alkaa kuitenkin kello 00.00 paitsi kolmivuorotyössä, jossa se alkaa lauantaina iltavuoron päätyttyä.

#### *Soveltamisohje:*

Työvuorokausi alkaa kolmivuorotyössä aina yövuoron alkaessa, vaikka työntekijä olisi vuosilomalla tai sairauslomalla kyseisen kalenterivuorokauden.

### ***Lepo- ja virkistystauot***

3. Päivätyössä voidaan paikallisesti sopien noudattaa puolen tunnin pituista lepoaikaa, jonka aikana työntekijä saa esteettömästi poistua työpaikalta

4. Kaksivuorotyössä voidaan pitää puolen tunnin pituinen lepoaika. Paikallisesti voidaan sopia siitä, että työntekijällä on tilaisuus aterioida työn lomassa. Tässä tapauksessa ruokailuun käytettyä aikaa ei vähennetä työajasta.

5. Kolmivuorotyössä varataan tilaisuus ateriointiin työn lomassa eikä tätä aikaa vähennetä työajasta.

6. Yksivuorotyössä pidetään työpäivän ja vuorotyössä kunkin vuoron aikana yksi 12 minuutin virkistystauko ennen ja jälkeen lepoajan. Virkistystauko luetaan kuuluvaksi työaikaan eikä työntekijä saa sen aikana poistua tehdasalueelta tai kaivostyössä kaivoksesta.

Työntekijän on täsmällisesti noudatettava työehtosopimuksessa olevia määräyksiä virkistystaukojen pituudesta sekä hänen tulee tällaisen tauon päättyessä välittömästi aloittaa työnsä.

7. Mikäli työntekijä jää normaalin työpäivän jälkeen ylityöhön, hän voi pitää 12 minuutin virkistystauon ennen ylityön aloittamista, mikäli ylityön arvioidaan kestävän yli tunnin.

### ***Työajan siirto***

8. Paikallisesti määräytyistä työn alkamis- ja päättymisajoista voidaan poiketa, milloin säännöllistä työaikaa on sovittu pidennettäväksi pitemmäksi kuin kahdeksaksi tunniksi vuorokaudessa tai milloin tuotannolliset tai tekniset syyt sitä vaativat.

Näistä ajoista saadaan poiketa vuodenajan pimeyden, korjaustöiden kiireellisyyden tai muiden sen kaltaisten pakottavien syiden takia, jolloin työtä voidaan paikallisesti sopien tehdä myös yötyönä.

### ***Aloittamis- ja lopettamistyö***

9. Työaika voi alkaa ennen tehtaan säännöllisen käynnin alkamista tai päättyä tehtaan säännöllisen käynnin päätyttyä sellaisessa työssä, jota tehdään, jotta tehtaan tuotannollinen toiminta voi alkaa tai päättyä päivittäin määräaikana sekä jatkua koko säännöllisen työajan.

10. Paikallisesti sopien voidaan työntekijä perustellusta syystä siirtää toiseen työvuoroon.

## **Vuorotyö**

11. Vuorotyössä tulee työvuorojen säännöllisesti vaihtua ja enintään 3 viikon pituisin ajanjaksoin muuttua. Jos työvuorot muuttuvat pitemmin kuin yhden viikon ajanjaksoin, on siitä paikallisesti sovittava.

Paikallisesti voidaan sopia, että työntekijä on jatkuvasti työssä samassa vuorossa, ei kuitenkaan yövuorossa.

Liitot ovat yksimielisiä siitä, että yleensä tulee pyrkiä työajan säännölliseen järjestelyyn välttämällä poikkeuksellisia toimenpiteitä.

*Pöytäkirjamerkintä:*

*Vuorotyötä tehtäessä ei työntekijä saa poistua työpaikaltaan ennen seuraavan vuoron työntekijän saapumista, mikäli työntekijän työ on sen laatuista, ettei työkohdetta tai työprosessia voi jättää ilman valvontaa. Työntekijä on velvollinen ilmoittamaan tapauksesta työnjohdolle ja työnantajan tulee välittömästi ryhtyä toimenpiteisiin sijaisen saamiseksi saapumatta jääneen tilalle.*

## **8 §**

### **Yli-, sunnuntai- ja hätätyö**

1. Yli-, sunnuntai- ja hätätyön tekemisen ja niistä maksettavan korvauksen suhteen noudatetaan lain säännöksiä ja tämän työehtosopimuksen määräyksiä.

Työaikalain mukaan ylitöiden enimmäismäärien tarkasteluajanjaksoit ovat neljä kuukautta ja kalenterivuosi. Paikallisesti voidaan kuitenkin sopia, että tarkasteluajanjaksona on yksinomaan kalenterivuosi.

2. Ylityötä on työ, jota tehdään työnantajan esityksestä laissa säädetyn tai tässä työehtosopimuksessa määrätyn säännöllisen työajan lisäksi.

Ylityökorvausta laskettaessa pyöristetään maksettava palkka ja ylityökorvaus lähimpään puoleen tai täyteen tuntiin.

3. Yli- ja sunnuntaityökorvaukset (korotusosat), ellei niitä ole paikallisesti sovittu korvattavaksi vastaavalla vapaa-ajalla, määräytyvät työaikalain mukaan kuitenkin siten, että korvaukset lasketaan työehtosopimuksen 15 §:n mukaisesta keskituntiansiosta. Kun työntekijä on tehnyt kahdeksan viikkoilytyötuntia, vuorokautinen ylityökorvaus on 100 %.

4. Vuorotyölisän ylityökorotus sisältyy tämän työehtosopimuksen 15 §:n mukaisen keskituntiansion perusteella laskettavaan yli-

työlisään, joten vuorotyöntekijälle maksetaan ylityöajalta vuorotyölisä yksinkertaisena.

Ylityön ajalta maksetaan vuorotyölisä säännöllisen työvuoron mukaisesti ellei paikallisesti toisin sovita.

Keskituntiansion laskemisessa huomioitavat lisät maksetaan kaikille työntekijöille yksinkertaisena.

### ***Viikkoylityö***

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

Keskimääräistä viikkotyöaikaä käytettäessä katsotaan viikoittaiseksi ylityöksi ne tunnit, jotka kullakin kalenteriviikolla ylittävät työtuntijärjestelmässä asianomaisen viikon säännölliseksi työajaksi vahvistetun työtuntimäärän, ellei ole sovittu näiden ylityötuntien korvaamisesta vastaavalla vapaa-ajalla.

### ***TES-ylityö***

TES-ylityöllä tarkoitetaan työtä, joka ei ole työaikalain mukaista viikkoylityötä, mutta joka on sovittu korvattavaksi kuten viikkoylityö. TES-ylityötä voi syntyä seuraavissa tilanteissa:

- arkipyhäviikkoina, jolloin TES-ylityötä on kyseisen viikon työtuntijärjestelmän mukaisen säännöllisen viikoittaisen työajan ylittävä työ 40 viikkotuntiin saakka
- kolmivuorotyössä TES-ylityötä on työtuntijärjestelmän mukaisen viikkotyöajan ylittävä työ, kunnes työtä on tehty keskimäärin 40 tuntia viikossa työntuntijärjestelmän voimassaoloaikana
- henkilö on pekkasvapaalla, jolloin TES-ylityötä on kyseisen viikon työtuntijärjestelmän mukaisen säännöllisen viikoittaisen työajan ylittävä työ 40 viikkotuntiin saakka.

## **9 §**

### **Työajan lyhentäminen**

#### ***Soveltamisala***

1. Työaikaä lyhennetään niissä työaikamuodoissa, joissa säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa.

Lisäksi edellytetään, että työntekijällä on työehtosopimuksen mukaan enintään 30 arkipäivän vuosiloma ja että vuotuista työaika muutoin lyhentävät ainoastaan kirkolliset juhlapyhät, juhannusaatto, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, uudenvuodenpäivä ja vapunpäivä.

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

### ***Työajan lyhennyksen toteuttaminen***

2. Työajan lyhentämisen piiriin kuuluvien työntekijöiden työaika lyhennetään 100 tuntia vuodessa jäljempänä esitetyllä tavalla.

Työajan lyhennyksen määrästä vähennetään muut kuin kohdassa 1 mainitut vuotuista työaika lyhentävät sopimukseen tai käytäntöön perustuvat vuosilomajärjestelyt tai vuosittain säännöllisesti toistuvat ylimääräiset vapaapäivät.

3. Paikallisesti voidaan sopia siitä, että joko kaikki tai osa kertyneistä tai kertyvistä vapaapäivistä sovitaan työpäiviksi, jolloin työaika pitenee vastaavasti.

Vapaapäivänä tehdystä työstä maksetaan työntekijälle työajan lyhennyskorvauksen lisäksi yksinkertainen palkka.

### ***Vapaan kertyminen***

4. Ellei paikallisesti ole toisin sovittu, kertyy työntekijälle vapaata kalenterivuoden aikana kohdassa 1 tarkoitetuissa työaika- muodoissa tehdyistä säännöllisistä työpäivistä seuraavasti:

Vähintään	17 työpäivää	1 vapaa
"	33 "	2 vapaata
"	50 "	3 "
"	67 "	4 "
"	83 "	5 "
"	100 "	6 "
"	116 "	7 "
"	133 "	8 "
"	150 "	9 "
"	166 "	10 "
"	183 "	11 "
"	200 "	12 "
"	208 "	12,5 "



Tehdyiksi säännöllisiksi työpäiviksi lasketaan myös

- ne työntekijän työtuntijärjestelmän mukaiset työpäivät, joilta työnantaja maksaa palkkaa sairauden perusteella
- työnantajan määräämään ja kustantamaan koulutukseen sisältyvät työpäivät
- kunnanvaltuuston ja -hallituksen sekä valtiollisia tai kunnallisia vaaleja varten asetetun vaalilautakunnan ja -toimikunnan kokouksiin käytetyt työpäivät
- työntekijän 50- ja 60-vuotispäivät
- kutsunta- ja reservin harjoituspäivät
- työntekijän oma hääpäivä
- työntekijän läheisen omaisen hautauspäivä (kts. 18 § Muita korvauksia, soveltamisohje, s. 36)
- sairaan lapsen hoidon tai hoidon järjestämisen aiheuttama vapaa
- ne työpäivät, joiden aikana työntekijä on lomautettuna, kuitenkin yhteensä enintään 30 päivää
- ne työpäivät, joiden aikana työntekijä on osallistunut ammatillista koulutusta koskevan lain mukaiseen oppisopimuskoulutukseen liittyvään tietopuoliseen koulutukseen
- ne pidennetyn vuorokautisen työajan tasoittumiseksi laaditun työtuntijärjestelmän mukaiset vapaapäivät, jotka ylittävät päivätyöntekijöiden tavanomaisten vapaapäivien lukumäärän.

### ***Vapaan antaminen***

5. Kalenterivuoden aikana kertynyt vapaa annetaan työntekijälle viimeistään seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä, ellei työnantajan ja työntekijän välillä toisin sovita.

Vapaa annetaan työnantajan määräämänä ajankohtana vähintään yksi työvuoero kerrallaan ellei paikallisesti toisin sovita.

Mikäli työtuntijärjestelmästä ei muuta johdu, työstä poissa olevan työntekijän katsotaan poissaolon syystä riippumatta pitäneen vapaata, kun koko yritys, se työosasto tai työryhmä, johon työntekijä kuuluu, on pitänyt tässä sopimuksessa tarkoitettua vapaata.

Ellei paikallisesti toisin sovita, vapaan antamisesta ilmoitetaan työntekijälle viimeistään kahta viikkoa aikaisemmin.

Jos työajan lyhennysvapaan pitämisestä on sovittu työntekijän kanssa, katsotaan vapaa pidetyksi, vaikka työntekijä olisi sairaana.

Jos työajan lyhennysvapaa perustuu työnantajan ilmoitukseen, tulee noudattaa kahden viikon ilmoitusaikaa, jotta ilmoituksen jälkeen ilmenneestä sairaudesta huolimatta työajan lyhennysvapaa katsotaan pidetyksi.

### ***Korvaus vapaan ajalta***

6. Työntekijälle maksetaan korvaus vapaan ajalta keskituntiansion mukaan sitä palkanmaksukautta koskevan palkanmaksun yhteydessä, jolloin vapaa pidetään.

Jos työntekijälle ei työsuhteen päättyessä ole annettu kertynyttä vapaata, maksetaan työntekijälle vapaata vastaava palkka keskituntiansion mukaisesti. Jos työntekijä on työsuhteen päättyessä pitänyt vapaata enemmän kuin sitä on kertynyt, työntekijä on velvollinen maksamaan työnantajalle annettua vapaata vastaavan palkan määrän. Työnantaja voi pidättää tämän määrän työntekijälle maksettavasta lopputilistä.

### ***Viikkoilytyö***

7. Kokonaisina päivinä annettavan vapaan lyhentäessä säännöllistä viikkotyöaika korvataan työtuntijärjestelmän ylittävä viikkotyöaika siten kuin viikoittaisesta ylityöstä on työehtosopimuksessa sovittu. (tes-ylityö)

### ***Vuosiloma***

8. Vuosilomaa annettaessa pidetään edellä tarkoitettuja vapaa-päiviä työssäolon veroisina päivinä.

### ***Korvaus työajanlyhennysjärjestelmän piiriin kuulumattomille***

9. Työntekijöille, joiden säännöllinen työaika on alle 40 ja vähintään 24 tuntia viikossa ja jotka eivät lyhyemmän työaikansa vuoksi kuulu työajan lyhennysjärjestelmän piiriin, maksetaan 1.9.2014 alkaen erillistä prosenttimääräistä palkanosaa, jonka suuruus on 5,85 % työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta yli- ja hätätyöstä maksettava korvaus mukaan lukien. Prosenttikorvausta maksetaan erillisenä palkanosana, jota ei lasketa mukaan 15 §:n mukaiseen keskituntiansioon eikä lomapalkkasopimuksen 2 §:n mukaiseen vuosilomakeskituntiansioon. Erillistä palkanosaa ei makseta keskeytymättömässä ja keskeytyvässä kolmi-

vuorotyössä työskenteleville, joissa työajan lyhennys on huomioitu muulla tavalla, eikä enintään kolmeksi kuukaudeksi määräaikaiseen työsuhteeseen otetuille työntekijöille, joilla ei ole oikeutta työajan lyhennykseen. Jos määräaikaista työsopimusta jatketaan, maksetaan erillistä palkanosaa työsuhteen alusta lukien.

Mikäli alle 40 ja vähintään 24 tunnin säännöllistä työaikaa noudattava työntekijä tämän määräyksen voimassa ollessa siirtyy noudattamaan 40 tunnin säännöllistä työaikaa ja siirtyy samalla työajan lyhennysjärjestelmän piiriin ja saamaan työajan lyhennyskorvausta, erillisen tässä tarkoitettun palkanosan maksaminen päättyy.

*Pöytäkirjamerkintä:*

*Tämä säännös on tarkoitettu estämään työajan lyhentämisen sillä tarkoituksella, että työntekijä jää ilman työajan lyhennyskorvausta ja työajan lyhennyspäiviä. Osapuolet pitävät epätodennäköisenä, että ainakaan alle 24 tunnin säännöllisestä viikkotyöajasta olisi sovittu vain jotta välttyttäisiin maksamasta työajan lyhennyskorvausta. Muutoksella ei ole tarkoitettu lisätä aidon osa-aikatyön kustannuksia.*

*Kokoaikatyöstä (40 h/vk) osa-aikaiseksi siirtyneellä työntekijällä, jolle on osa-aikaistamisen yhteydessä korvattu työajan lyhennys uutta työaikaa vastaavasti, ei ole oikeutta uuteen prosenttiperusteeseen korvaukseen.*

*Mikäli työehtosopimusosapuolet myöhemmin päättävät työajan lyhennyksestä ja arkipyhistä maksettavaa korvausta koskevan työryhmän työn tuloksena siirtyä työajan lyhennyksen korvausjärjestelmään ja sopivat samalla uudesta korvausprosentista, tämän kohdan tarkoittama erillinen palkanosa poistuu.*

*Erillisen palkanosan maksamisen aloittaminen on lykätty sen vuoksi, että yritykset voivat halutessaan sopia työntekijöidensä kanssa siirtymisestä 40 tunnin säännölliseen viikkotyöaikaan ja työajan lyhennysjärjestelmän piiriin sekä päivittää palkanlaskentaohjelmansa muutoksen mukaisiksi.*

## 10 §

### Hälytysluonteinen työ ja varallaolo

#### A. Hälytysluonteinen työ

1. Hälytysluonteista työtä on hälytyskutsun perusteella tehtävä työ, josta ei ole ennalta sovittu ja jossa työntekijä joutuu tulemaan

työhön säännöllisen työaikansa ulkopuolella hänen jo poistuttuaan työpaikalta.

Hälytysluonteisesta työstä maksetaan hälytysrahaa, jonka suuruus määräytyy kutsun antamisajankohdan perusteella seuraavasti.

### ***Päivätyössä***

2. Jos kutsu hälytystyöhön on annettu säännöllisen työajan jälkeen tai työntekijän vapaapäivänä, mutta ennen kello 21:tä, maksetaan 2 tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus.

3. Jos mainittu kutsu on annettu kello 21.00 ja kello 6.00 välisenä aikana, maksetaan 3 tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus.

### ***Vuorotyössä***

4. Aamuvuorossa

Aamuvuorossa maksetaan hälytysrahaa saman periaatteen mukaan kuin päivätyössä.

### ***Ilta- ja yövuorossa***

5. Jos kutsu hälytystyöhön on annettu 9 tunnin kuluessa työntekijän säännöllisen työajan päättymisestä, maksetaan 3 tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus.

6. Jos hälytyskutsu annetaan 9 tuntia työntekijän säännöllisen työajan päättymisen jälkeen, mutta vähintään tuntia ennen työntekijän seuraavan säännöllisen työajan alkamista, maksetaan työntekijälle 2 tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus.

Mikäli kohdissa 3 ja 5 mainittu työ on vuorokautista ylityötä, on ylityökorvaus heti 100 %.

### ***B. Ylityöhön kutsuminen eräin hälytysluonteisin tunnusmerkein***

7. Milloin työntekijälle ilmoitetaan hänen säännöllisellä työajallaan, että hänen tulisi työpaikaltaan jo poistuttuaan palata sellaiseen ylityöhön, jonka päivätyössä taikka aamu- tai päivävuorossa oleva työntekijä alkaa kello 21.00 jälkeen ja ilta- tai yövuorossa oleva työntekijä ennen kuin 9 tuntia on kulunut hänen säännöllisen työaikansa päättymisestä, työntekijälle maksetaan ylimääräinen 2 tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus.

8. Hälytysraha maksetaan silloin, kun työ alkaa ennen kuin kutsun antamisesta on kulunut vuorokausi ja kun työ ei välittömästi liity työntekijäin seuraavan vuoron työhön.

9. Kun työntekijä on hälytyskutsun saadessaan sopimuksen mukaisesti varalla ja saa siitä varallaolokorvausta, hälytysrahaa ei makseta.

Korvaus tuntia lyhyemmästä hälytysluonteisesta työstä on aina vähintään tunnin palkka.

Tämän pykälän säännökset eivät koske aloittamis- ja lopettamistöitä.

*Pöytäkirjamerkintä:*

*Työpaikalla tarkoitetaan tässä pykälässä tehdasaluetta.*

### ***Asuntovarallaolo***

10. Asuntovarallaoloaika tarkoittaa aikaa, jona työntekijä on sopimuksen mukaan velvollinen oleskelemaan asunnossaan, josta hänet voidaan kutsua työhön. Sopimuksessa on mainittava varallaoloajan pituus. Varallaoloajalta työntekijälle maksetaan korvausta, joka on puolet hänen henkilökohtaisesta tuntipalkastaan. Varallaoloaika ei lasketa työaikaan.

Sellaiseen työntekijään, joka on tämän kohdan mukaisesti ollut varalla, ei sovelleta hälytysluonteista työtä koskevia määräyksiä.

### ***Muu valmius***

11. Muuta kuin edellä mainittua varallaoloa tarkoittavaa valmiutta koskevat ehdot ja korvaukset sopivat työnantaja ja työntekijä keskenään. Tällaista valmiusaikaa ei lueta työajaksi.

## **III**

### **TYÖPALKKOJA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET**

#### **11 §**

#### **Työkohtainen palkka**

1. Työntekijälle maksettavan palkan osalta noudatetaan tässä pykälässä olevaa vaativuusluokitusta.

### ***Vaativuusluokitus***

2. Täysin työkykyisten, 18 vuotta täyttäneiden työntekijöiden työkohtaiset palkat (luokkapalkat) ovat seuraavat:

Työnvaativuusluokka	Senttiä
1. "	962
2. "	1006
3. "	1052
4. "	1101
5. "	1152
6. "	1205
7. "	1259

Mikäli perustasolla 7 esiintyy yksi olosuhdehaitta, käytetään luokkapalkkaa 7A, jonka suuruus on vaativuusluokkien 7. ja 6. välisellä erotuksella korotettu työnvaativuusluokka 7:n palkka. Jos olosuhdehaittoja on kaksi, käytetään luokkapalkkaa 7B, jonka suuruus on edellä mainittu työnvaativuusluokka 7:n palkka korotettuna vaativuusluokkien 7. ja 6. välisen erotuksen kaksinkertaisella määrällä.

3. Suorittamiensa töiden vaativuutta perustana pitäen sijoitetaan työntekijät eri vaativuusluokkiin seuraavasti:

Taso	Perustasomääritelmä
1	Työ, joka on nopeasti opittavissa kokemuksen kautta. Harjaantumisaika alle yhden viikon. Työssä käytettävät koneet ja laitteet eivät ole häiriöherkkiä ja mahdollisesti syntyvät tuotantohäiriöt eivät mainittavasti haittaa muuta tuotantoa.
2	Työ edellyttää 1–4 viikon harjaantumista, mutta ei varsinaista koulutusta työnopastusta lukuunottamatta. Työstä annetut ohjeet ovat selkeitä ja itsenäisiä harkintatilanteita esiintyy vain ajoittain. Häiriöllä on vain rajoitettu vaikutus muuhun tuotantoon.

Taso	Perustasomääritelmä
3	Työ edellyttää 1-2 kk:n mittaista harjaantumista tai vähintään 1 kk:n koulutusta. Häiriöiden vaikutus muuhun tuotantoon on rajoitettu. Omalla harkinnalla on merkitystä työn onnistumiselle, mutta harkintatilanteita ei esiinny jatkuvasti.
4	Työ vaatii vähintään 3 kk:n harjaantumista tai yli 2 kk:n koulutusta. Työssä esiintyvät häiriöt vaikuttavat välittömästi muuhun tuotantoon ja menetysten rahallinen arvo on suuri, josta johtuen valppauden tarve on merkittävä suuriman osan työajasta.
5	Työ vaatii vähintään 8 kk:n harjaantumista tai vähintään 4 kk:n koulutusta. Työssä edellytetään itsenäistä harkintaa ja päätöksentekoa sekä merkittävässä määrin tarkkaavaisuutta, koska mahdollisten tuotannonmenetysten arvo on suuri ja keskeytyksellä voi olla suuri merkitys muuhun tuotantoon.
6	Työ edellyttää vähintään kahden vuoden harjaantumista ko. työssä tai vähintään yhden vuoden ammattikoulutusta. Työssä esiintyvillä häiriöillä on väliön merkitys muulle tuotannolle. Mahdolliset tuotannon menetykset ovat hyvin suuria. Menetysten välttämiseksi työ vaatii tavanomaista suurempaa valppautta.
7	Työssä vastataan itsenäisesti sellaisesta toiminnasta, jolla on keskeinen merkitys suuren yksikön häiriöttömälle toiminnalle ja/tai monipuolista ammattitaitoa vaativista kunnossapitotehtävistä. Työ voi sisältää työtehtävien organisointia.

### **Työolosuhteet**

Olosuhdetaso määritetään perustason määrittämisen jälkeen.

#### *Taso*

- 0 Työ on fyysisesti kevyttä, olosuhdehaittoja ei esiinny häiritsevässä määrin.
- 1 Työ on melko raskasta ja/tai työpaikalla esiintyy häiritsevässä määrin olosuhdehaittoja.

- 2 Työ on raskasta ja/tai työpaikalla esiintyy työn suoritusta haittaavia olosuhdehaittoja.
- 3 Työ on erittäin raskasta ja/tai työpaikalla esiintyy erittäin voimakkaasti työn suoritusta haittaavia olosuhdehaittoja.

### *Soveltamisohjeet*

#### a) Perustasot

Tarvittaessa harjaantuminen ja koulutus on arvioitava työn todellisen vaativuuden perusteella eikä sillä hetkellä työtä hoitavan työntekijän saaman koulutuksen ja pätevyyden perusteella. Tarvittavalla harjaantumisella ja koulutuksella tarkoitetaan keskimääräistä aikaa, joka tarvitaan kyseisen työn hallitsemiseen tyydyttävästi. Tällöin ei esimerkiksi edellytetä valmiutta harvoin eteen tulevien tilanteiden tai työnosien hoitamiseksi ilman työnjohdon opastusta. Harjaantumisajaksi lasketaan em. tapauksessa kunkin työnosan vaatimien harjaantumisaikojen summa, ei kalenteriaikaa joka kuuluu ennen kuin kaikki työn osat ovat esiintyneet.

Perustasomääritelmässä esitetyt harjaantumis- ja koulutusaikavaatimukset tarkoittavat sellaista koulutusta, joka kohdistuu nimenomaan kyseessä olevaan työtehtävään. Yleensä tällainen koulutus annetaan perustasojen 1–5 töissä teollisuuslaitoskohtaisesti. Näihin koulutusaikoihin ei tule sisällyttää ns. yleissivistävää koulutusta. Luokitusta suoritettaessa on muistettava, että kukin määrittely kuvaa vaativuustasoa ja vain yhden osamäärittelyn yhteensopivuus ko. työnkuvauksen kanssa ei anna aihetta sijoittaa työtä määrätylle perusvaativuustasolle, vaan työnkuvausta on arvosteltava koko vaativuustasomäärittelyssä esitettyyn vaativuustasoon.

Ammattikoulutuksen vaikutusta työn vaativuuteen arvioitaessa on huomioitava, että työn hallitseminen edellyttää työssä tapahtuvaa harjaantumista.

Vastuun huomioiminen luokituksessa tapahtuu toisaalta ohjeistuksen perusteella ja toisaalta häiriöiden vaikutuksella. Vastuun arviointi prosessiluonteisissa tehtävissä ei aina ole yksiselitteinen, joten sen merkitys tulee painottaen huomioda.



Häiriön vaikutuksella muuhun tuotantoon tarkoitetaan vain todella välitöntä vaikutusta. Jos häiriön vaikutusta voidaan tasata välivarastoilla tai muulla tavalla, ei kyseessä ole järjestelmän tarkoittama häiriön välitön vaikutus muuhun tuotantoon.

Uuden työntekijän palkkaa määrättäessä käytetään koulutus- ja harjaantumisajalta työntekijän sisääntulopalkkana luokkapalkkaa, jota maksetaan ao. luokkapalkkaa yhtä luokkaa alemmasta tehtävästä.

Tätä palkkaa maksetaan kunnes työntekijä hallitsee ko. työn tyydyttävästi. Harjaantumisaajan pituuteen vaikuttavat työn luonne ja työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet. Tämän vuoksi tulee ko. ajan pituus määritellä kussakin tapauksessa erikseen. Ohjeellisena harjaumisaikana, milloin työntekijällä ei ole alalta aikaisempaa kokemusta tai koulutusta, voidaan pitää luokkamääritelmässä mainittuja aikoja.

#### b) Työolosuhteet

Työolosuhteilla tarkoitetaan niitä työpaikalla esiintyviä haittatekijöitä, jotka aiheutuvat työn raskaudesta, yksitoikkoisuudesta, sidonnaisuudesta ja olosuhteista; esim. melusta, lämpötilasta, liikkaisuudesta ja ilman epäpuhtauksista.

Olosuhdetason määrittäminen tapahtuu työolosuhteista aiheutuvan kokonaishaitan perusteella ja tätä kokonaishaittaa määritettäessä riittää kahden haittatekijän esiintyminen kokonaishaitan syntymiseen.

Työssä katsotaan esiintyvän häiritsevässä määrin olosuhdehaittoja silloin, kun työntekijä joutuu suojautumaan yhdellä tai useammalla henkilökohtaisella suojavälineellä yli puolet työajasta.

#### c) Vaativuustaso

Työn vaativuustaso muodostuu laskemalla yhteen perus- ja olosuhdetasot.

### **Hinnoittelu**

4. Hinnoiteltaessa töitä, jotka kuuluvat 7. työnvaativuusluokkaan tai siitä ylöspäin, käytetään hinnoitteluperusteena työnvaativuusluokka 7:n palkkaa.

### ***Nuoret työntekijät***

5. Nuoren työntekijän suorittaessa samaa työtä kuin täysi-ikäinen ja hänen omatessaan työn edellyttämän työtaidon ja -kokemuksen sekä pätevyyden eikä hänen työskentelynsä kohdistu ylityösäännösten lisäksi muita lainsäädännöstä johtuvia rajoituksia, määritellään hänen palkkansa asianomaisen työn palkkaperusteiden mukaisesti.

Muutoin ovat alle 18-vuotiaiden ohjetuntipalkat seuraavat:

alle 17-vuotiaat	senttiä
alle 18-vuotiaat	813
	851

Edellä olevat palkkataulukot eivät koske alan ammattikoulun käyneitä.

6. Työntekijät, jotka sairauden, henkisten kykyjen vajavaisuuden tai muun syyn takia eivät pysty suorittamaan sitä työmäärää, mikä yleensä vaaditaan tavalliselta työntekijältä, saavat palkkaa työkykynsä ja sen sopimuksen mukaan, joka kussakin tapauksessa tehdään sopijapuolten paikallisten edustajien välillä.

## **12 §**

### **Henkilökohtainen palkka**

Täysin työkykyiselle 18-vuotta täyttäneelle työntekijälle maksetaan työkohtaisen palkan ylittävää henkilökohtaista palkkaa.

#### ***Työkohtainen palkka***

1. Työntekijän työkohtainen palkka määritetään hänen säännönmukaisesti tekemiensä töiden perusteella.

#### ***Henkilökohtainen palkanosuus***

2. Henkilökohtainen palkanosuus määritetään työn kannalta merkityksellisten tekijöiden perusteella, joita ovat ammatin hallinta, säännöllisyys ja huolellisuus sekä monipuolisuus.

Henkilökohtainen palkanosuus on enintään 20 % työntekijän työkohtaisesta palkasta.

### **Peruspalkka**

3. Työntekijän peruspalkka saadaan lisäämällä henkilökohtainen palkanosuus työntekijän työkohtaiseen palkkaan.

### **Ammatti- ja erikoisammattitutkinto**

Mikäli työntekijä on suorittanut oman alansa ammatti- tai erikoisammattitutkinnon, tämä on otettava huomioon määriteltäessä hänen henkilökohtaista palkanosuuttaan. Henkilökohtaisen palkanosuuden muutos on toteutettava tutkintotodistuksen saamista seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Ammattitaidon tulee kehittyä uusiutuvien ammattitaitovaatimusten mukaan. Tarvittaessa työnantaja ja työntekijä sopivat yhdessä, osallistuuko työntekijä ammattitutkintoon tai sen osaa koskevaan näyttötutkintoon. Samalla todetaan myös se, että suoritettava näyttö liittyy työntekijän työhön.

*Pöytäkirjamerkintä:*

*Tämän lisäksi työntekijän suorittamasta ammatti- tai erikoisammattitutkinnosta on tietyin edellytyksin mahdollista saada koulutusrahaston maksama ammattitutkintostipendi.*

### **Työnopastajana toimiminen**

Mikäli työntekijä toimii työnopastajana oman työnsä ohella, sovitaan siitä maksettavasta korvauksesta erikseen.

## **13 §**

### **Suorituspalkkatyö**

1. Mikäli työn laatu sen sallii ja jos se teknisesti on mahdollista, on työntekijälle varattava tilaisuus tehdä työtä suorituspalkalla. Suorituspalkkatyön hinnoittelun on perustuttava 11 §:n 2-kohdan mukaisesti työkohtaisiin palkkoihin (luokkapalkkoihin).

### **Suora urakka**

2. Suorassa urakassa on hinnoittelun oltava sellainen, että työntekijän urakka-ansio nousee normaalilla urakatyövauhdilla 20 % hinnoitteluperustetta eli työkohtaista palkkaa suuremmaksi ja kasvaa työnsuorituksen tai työtehon lisääntyessä vähintään samassa suhteessa.

## ***Osaurakka***

3. Osa- eli sekaurakkatyö, jossa osa palkasta maksetaan kiinteänä ja osa työnsuorituksen mukaan määräytyvänä liikkuvana osana, on hinnoiteltava siten, että työnsuorituksen tai työtehon vastatessa normaalia urakkatyövauhtia ansio nousee 20 % hinnoitteluperustetta korkeammaksi. Suoritustason noustessa tulee liikkuvan osan kasvaa samassa suhteessa.

## ***Palkkiopalkkaus***

4. Palkkiopalkkausta voidaan käyttää niissä töissä, joissa työtuulos (esim. tuotannon määrä, tuotteen laatu, raaka-aineen käytön taloudellisuus) riippuu työntekijän työtaidosta, tarkkaavaisuudesta tai muusta sellaisesta tekijästä.

Palkkiopalkkatyön hinnoittelussa noudatetaan soveltuvin osin tämän pykälän määräyksiä.

a) Mikäli tehdään satunnaisia urakatöitä, sovitaan urakkahinnasta edellä 1 kohdassa mainitun periaatteen pohjalla ennen työn alkamista asianomaisen työryhmän tai yksityisen työntekijän kanssa.

b) Urakan määrä ilmoitetaan yksikköhinnan määrittelyn perustana olevina yksiköinä esim. kpl, kg, m<sup>2</sup>, m<sup>3</sup>, jne. Urakka voidaan sopia päättyväksi myös tietyn ajan kuluttua tai työvuoron päättyessä.

c) Milloin samanlaatuista urakka- tai muuta suorituspalkkatyötä tehdään kappale- tai jotakin muuta yksikköhintaa käyttäen, on valmistettava erityiset hinnoittelulistat, joista yksi kappale luovutetaan päälouottamusmiehelle.

## ***Työ- ja tuotantomenetelmien muutos***

5. Milloin työ- tai tuotantomenetelmissä tai muissa työn suoriinukseen oleellisesti vaikuttavissa tekijöistä tapahtuu muutoksia, jotka aiheuttavat työtuloksen huomattavan pysyväisluontoiseksi katsottavan muuttumisen, voidaan tämän työehtosopimuksen perusteella eri teollisuuslaitoksissa laaditut hinnoittelulistat tarkistaa.

Tarkistuksesta on neuvoteltava työntekijän, päälouottamusmiehen tai vastaavan henkilön kanssa. Elleivät asianomaiset pääse yksimielisyyteen uudesta urakka- tai muusta suorituspalkkahinnoitte-

lusta, jatkuu työ entisin perustein ja asia siirretään viipymättä liiton käsiteltäväksi.

*Soveltamisohje:*

Työn jatkuminen entisin perustein merkitsee tavoiteansion säilymistä ennallaan.

## 14 §

### Erilliset lisät

1. Paikallisesti määritettävää poikkeuksellisten olosuhteiden lisää voidaan maksaa tapauksissa, joissa työskentelyolosuhteissa esiintyy selvästi havaittavaa tilapäistä huononnusta tai heikentymistä, eikä sitä ole muutoin huomioitu palkkauksessa. Mahdollisesti maksettava lisä on määrältään vähintään 68 senttiä tunnilta.

2. Vuorotyössä maksetaan iltavuorossa 133 senttiä tunnilta ja yövuorossa 229 senttiä tunnilta.

3. Ilta- ja yötyöstä, vaikka se ei olekaan vuorotyötä, maksetaan työntekijälle kello 16.00 jälkeen tehdystä työstä iltavuorolisää ja kello 23.00–06.00 välisenä aikana tehdystä työstä yövuorolisää vastaava korvaus, mikäli työ ei ole säännöllisen työajan lisäksi suoritettua yli- tai hätätyötä. Tämä ei kuitenkaan koske niitä tapauksia, joissa työntekijän työvuoro päättyy viimeistään kello 17.00.

4. Umpikaivoksissa sekä vähintään 30 metrin etäisyydellä kalliion ulkoaukosta tehtävissä koetunnelien tai kalliosuojien valmistukseen kuuluvissa kaivostöissä maksetaan erillistä kaivoslisää, jonka suuruus on 209 senttiä tunnilta. Aikaisemman käytännön mukaisesti sisältyy ko. korvaukseen pölylisä.

5. Työntekijälle maksetaan erillistä palvelusaikalisää yhdenjaksoisen työsuhteen perusteella seuraavasti:

Palveluksessaoloaika	Lisän määrä
yli 5 vuotta	27 senttiä tunnilta
yli 10 ”	32 senttiä ”
yli 15 ”	38 senttiä ”
yli 20 ”	43 senttiä ”
yli 25 ”	49 senttiä ”
yli 30 ”	55 senttiä ”
yli 35 ”	62 senttiä ”

## 15 § Keskituntiansio

1. Työntekijän keskituntiansiota käytetään laskentatekijänä palkan ja korvausten maksamisessa siten kuin tässä työehtosopimuksessa on erikseen määrätty.

2. Työntekijän keskituntiansio lasketaan siten, että hänen kunkin vuosineljänneksen aikana työajalta eri palkkaustapojen mukaan saamansa ansio mahdollisine erillisine lisineen lukuunottamatta yli-työ- ja sunnuntaityölisää sekä viikkolepokorvausta jaetaan saman vuosineljänneksen aikana tehtyjen työtuntien kokonaismäärällä.

Keskituntiansion laskenta-ajanjaksoksi voidaan paikallisesti sopia myös edellinen normaali palkanmaksukausi.

3. Edellisen momentin mukaan laskettujen eri vuosineljänneksien keskituntiansioita käytetään seuraavasti:

- helmi-, maaliskuu- ja huhtikuun aikana edellisen vuoden IV vuosineljänneksen keskituntiansiota,
- touko-, kesä- ja heinäkuun aikana vuoden I vuosineljänneksen keskituntiansiota,
- elo-, syys- ja lokakuun aikana vuoden II vuosineljänneksen keskituntiansiota sekä
- marras-, joulukuu- ja tammikuun aikana III vuosineljänneksen keskituntiansiota.

### *Soveltamisohje:*

Kun keskituntiansiota käytetään säännöllisenä työaikana, sen lisäksi ei makseta työehtosopimuksen mukaisia erillisiä lisä, koska kyseiset lisät on jo huomioitu keskituntiansion laskennassa.

## 16 § Töiden järjestely ja siirto toiseen työhön

1. Työntekijä suorittaa työnjohdon hänelle osoittamaa työtä ja työnantajalla on oikeus siirtää työntekijä kulloinkin esiintyvän tarpeen mukaan toiseen työhön.

2. Mikäli työntekijä työnantajan määräyksestä joutuu tilapäisesti keskeyttämään suorituspalkkatyön tai hänet siirretään tilapäisesti aikatyöhön, maksetaan hänelle keskeytyksen tai siirron ajalta keskituntiansion mukainen palkka kuitenkin enintään kahdeksalta työvuorolta.

3. Mikäli työn luonteesta johtuu, ettei sovittua suorituspalkkatyötä voida yhtäjaksoisesti tehdä ja työntekijä siirretään tekemään muuta työtä tai suorituspalkkatyön säännöllinen suorittaminen edellyttää välillä tehtävää aikatyötä, maksetaan tällaiselle työntekijälle tekemästään aikatyöstä sitä vastaava tuntipalkka.

4. Kun suorituspalkkatyö päättyy tai kun kysymyksessä on pysyvä siirto, maksetaan palkka uuden työn mukaan. Samoin menettellään, kun työntekijä siirretään aikatyössä toiseen työhön.

## IV

### ERINÄISIÄ KORVAUKSIA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

#### 17 §

#### Matkatyöt ja matkakustannukset

##### 1. Yleisiä määräyksiä

##### *Työmatka ja matkustamisvelvollisuus*

Työmatkalla tarkoitetaan työntekijän työtehtäviin liittyvää matkaa, joka tehdään tilapäisesti varsinaisen työpaikan sijaintipaikkakunnan tai työntekijän kotipaikkakunnan ulkopuolella olevalle kornuspaikkakunnalle.

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

##### *Matkan alkaminen ja päättyminen*

Matka katsotaan alkaneeksi silloin, kun työntekijä lähtee välittömästi komennuspaikkakunnalle suuntautuvalla matkalla työpaikalta tai asunnostaan ja päättyneeksi silloin, kun hän palaa työpaikalleen taikka säännöllisen työajan päätyttyä asunnolleen.

### ***Rajoitus***

Jos työntekijä on autonkuljetustehtävissä (esim. betoniauton- ja pumppuautonkuljettajat, autolaborantit, kuorma-autonkuljettajat jne.) tai sellaisissa tehtävissä, jossa normaaliin päivittäiseen työhön kuuluu liikkuminen eri työkohteissa, häneen ei sovelleta tämän pykälän päivärahasäännöksiä. Edellä tässä kohdassa tarkoitetuissa tehtävissä olevalle työntekijälle maksetaan päiväraha ja korvataan yöpymiskustannukset silloin, kun hän työmatkan johdosta joutuu yöpymään komennuspaikkakunnalla ja 2.3-kohdassa tarkoitettua korvausedellytykset muuten täyttyvät.

Jos työtä tekee komennuspaikkakunnalla paikkakuntalainen tai muu työntekijä, joka on siellä otettu työhön, hän ei ole oikeutettu tässä pykälässä sovittuihin etuuksiin.

### ***Oman auton käyttö***

Jos matkatyössä on sovittu työntekijän oman auton käytöstä ennen matkaa, maksetaan siitä sekä työnantajan kanssa sovitusta muiden henkilöiden tai tavarankuljetuksesta korvaus kulloinkin voimassa olevan verohallituksen päätöksen mukaisesti.

## **2. Matkakustannusten korvaaminen**

Työntekijälle maksetaan korvausta matkakustannuksista ja työvuorokautena matkustamiseen käytetyltä ajalta sekä komennuspaikkakunnalla syntyvistä ylimääräisistä kustannuksista seuraavasti:

### **2.1. Matkakustannukset**

Työnantaja korvaa kaikki komennuspaikkakunnalle sekä sieltä takaisin tai toiselle komennuspaikkakunnalle tapahtuvasta matkustamisesta aiheutuvat tarpeelliset matkakustannukset. Tarpeellisiksi matkakustannuksiksi luetaan rautatie-, laiva-, lento- ym. matkalippujen hinnat II luokassa, matkatavarakustannukset sekä, milloin matka tapahtuu yön aikana, makuulippujen hinnat vastaavassa luokassa.



## 2.2. Matka-ajan korvaus

Työntekijälle maksetaan matkatunneilta matka-ajan korvausta enintään 16 matkatunnilta työvuorokaudessa. Tästä tuntimäärästä vähennetään kyseisenä työvuorokautena säännöllisenä työaikana tehdyt työtunnit.

Menettyjä säännöllisiä työtunteja vastaavalta matka-ajalta maksetaan keskituntiansion mukainen korvaus.

Muilta matkatunneilta, kuitenkin enintään 8 tunnilta, maksetaan henkilökohtaisen aikapalkan mukainen korvaus.

Vapaapäivänä tehtävältä matkalta maksetaan enintään 8 tunnin matka-ajalta keskituntiansion mukainen korvaus.

### *Makuupaikka*

Milloin työntekijälle on järjestetty makuupaikka, ei kello 21.00–07.00 väliseltä ajalta edellä mainittua korvausta makseta.

## 2.3. Päiväraha ja yöpymiskustannukset

### *Päiväraha*

Päiväraha on korvaus työmatkasta aiheutuvista ylimääräisistä ruokailu- ja muista elinkustannuksista.

Päivärahaa maksetaan verohallituksen kulloinkin voimassa olevan päätöksen mukaisesti kultakin matkan alkamisesta laskettavalta matkavuorokaudelta, kun toisen kunnan alueella oleva komennuspaikkakunta on vähintään 50 kilometrin etäisyydellä työntekijän varsinaisesta työpaikasta tai asunnosta.

Päivärahan enimmäismäärät ovat työmatkan kestoajasta riippuen seuraavat:

Työmatkan kestoajaksi	Päivärahan enimmäismäärä 2017
yli 6 tuntia yli 10 tuntia	osapäiväraha 19 euroa kokopäiväraha 41 euroa

Kun matkaan käytetty aika ylittää viimeisen täyden matkavuorokauden

- vähintään 2 tunnilla, maksetaan osapäiväraha 19 euroa ja
- yli 6 tunnilla, maksetaan kokopäiväraha 41 euroa.

Jos työntekijä jonakin matkavuorokautena saa ilmaisen tai matkalipun hintaan sisältyneen ruoan, päivärahan tai osapäivärahan määrästä vähennetään puolet. Ilmaisella ruoalla tarkoitetaan kokopäivärahan osalta kahta ja osapäivärahan osalta yhtä ilmaista ateriaa.

### ***Majoittumiskustannukset***

Päivärahan lisäksi korvataan yöpymiskustannukset työnantajan hyväksymän selvityksen mukaisesti.

### ***Yömatkaraha***

Sellaiselta päivärahaan oikeuttavalta matkavuorokaudelta, jona työntekijälle ei ole järjestetty ilmaista majoitusta tai jona hän ei ole saanut majoittumiskorvausta tai matkan ajaksi makuupaikkaa, maksetaan 12 euron yömatkaraha. Yömatkarahaa ei kuitenkaan makseta, kun työntekijä on jättänyt käyttämättä hyväkseen työnantajan varaaman ja ilmoittaman majoitusmahdollisuuden.

## **2.4. Työmatka, jolta ei makseta päivärahaa**

### ***Ylimääräiset matkakustannukset***

Työntekijälle korvataan ylimääräiset matkakustannukset. Matkaan käytetyn ajan korvaamisesta sopivat asianomaiset keskenään.

### ***Ateriakorvaus***

Jos työntekijä on matkatyössä tavallisuudesta poikkeavasti estynyt käymästä ruokailemassa joko kotonaan tai työpaikallaan, jossa on työmaaruokala, hänelle maksetaan, ellei ao. työpaikan ruokailumahdollisuus ole vastaava kuin varsinaisella työntekopaikalla, ateriakorvauksena 1/4 kokopäivärahan määrästä. Työmaaruokalalla tarkoitetaan paikkaa, josta voi ostaa tai saada lämpimän aterian.

Mikäli työntekijä matkatyössä joutuu järjestämään päivällisenäkin edellisessä kappaleessa tarkoitettulla tavalla, maksetaan hänelle näin syntyvistä kustannuksista toinen ateriakorvaus.

### ***Autonkuljettajat***

Autonkuljettajalle maksetaan ruokaraha, mikäli hän on 10 tunnin aikana estynyt ruokailemasta työpaikallaan tai saman yrityksen toisessa työkohteessa.

Edellytyksenä on lisäksi, että ateriakorvausta koskevat määräykset eivät muutoinkaan täyty.

### **3. Erikoismääräyksiä**

#### ***Pitkä työkomennus***

Yli 14 vuorokautta kestävä työkomennuksen päivärahoista ja muista matkakustannuksista sovitaan paikallisesti.

#### ***Henkilökohtaisten asioiden hoito***

Pitkän työkomennuksen ollessa kyseessä sovitaan työnantajan ja työntekijän kesken vapaan myöntämisestä välttämättömien henkilökohtaisten asioiden hoitoa varten edellyttäen, että se on mahdollista työn säännöllisen kulun häiriintymättä.

#### ***Sairaalapäiväraha***

Jos työntekijä komennuspaikkakunnalla määrätään sairaalahoitoon, maksaa työnantaja hänelle päivärahan asemesta sairaalapäivärahana 1,70 euroa vuorokaudelta siihen saakka, kunnes työnantajan velvollisuus maksaa sairausajan palkkaa työntekijän työkyvyttömyyden johdosta lakkaa. Edellä olevaa oikeutta työntekijällä ei kuitenkaan ole, mikäli hänellä on oikeus saada korvaus sairaalan perimästä hoitopäivämaksusta työnantajan kustantaman vakuutuksen nojalla.

### **4. Työ ulkomailla**

Ulkomailla tehtävän ns. matkatyön palkkaehdoista, palkanmaksutavasta ym. työsuhteeseen liittyvistä taloudellisista eduista sekä päivärahasta sovitaan kussakin tapauksessa erikseen.

## 18 § Muita korvauksia

1. Työnantaja maksaa kunnallisvaltuuston tai -hallituksen jäsenenä toimivalle työntekijälle valtuuston tai hallituksen kokouksesta aiheutuvasta säännöllisen työajan ansionmenetyksestä korvausta siten, että työntekijä yhdessä kunnan maksaman ansionmenetyksen korvauksen ja palkkion kanssa saa täydet palkkaedut.

Korvaus maksetaan sen jälkeen, kun työntekijä on toimittanut työnantajalle selvityksen kunnan maksamasta korvauksesta ja palkkiosta.

Työnantaja korvaa myös työntekijälle, joka toimii valtiollisia tai kunnallisia vaaleja varten lain mukaan asetetun vaalilautakunnan tai toimikunnan jäsenenä sen ansionmenetyksen, mikä hänelle aiheutuu siitä, että lautakunnan tai toimikunnan kokous pidetään hänen työaikanaan.

2. Työntekijällä, joka on ollut yrityksen palveluksessa vähintään 3 kuukautta, on oikeus 50- ja 60-vuotispäivänään saada säännöllistä työaikaan vastaava palkallinen vapaa työstä silloin, kun merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.

3. Työnantaja maksaa varusmiespalveluksen edellyttämään kutsuntaan ensimmäisen kerran osallistuvalla työntekijällä kutsuntapäivän korvauksena yhden työpäivän ansiota vastaavan määrän.

Mikäli työntekijä kutsuntapäivänä on myös työssä, maksetaan hänelle lisäksi palkka työssäoloajalta.

Kutsuntapäivän korvaus maksetaan vain siltä päivältä, jona kutsuntatoimitus pidetään.

Kutsuntaan liittyvään erilliseen lääkärintarkastukseen osallistuvalla korvataan ansion menetys siltä ajalta, minkä hän hyväksyttävän selvityksen mukaan joutuu tarkastuksen takia olemaan poissa työstä säännöllisenä työaikanaan.

4. Työnantaja maksaa työntekijälle reservin harjoitusten ajalta valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut. Reservin harjoituksilla tarkoitetaan tilannetta, jossa työntekijälle on tullut palvelukseen astumismääräys.

5. Työntekijällä on oikeus saada palkallista vapaata työstä läheisen omaisen hautuspäivänä sekä omana vihkkipäivänään.

*Soveltamisohje:*

Läheisenä omaisena pidetään työntekijän aviopuolisoa, lapsia ja ottolapsia, hänen vanhempiaan sekä veljiään ja sisariaan sekä aviopuolison vanhempia. Läheisenä omaisena pidetään myös avopuolisoa.

6. Edellä momenteissa 1–5 mainitut korvaukset maksetaan 15 §:n keskituntiansion mukaisesti.

**19 §****Arkipyhäkorvaus*****Korvattavat arkipyhät***

1. Uudenvuodenpäivältä, pitkäperjantailta, toiselta pääsiäispäivältä, vapunpäivältä, helatorstailta, juhannuspäivältä, jouluaatolta sekä ensimmäiseltä ja toiselta joulupäivältä maksetaan työntekijälle arkipyhäkorvauksena säännöllistä päivittäistä työaikaa vastaava palkka keskituntiansion mukaan.

Loppiaisen ollessa muuna arkipäivänä kuin lauantaina siitä maksetaan menetettyä ansiota vastaava korvaus tämän pykälän arkipyhäkorvausta koskevien määräysten mukaisesti.

***Korvusedellytykset***

2. Arkipyhäkorvaus maksetaan työntekijälle, jonka työsuhde ennen kyseistä arkipyhää on kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään kolme kuukautta. Tämän lisäksi edellytetään, että työntekijä on ollut työtuntijärjestelmän mukaisesti työssä sekä arkipyhää edeltävänä että sitä seuraavana työpäivänä tai toisena näistä päivistä, jos poisolo on johtunut hyväksyttävästä syystä.

Arkipyhäkorvausta ei menetetä, vaikka työntekijä on poissa työstä arkipyhää edeltävänä ja sitä seuraavana työpäivänä, jos poisolo johtuu:

- sairaudesta, joka ei ole jatkunut yli 3 kuukautta ennen ko. arkipyhää
- lakisäätteisestä äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaasta taikka vuosilomasta
- taloudellisista ja tuotannollisista syistä tapahtuneesta lomautuksesta, joka ei ole kestänyt yli 2 viikkoa ennen ko. arkipyhää

3. Arkipyhäkorvausta ei makseta viikko- tai kuukausipalkalla olevalle työntekijälle.

*Soveltamisohje:*

Arkipyhäkorvaus maksetaan tässä pykälässä mainittujen mak-suedellytysten täytyessä, olipa työntekijä työssä kyseisenä arkipyhänä tai ei. Arkipyhäkorvaus maksetaan myös viikonlopuksi sattuvilta arkipyhiltä. Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä olevalle työntekijälle ei makseta arkipyhäkorvausta loppiaisen osalta.

***Itsenäisyyspäivän palkka***

Milloin työntekijä ei tämän pykälän 2. kohdan 2 momentissa mainituista syistä johtuen ole oikeutettu lainmukaiseen itsenäisyyspäivän palkkaan, maksetaan arkipyhäkorvaus tämän pykälän mukaisesti.

Keskeytymätöntä 3-vuorotyötä tekeväälle työntekijälle, jolla ei ole oikeutta itsenäisyyspäivän palkan maksamista koskevan lain 3 §:n mukaiseen korvaukseen, maksetaan vapaapäiväksi sattuvilta itsenäisyyspäivältä korvauksena kahdeksan tunnin palkka työntekijän keskituntiansion mukaan noudattaen muuten, mitä yllämainitussa laissa on sanottu itsenäisyyspäivän palkan maksamisen edellytyksistä.

## V TYÖTURVALLISUUS

### 20 § Työturvallisuus

1. Tapaturmien välttämiseksi ryhdytään tarpeellisiin toimenpiteisiin työntekijän turvallisuuden suojelemiseksi.
2. Kieltäytymistä suorittamasta työtä, jota varten viranomaisten määräämiä varmuuslaitteita ei ole tehty, ei ole pidettävä työehtosopimuksen vastaisena työstäkieltäytymisenä.

*Pöytäkirjamerkintä:*

*Liitot toteavat työturvallisuustoiminnan tärkeyden ja ovat yhtä mieltä siitä, että työpaikoilla on syytä jatkuvasti kiinnittää asiaan vakava huomiota ja että menestyksellistä ja rakentavaa työturvallisuustoimintaa työpaikoilla huomattavasti edesauttaa työnantajien*

*ja työntekijäin välinen vilpitön yhteistoiminta ao. työnantajien ja työntekijöiden edustajain kesken, joiden tehtävänä lain mukaan on käsitellä työturvallisuuskysymyksiä.*

3. Työntekijä on velvollinen noudattamaan työsuojeluviranomaisten ja työnantajan työntekijäin turvallisuuden suojelemiseksi antamia ohjeita.

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

Työnantaja hankkii optisesti hiotut häikäisyn estävät suojalasit niitä työssään tarvitseville, ellei häikäisyvaaraa muutoin voida torjua (esim. asentamalla työkoneisiin häikäisysojakkalvot).

*Soveltamisohje:*

1. Yhteistyöelін edellä tarkoitettussa suhteessa on yrityksen työsuojelutoimikunta. Myös yrityksen terveydenhuoltohenkilöstölle tulee antaa mahdollisuus lausua mielipiteensä hankittavaksi ehdotetuista suojavaatteista tai -varusteista.

2. Sovellettaessa tämän pykälän 4. kohdan määräyksiä on pääsääntönä pidettävä sitä, että suojavaatteen tai -varusteen hankkimisvelvollisuus arvostellaan työturvallisuuslain 15 §:n mukaisesti. Hankintaratkaisun tekee työnantaja yksin todettuaan lain mainitsemien edellytysten olevan olemassa. Jos työnantaja katsoo, ettei työturvallisuuslain 15 §:n määräyksiä ole tapaukseen sovellettava, mutta jos työtapaturma- tai ammattitautitilastojen tai muun vastaavan perusteen nojalla yhteisesti työsuojelutoimikunnassa todetaan, että muissakin kuin työturvallisuuslain 15 §:n mainitsemisissa tapauksissa voidaan mainitunlaisia varusteita hankkimalla työturvallisuus- tai terveysolosuhteita tiettyssä työssä olennaisesti parantaa, hankkii työnantaja työpaikalle työntekijän käyttöön työehtosopimusmääräyksessä tarkoitettun suojavaatteen tai -varusteen. Yhteisellä to-

teamisella tarkoitetaan määräyksessä sitä, että työsuojelutoimikunnassa edustettuna olevat eri ryhmät ovat hankintaehdotuksesta samaa mieltä. Tavanomaisella työvaatetuksella tarkoitetaan vaatetusta, jota työntekijä käyttää estääkseen omia vaatteitaan tai itseään likaantumasta työssään. Sanotunlainen suojavaatetus ei lainkaan kuulu tämän sopimuskohdan soveltamispiiriin.

3. Toissä, joissa työvaatteiden kuluminen on poikkeuksellisen suuri antaa työnantaja työntekijälle kohtuulliseksi katsottavan määrän suojavaatetusta.

4. Työnantaja hankkii tarkkuutta vaativissa tehtävissä työskenteleville työn niin vaatiessa optisesti hiotut suojalasit, mikäli työterveyshuolto on todennut ne tarpeellisiksi.

5. Uusia työntekijöitä opastettaessa kiinnitetään huomiota työsuojelunäkökohtiin. Samoin selvitetään työsuhteeseen liittyviä asioita sekä työpaikan järjestö- ja neuvottelusuhteita.

6. Työnantajan on niillä aloilla, joilla työterveyskorttia on käytettävä, työ sopimuksen solmimisen yhteydessä varmistettava, että työntekijällä on oma henkilökohtainen työterveyskortti.

Työntekijän on pidettävä työterveyskortti mukanaan rakennustyömaalla. Työterveyshuollon järjestämisen valvomiseksi työntekijän on näytettävä työterveyskortti työnantajalle.

## VI SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET

### 21 § Sairausajan palkka

#### *Palkan maksaminen ja karenssipäivä*

1. Työnantaja maksaa sairausajan palkkana täyden palkan sellaiselle työntekijälle, joka työnantajan hyväksymän selvityksen mukaan on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtä.



Sairausajan palkka lasketaan työehtosopimuksen 15 §:n mukaisen keskituntiansion perusteella.

Keskeytymätöntä ja keskeytyvää kolmivuorotyötä tekevän työntekijän sairausajan keskituntiansiota laskettaessa ei hänen ansiostaan kuitenkaan vähennetä säännöllisen työajan sunnuntaityökorotuksia.

Sairausajan palkka maksetaan toisen sellaisen sairauspäivän alusta, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä.

Työntekijälle, jonka työsuhde ennen työkyvyttömyyden alkua on jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään yhden vuoden, maksetaan sairausajan palkka ensimmäisen sellaisen sairauspäivän alusta, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä.

Jos sairauden aiheuttama työkyvyttömyys on jatkunut sairastumispäivän lisäksi kuusi arkipäivää, työnantaja maksaa palkan myös karenssipäivältä.

Sairausajan palkka maksetaan seuraaviin **ajanjaksoihin** sisältyviltä **työpäiviltä**:

### *Korvausjakso*

Työsuhde, joka ennen työkyvyttömyyden alkua on jatkunut yhdenjaksoisesti	Ajanjakso
vähintään 1 kuukauden mutta alle 3 vuotta	28 kalenteripäivää
3 vuotta mutta alle 5 vuotta	35 kalenteripäivää
5 vuotta mutta alle 10 vuotta	42 kalenteripäivää
10 vuotta tai kauemmin	56 kalenteripäivää

### *Työtapaturma*

2. Työntekijälle, joka ei voi tehdä työtä työnantajan työssä sattuneen työtapaturman vuoksi, maksetaan sairausajan palkkaa työsuhteen kestoajasta riippumatta ensimmäisestä sellaisesta sairauspäivästä alkaen, joka olisi ollut työntekijän työpäivä.

### ***Sairastuminen kesken työpäivän***

3. Mikäli työntekijä kesken työpäivänsä tulee sairauden tai tapaturman takia työkyvyttömäksi, maksetaan hänelle hänen sinä päivänä menettämältään säännölliseltä työajalta keskituntiansion mukainen korvaus.

### ***Saman sairauden uusiutuminen***

4. Jos työntekijä sairastuu uudelleen samaan sairauteen 30 päivän kuluessa, jatketaan sairausajan palkan maksamista, ellei korvausajanjakso tämän sairauden osalta ole vielä täyttynyt, kunnes korvausajanjakso täyttyy tai uusiutunut sairaus on sitä ennen päätynyt.

### ***Rajoitus***

5. Sairausajan palkkaa ei kuitenkaan makseta, jos työntekijä on aikaansaanut sairauden tai tapaturman tahallisesti, rikollisella toiminnallaan, kevytmielisellä elämällään tai muulla törkeällä tuottamuksella.

### ***Vähennykset***

6. Työnantajalla on oikeus saada palautuksena se korvaus, jonka työntekijä saa saman työkyvyttömyyden takia samalta ajanjaksolta päivärahaa taikka siihen verrattavaa muuta korvausta lain tai sopimuksen perusteella, ei kuitenkaan enempää kuin työkyvyttömyysajan palkkana maksamansa määrän. Mikäli korvaus on maksettu suoraan työntekijälle, työnantajalla on oikeus vähentää tämä määrä maksettavasta työkyvyttömyysajan palkasta.

Työnantajalla ei kuitenkaan ole oikeutta saada palautuksena em. korvausta tai vähentää sitä maksamastaan työkyvyttömyysajan palkasta, mikäli korvaus maksetaan työntekijälle hänen kokonaan tai osaksi itse kustantamansa vapaaehtoisin vakuutuksen perusteella.

Jos päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta ei työntekijästä itsestään johtuvista syistä makseta tai jos se maksetaan vähäisempänä kuin mihin hänellä lain mukaan olisi ollut oikeus, on työnantajalla oikeus vähentää sairausajan palkasta se päiväraha tai sen osa, mikä työntekijän laiminlyönnin vuoksi on jäänyt maksamatta.

### **Ilmoitusvelvollisuus**

7. Työntekijän täytyy viipymättä ilmoittaa sairastumisestaan työnantajalle.

### **Lapsen sairastuminen**

8. Työntekijän alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan työntekijälle tämän työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevan määräyksen mukaisesti korvaus lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä, lyhyestä tilapäisestä poissaolosta. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä ja että poissaolosta annetaan työehtosopimuksen sairausajan palkan maksamista koskevien määräysten mukainen selvitys. Edellä sanottua sovelletaan myös yksinhuoltajiin ja samassa taloudessa asuviin puolison lapsiin.

Saman sairastumisen johdosta korvausta maksetaan vain toiselle puolisoista.

Korvaus sairaan lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä lyhyestä tilapäisestä poissaolosta maksetaan myös siinä tapauksessa, että toinen vanhempi on estynyt hoitamasta sairasta lasta sairauden, opiskelun tai toisella paikkakunnalla asumisen taikka siihen verrattavan pysyvän oleskelun vuoksi ja esteestä on toimitettu pyydettyessä työnantajan hyväksymä selvitys.

#### *Pöytäkirjamerkintä:*

1. *Hoidon järjestämisen tai hoitamisen kestäessä 1, 2, 3 tai 4 päivää pidetään poissaoloa sopimuksessa tarkoitettuna poissaolona. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että lapsen sairaudesta ja sen aiheuttamasta poissaolosta annetaan sama selvitys kuin työehtosopimuksen ja yrityksessä mahdollisesti omaksuman käytännön mukaan vaaditaan työntekijän omasta sairaudesta. Lapsen sairastumisesta johtuvat palkalliset poissaolopäivät rinnastetaan vuosilomalain tarkoittamiin työssäoloapäivien kaltaisiin päiviin.*
2. *Sopimuksen tarkoittamassa mielessä katsotaan yksinhuoltajaksi myös henkilö, joka ilman erillistä asumusero- tai avioeropäätöstä pysyvästi on muuttanut asumaan erilleen aviopuolisostaan sekä henkilö, jonka puoliso on estynyt osallistumasta lapsen hoitoon asevelvollisuuden suorittamisen tai reservin harjoitusten vuoksi.*

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

9. Työntekijällä, jonka oma tai samassa taloudessa elävä puolison lapsi sairastaa valtioneuvoston sairausvakuutuslain täytäntöönpanosta antaman asetuksen (1335/04) 4 §:n tarkoittamaa vaikeaa sairautta, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen sairausvakuutuslain (1224/04) 10 luvussa tarkoitettuun lapsensa hoitoon, kuntoutukseen tai hoidon opastukseen sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

### ***Sairauspoissaolo työntekijän ilmoituksella***

10.

1. Yrityksessä voidaan paikallisesti sopia menettelystä, jossa työnantaja tai tämän edustaja hyväksyy työntekijän ilmoituksen selvitykseksi työkyvyttömyydestä flunssatyypisissä enintään kolme vuorokautta kestävässä sairauspoissaoloissa. Samalla voidaan sopia:

- ilmoituksen muodosta ja ajankohdasta, kenelle se tehdään ja miten se kirjataan
- rajoituksista työntekijän ilmoituksella hyväksyttävien poissaolojen määrään
- hyväksymisen edellytykseksi, että ilmoitus tehdään välittömästi tai viimeistään ennen työvuoron alkua
- työnantajan oikeudesta aina vaatia lääkärintodistus

#### *Soveltamisohje:*

Töiden järjestelyn vuoksi työntekijän on ilmoitettava sairaudestaan heti kun se on mahdollista. Mikäli työntekijä ilman perusteltua syytä jättää ilmoituksen tekemättä, käsitellään poissaoloa luvattomana poissaolona.

Mikäli työntekijän ilmoituksella hyväksytty poissaolo toistuu enintään 30 päivän kuluessa edellisestä hyväksytystä poissaolosta, sovelletaan siihen työkyvyttömyyden uusiutumista koskevia määräyksiä.

Tässä kohdassa tarkoitettulla sopimuksella sovitaan ainoastaan yrityksessä paikallisesti sovittavasta työkyvyttömyyttä koskevasta selvityksestä. Sopimuskohdalla tai soveltamisohjeella ei puututa muualla työehtosopimuksessa oleviin sairausajan palkkaa koskeviin määräyksiin ja vakiintuneisiin tulkintoihin.

2. Mikäli työnantaja ei ole järjestänyt työterveyshuoltolain edellyttämää vähimmäistasoista työterveyshuoltoa, selvitykseksi lyhytaikaisista, enintään kolme vuorokautta kestävästä sairauspoissaoloista riittää työnantajalle tai tämän edustajalle tehty oma ilmoitus. Ilmoituksen saatuaan työnantaja voi osoittaa työntekijän menemään lääkärin vastaanotolle. Tästä aiheutuvat kustannukset maksaa työnantaja.

3. Kohdissa 1 ja 2 olevia määräyksiä sovelletaan myös alle 10-vuotiaan lapsen sairastumista koskeviin määräyksiin.

4. Osapuolet suosittelevat, että yrityksissä sovitaan paikallisesti menettelystä, jossa työnantaja tai tämän edustaja hyväksyy työntekijän ilmoituksen selvitykseksi työkyvyttömyydestä flunssatyypissä enintään kolme vuorokautta kestävässä sairauspoissaoloista. Osapuolet suosittelevat lisäksi, että tähän paikalliseen sopimukseen sisällytetään menettelytavat lapsen tilapäisestä hoidosta aiheutuvista poissaoloista.

#### *Pöytäkirjamerkintä*

*Osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että sovittaessa työntekijän ilmoitus – menettelystä on mahdollista sopia erilaisia työehtosopimuksessa tarkoitettuja ehtoja työntekijän omasta sairastumisesta ja lapsen sairastumisesta johtuvien poissaolojen kohdalla (esim. ilmoituksen muoto, kenelle ilmoitus tehdään, poissaolojen määrä, miten pian ilmoitus on tehtävä ja lääkärintodistuksen vaatimisesta).*

### **Työkyvyn ylläpito ja sairauspoissaolojen hallinta**

11. Yrityksissä voidaan työterveyshuoltoa apuna käyttäen sopia menettelytavoista, joilla ylläpidetään työntekijöiden terveyttä ja toimintakykyä. Tavoitteena on työkyvyn ylläpitäminen, työssä jaksaminen ja sairauspoissaolojen vähentäminen.

#### **Menettelytapaohje:**

##### **1 Työkyvyttömyyden toteaminen**

Työkyvyttömyys todetaan yrityksen työterveyslääkärin tai muulla työnantajan hyväksymällä lääkärintodistuksella. Paikallisesti voidaan sopia, että työntekijän työkyvyttömyystodistuksen voi kirjoittaa enintään kolmeksi päiväksi yrityksen oma työterveyshoitaja.

Taannehtiva lääkärintodistus hyväksytään, mikäli lääkäri on kirjoittanut todistukseen hyväksyttävät perusteet taannehtivuudelle.

## **2 Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet**

Työnantaja on velvollinen maksamaan sairausajan palkkaa kun sairausajan palkan perusteet ja määrä on hyväksyttävästi selvitetty.

Mikäli työnantaja ei ole hyväksynyt työntekijän esittämää lääkärintodistusta, on hänellä oikeus osoittaa työntekijä nimetyn lääkärin tarkastettavaksi. Tällöin työnantaja suorittaa lääkärintodistuksen hankkimisesta aiheutuvat kustannukset.

Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet selvitetään työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

## **3 Yrityksen työterveyspalvelujen käytön ensisijaisuus**

Työntekijän tulee käydä ensisijaisesti yrityksen työterveyslääkärin vastaanotolla.

Muun lääkärin kuin työterveyslääkärin antama todistus työkyvyttömyydestä kelpaa perusteeksi sairausajan palkan maksamiselle, mikäli työntekijä esittää työnantajalle hyväksyttävän syyn muun lääkärin käyttöön.

## **4 Luottamusmiesten tulee ohjata työntekijöitä työehtosopimuksen säännösten oikeaan soveltamiseen ja pyrkiä omalta osaltaan ehkäisemään väärinkäytöksiä**

Työnantajan ja luottamusmiesten tulee yhdessä pyrkiä ohjaamaan työntekijöitä työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevien määräysten oikeaan soveltamiseen.

Uusille työntekijöille asiaa koskevaa valistusta ja ohjausta on suositeltavaa jakaa heti perehdyttämisen yhteydessä.

Sekä työnantaja- että työntekijäpuolen edun mukaista on sairauspoissaolojen saaminen mahdollisimman vähäisiksi. On suositeltavaa, että paikalliset osapuolet yhdessä seuraavat työpaikan sairauspoissaolojen kehitystä ja tarvittaessa etsivät keinoja niiden vähentämiseksi.

## **5 Väärinkäyttö ja työsopimuksen päättäminen**

Mikäli sairausajan palkkaetuja käytetään tahallaan väärin, ei sairausajan palkkaa luonnollisestikaan makseta. Tahallinen väärinkäyttö saattaa lisäksi johtaa työsopimuslain säännösten perusteella tapahtuvaan työsopimuksen päättämiseen.

## **6 Sairastumisesta tehtävä ilmoitus**

Työntekijän tulee ilmoittaa sairastumisestaan lähimmälle esimiehelleen tai työnantajan ilmoittamalle muulle henkilölle jo ennen työvuoron alkua, milloin se olosuhteet huomioon ottaen on suinkin mahdollista. Tähän liittyvät menettelytavat työnantajan tulee saattaa työntekijöiden tietoon.

Ajoissa tehty ilmoitus on tärkeä sen vuoksi, että työpaikalla jo työvuoron alkaessa tiedetään, onko joku mahdollisesti poissa ja miten poissaolotapauksessa työt sinä päivänä järjestetään.

Mikäli voidaan osoittaa työntekijän tahallisesti laiminlyöneen välittömän ilmoituksen sairastumisestaan työnantajalle, alkaa sairausajan palkanmaksuvelvollisuus aikaisintaan sinä päivänä, jona ilmoitus on tehty.

## **7 Vapaa-ajan harrastusten aiheuttamat vammat**

Esimerkiksi urheilusta johtuvat, varsinkin vaikeammanasteiset vammat aiheuttavat toistuessaan työnantajalle lisääntyviä sairausajan palkkakustannuksia ja vaikeuksia työntekijän työhön sijoittamisessa.

Liitot kiinnittävät paikallisten osapuolten huomiota yllä mainittujen ongelmien ennalta ehkäisemiseen ja vähentämiseen.

## **8 Sairauspoissaolojen ennaltaehkäisy**

Liitot kiinnittävät paikallisten osapuolten huomiota sairauspoissaoloja ennalta ehkäisevään toimintaan.

## **9 Lyhytaikainen työkyvyttömyys**

Työkyvyttömyys voidaan lyhytaikaisissa flunssatyypisissä, enintään 3 vuorokautta kestävässä sairauspoissaoloissa osoittaa yrityksen työterveyshoitajan todistuksella. Perustellusta syystä myös muun terveydenhoitajan antama todistus kelpaa todistukseksi työkyvyttömyydestä.

Perusteltu syy voi olla esimerkiksi työterveysyksikön pitkä etäisyys työntekijän työ- tai kotipaikasta tai vastaanottoajan kohtuuttoman pitkä odotus.

Sairauden uusiutumistapauksissa todistuksen antajan tulee olla yrityksen nimeämä terveydenhoitaja. Tällöin on kiinnitettävä erityistä huomiota mahdolliseen lääkärihoidon tarpeeseen.

## 22 § Lääkärintarkastukset

### *Lakisääteiset lääkärintarkastukset*

1. Työnantaja korvaa henkilölle ansionmenetyksen hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta annetun valtioneuvoston asetuksen (1484/01) tarkoittamissa ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa hyväksytyissä työsuhteen aikana suoritettavissa terveystarkastuksista sekä niihin liittyvissä matkoista. Ansionmenetys korvataan menetettyjä säännöllisiä työtunteja vastaavalta ajalta. Samoin menetellään tapauksissa, joissa on kysymys nuorista työntekijöistä annetussa laissa (998/93), ja säteilylaissa (592/91) tarkoitetuista tutkimuksista. Samaa sääntöä noudatetaan lisäksi niissä terveydensuojelulain (763/94) edellyttämässä tutkimuksissa, jotka johtuvat henkilön siirtymisestä saman yrityksen sisällä työtehtävään, jossa kyseinen lääkärintarkastus vaaditaan.

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

3. Mikäli lakisääteinen terveystarkastus tapahtuu työntekijän vapaa-aikana, maksetaan työntekijälle korvauksena ylimääräisistä kuluista 15,00 €.

*Pöytäkirjamerkintä:*

*Tällä kirjauksella ei ole tarkoitus huonontaa yrityskohtaisia käytäntöjä.*

### **Muut kuin lakisääteiset lääkärintarkastukset**

Ansionmenetyksen korvattavuuden edellytykset ovat seuraavat:

#### **Perusedellytykset**

3.1. Kysymyksessä on oltava sairastumis- tai tapaturmatapaus, jossa on välttämätöntä päästä nopeasti lääkärintarkastukseen. Työntekijän on esitettävä lääkärintarkastuksesta työnantajan hyväksymä



selvitys (esim. lääkärintodistus tai lääkärinpalkkiokuitti) sekä työnantajan pyytäessä selvitys siitä, kuinka kauan lääkärintarkastus odotus- ja kohtuullisine matka-aikoineen kesti.

3.2. Muissa kuin kohdassa 1 tarkoitetuissa sairastumis- tai tapaturmatapauksissa edellytetään, että työntekijä varaa vastaanottoajan työaikana vain, jos se ei ole kohtuullisen ajan (esim. normaalitytapauksissa viikon) kuluessa saatavissa työajan ulkopuolella. Työntekijän on esitettävä luotettava selvitys siitä, ettei hän 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 välttäen.

## **Erityisedellytykset**

### ***Uusi tai uusiutuva sairaus***

Ansionmenetys korvataan:

3.5. Sellaisen lääkärintarkastuksen ajalta, jossa todetaan työntekijän sairaus. Lääkäriin tutkimustoimenpiteestä johtuneen, enintään vuorokauden kestäneen työkyvyttömyyden ajalta.

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

### ***Aikaisemmin todettu sairaus***

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

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

Hoidon määrittelemiseksi tarpeellisen ao. erikoisalan lääkärintarkastuksen ajalta, jossa annetaan määräys apuvälineen esim. silmälasien hankkimiseksi.

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

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

### ***Laboratorio- ja röntgentutkimukset***

3.7. Korvattavaan lääkärintarkastukseen välittömästi liittyvän laboratorio-, röntgen- tai siihen rinnastettavan tutkimuksen ajalta. Tutkimuksen tulee olla lääkärin määräämä ja siten osa tarkastusta. Erillisen laboratorio-, röntgen- tai siihen rinnastettavan tutkimuksen ajalta aiheutuva ansionmenetyks korvataan vain, jos työntekijällä ei ole mahdollisuutta päästä em. tutkimukseen työajan ulkopuolella tai jos sairaus edellyttää tutkimuksen suorittamista ainoastaan tiettyinä vuorokauden ajankohtana. Tällainen ajankohtavaatimus tulee selvittää lääkärintodistuksella.

### ***Raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset ja tutkimukset***

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

### ***Äkillinen hammassairaus***

3.9. 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.

### ***Rajoitukset***

4. Mikäli työntekijä saa lääkärintarkastuksen ajalta sairausajan palkkaa, ei korvausta ansionmenetyksestä tämän pykälän nojalla makseta. Korvausta ei makseta myöskään sairausajan palkkamääräysten edellyttämänä karenssipäivänä suoritetun lääkärintarkastuksen ajalta.

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

## **23 § Äitiys- ja isyysvapaa**

Työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään 6 kuukautta ennen lapsen syntymää, maksetaan hänen äitiysvapaansa ajalta 56 ja isyysvapaansa ajalta 6 sairausvakuutuslain mukaisen arkipäivän pituisen kalenteriajanjakson työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä laskettava työntekijän palkan ja sairausvakuutuslain mukaisen äitiys- tai isyyspäivärahan tai siihen verrattavan muun lain tai sopimuksen perusteella tulevan korvauksen välinen erotus työsopimuslain 4 luvun 1 §:n mukaisen äitiys- tai isyysvapaan alkamispäivästä lukien.

Jos uusi äitiysvapaa alkaa edellisen perhevapaan aikana siten, että työntekijä ei palaa välillä työhön, työnantajalla ei ole 1 momentissa mainittua palkanmaksuvelvollisuutta uuden äitiysvapaan osalta.

## **24 § Vuosiloma**

### ***1. Vuosiloma ja lomapalkka***

Työntekijä saa vuosiloman vuosilomalain mukaisesti.

Paikallisesti voidaan sopia, että lomapalkka kokonaan tai osa siitä maksetaan loman aikana normaalina palkanmaksupäivänä.

### ***2. Lomaltapaluuraha***

Lakimääräiseltä vuosilomaltaan työhön palaavalle työntekijälle maksetaan lomaltapaluurahana 50 % hänen vuosilomapalkastaan.

### ***3. Edellytykset***

Lomaltapaluurahan saamisen edellytyksenä on, että työntekijä aloittaa vuosilomansa ilmoitettuna tai sovittuna ajankohtana ja palaa työhön heti vuosiloman päätyttyä.

### ***4. Poikkeukselliset tilanteet***

Lomaltapaluuraha maksetaan myös, mikäli työntekijä välittömästi ennen vuosiloman alkamista tai vuosiloman päätyttyä työsuhteen kestäessä on ollut poissa työstään työnantajan suostumuksella tai vuosilomalain 7 §:n 2 momentissa mainitun syyn takia.

Lomaltapaluuraha maksetaan myös vanhuuseläkkeelle, työky-

vyttömyyseläkkeelle, varhennetulle vanhuuseläkkeelle tai yksilölliselle varhaiseläkkeelle siirtyvälle työntekijälle sekä työntekijälle, joka asevelvollisuuden suorittamisen jälkeen palaa työhön maanpuolustusvelvollisuutta täyttävän työ- ja virkasuhteen jatkumisesta annetun lain edellyttämällä tavalla.

Työsuhteen päättyessä suoritetaan työntekijälle lomaltapaluu-  
raha.

Lomaltapaluu-  
raha maksetaan myös lomakorvauksesta, mikäli työntekijän työsuhte on kestänyt ennen työsuhteen päättymistä yhdenjaksoisesti yli 5 kuukautta.

*Soveltamisohje:*

*Jos työnantajan ja työntekijän välillä on tehty useita peräkkäisiä keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaisia työsopimuksia, työsuhteen katsotaan jatkuneen yhdenjaksoisena.*

Lomaltapaluu-  
rahaa ei makseta, jos työsuhte päättyy työntekijästä itsestään johtuvasta syystä. Työntekijästä itsestään johtuvana syynä pidetään:

- työntekijän irtisanoutumista
- työntekijän itsensä suorittamaa työsuhteen purkamista ilman lainmukaista perustetta
- työntekijä aiheuttaa sopimusrikkomuksellaan työsuhteen päättymisen.

### **5. Lomaltapaluu- rahan maksaminen**

Lomaltapaluu-  
raha maksetaan siihen oikeutetulle työntekijälle lomaltapaluu-  
päivää lähinnä olevan palkanmaksun yhteydessä.

Mikäli vuosiloma on jaettu, suoritetaan kunkin loman osan päätyttyä sitä vastaava osa lomaltapaluu-  
rahasta.

Lomaltapaluu-  
rahasta puolet maksetaan ennakkona vuosilomalkan yhteydessä. Tätä osaa eivät koske edellä määritellyt lomaltapaluu-  
ta koskevat edellytykset.

Lomaltapaluu-  
raha voidaan paikallisesti sopia maksettavaksi joko yhtenä tai useampana eränä kuitenkin siten, että lomaltapaluu-  
raha on kokonaan maksettu viimeistään ennen seuraavan loman määrääntymisvuoden alkamista kirjallisesti sovitun aikataulun mukaisesti.

Mikäli työntekijän työsuhde päättyy ennen paikallisesti sovittua lomaltapaluurahan maksuajankohtaa, maksetaan lomaltapaluuraha työsuhteen päättyessä, mikäli työntekijä muutoin on siihen tämän työehtosopimuksen mukaan oikeutettu.

## **25 §**

### **Ruokailu- ja vaatesuojat**

Kullekin työpaikalle tai sen välittömään läheisyyteen on työnantajan järjestettävä työntekijäin ruokailua ja vaatteiden säilytystä varten tarkoitustaan vastaavat tilat.

*Pöytäkirjamerkintä:*

*Paikallisesti voidaan sopia, että sanottuja tiloja ei tarvitse järjestää, milloin se ei ole tarpeellista ottaen huomioon työntekijäin lukumäärä tai työn laatu ja jatkuvuus.*

## **26 §**

### **Ryhmähenkivakuutus**

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

## **VII**

### **ERINÄISET MÄÄRÄYKSET**

## **27 §**

### **Palkanmaksu**

1. Palkka maksetaan kaksi kertaa kuukaudessa, ellei paikallisesti sovita muusta maksutavasta. RTT:n jäsenyrityksissä lopputili voidaan maksaa viimeistään kolmantena pankkipäivänä työsopimuksen päättymisestä, silloin kun työsopimus puretaan.

2. Tilin laskemisen vuoksi voidaan seuraavaan tiliin jättää 6 arkipäivän ja mahdollisesti näiden väliin sattuvien pyhäpäivien palkka. Paikallisesti voidaan kuitenkin sopia, että sellainen palkka tai

osa siitä, joka perustuu vasta tilikauden päätyttyä todettavaan tuotantomäärään, voidaan tilikautta lähinnä seuraavassa tilinmaksussa suorittaa arvioidun työn suorituksen mukaisena ja oikaista täsmälliseen määräänsä vasta seuraavassa tilinmaksussa.

3. Kun palkanmaksupäivä pääsiäisen, juhannuksen tai joulunpyhien vuoksi siirtyy pyhien jälkeiseen ensimmäiseen arkipäivään, määritellään tilikatkopäivä normaalia aikaisemmaksi niin, että palkan normaali laskenta-aika huomioon ottaen tili on työntekijän nostettavissa pyhiä edeltävänä arkipäivänä.

4. Palkka maksetaan työntekijän osoittamalle pankkitilille Suomessa toimivan rahalaitoksen välityksellä. Maksaessaan palkan työnantajan on annettava työntekijälle euromääräinen kirjallinen laskelma, josta käyvät ilmi palkan suuruus ja sen määräytymisen perusteet.

## VIII TYÖNTEKIJÖIDEN EDUSTAJAT JA NEUVOTTELUJÄRJESTYS

### 28 § Luottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetuille myönnettävä vapautus työstä

Luottamusmiestehtävien hoitamista varten järjestetään pääluottamusmiehelle luottamusmiessopimuksen edellyttämää säännöllistä vapautusta työstä seuraavasti:

Työpaikan työntekijäin lukumäärä	Säännöllisen vapautuksen määrä
10 – 20	2 tuntia viikossa
21 – 50	4 tuntia viikossa
51 – 100	8 tuntia viikossa
101 – 150	12 tuntia viikossa
151 – 300	16 tuntia viikossa
301 – 600	24 tuntia viikossa
yli 600	kokonaan vapaa

Päälouottamusmiehelle myönnettävän vapaa-ajan pituus määräytyy sen työpaikan työsuhteisten työntekijöiden lukumäärän mukaan, joka vallitsee tammikuun 1. päivänä.

Työsuojeluvaltuutetun työstä vapautus määräytyy tilastokeskukseen (TOL 1972) käyttöön otetun toimialaluokituksen mukaisesti.

## 29 §

### Luottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetuille maksettava korvaus

Yrityksen tai alueyksikön päälouottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle, joka on Rakennusliiton jäsen, maksetaan erilliskorvausta sen mukaan montaako työntekijää hän edustaa.

Lisän määrät ovat seuraavat:

Edustettavien työntekijöiden määrä	Euroa/kuukaudessa
10–50 työntekijää	69,74 €
51–100 työntekijää	87,16 €
Yli 100 työntekijää	130,68 €

Mikäli työntekijä hoitaa useampia edustajantehtäviä, on hän oikeutettu vain yhteen erilliskorvaukseen. Päälouottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle maksettu korvaus on työssäoloajalta maksettua palkkaa vain vuosilomapalkkaa ja vuosilomakorvausta laskettaessa. Silloin kun päälouottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun varamies varsinaisen edustajan vuosiloman, sairauden tai vastaavan syyn aikana hoitaa edustajan tehtäviä vähintään kahden viikon ajan, maksetaan erilliskorvausta tältä ajalta hänelle.

Korvauksen suuruus määräytyy sen tilanteen mukaan, joka vallitsee tammikuun 1. päivänä.

## 30 §

### Kokoontuminen työpaikalla

Työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton rekisteröidyllä alayhdistyksellä ja sen työpaikalla olevalla osastolla, työ-

huonekunnalla tai vastaavalla on mahdollisuus työajan ulkopuolella (ennen työajan alkamista, ruokatauolla tai välittömästi työajan päätyttyä, sekä erikseen sovittaessa myös viikkolepoon kuuluvana aikana) järjestää kokouksia työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä seuraavin edellytyksin:

1. Kokouksen pidosta työpaikalla tai muussa tämän sopimuksen tarkoittamassa paikassa on työnantajan kanssa sovittava mikäli mahdollista, kolme päivää ennen aiottua kokousta.

2. Työnantaja osoittaa kokouspaikan, joka on joko työpaikalla tai työpaikan läheisyydessä, työnantajan hallinnassa oleva, tarkoitukseen soveltuva paikka. Ellei tällaista ole, on kysymyksestä tarvittaessa neuvoteltava tarkoituksenmukaisen ratkaisun löytämiseksi. Kokouspaikkaa valittaessa on huomiota kiinnitettävä mm. siihen, että työturvallisuudesta, työhygieniasta ja paloturvallisuudesta annettuja määräyksiä voidaan noudattaa ja että kokous ei häiritse liike- tai tuotantotoimintaa.

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

4. Kokouksen järjestäjillä on oikeus kutsua kokoukseen työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton ja sen alayhdistyksen sekä asianomaisten keskusjärjestöjen edustajia.

### **31 §**

#### **Erimielisyyksien ratkaisu**

Jos työnantajan ja työntekijän välillä ilmaantuu erimielisyyttä tämän sopimuksen soveltamista tai tulkintaa koskevassa asiassa, on työpaikalla pyrittävä sovintoon neuvottelemalla työnantajan ja työntekijäin kesken.

Ellei asiaa saada työpaikalla selvitettyksi, jompikumpi osapuoli voi alistaa sen asianomaisten liittojen ratkaistavaksi. Tällöin on, elleivät liitot pidä sitä tarpeettomana, työpaikalla laadittava asiasta



muistio, josta ilmenee erimielisyyttä aiheuttanut asia sekä molempien osapuolien siihen omaksuma kanta. Muistion allekirjoittavat molemmat osapuolet ja on siitä annettava kappale kummallekin allekirjoittajalle.

Liittojen välisistä neuvotteluista on voimassa, mitä TT:n ja SAK:n välillä tehdyssä yleissopimuksessa on määrätty. Erimielisyys, jota ei liittojen välisissä neuvotteluissa ole voitu selvittää, voidaan saattaa työuomioistuimen käsiteltäväksi siinä järjestyksessä kuin laissa on säädetty.

### **32 §**

#### **Paikallinen sopiminen**

Eri työehtosopimusmääräyksissä tarkoitettu paikallinen sopiminen toteutetaan työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti joko työntekijän ja työnantajan taikka luottamusmiehen ja työnantajan kesken. Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu.

Luottamusmiehen ja työnantajan välillä tehty sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita luottamusmiehen on katsottava edustavan. Sopimus tehdään kirjallisena, jos toinen sopijapuoli sitä pyytää.

### **33 §**

#### **Ammattiyhdistysjäsenmaksun pidättäminen**

Työnantaja pidättää, mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, Rakennusliiton jäsenmaksut palkanmaksukausittain työntekijän palkasta, jotka jäsenmaksut tilitetään Rakennusliiton niimeämälle pankkitilille.

### **34 §**

#### **Työvälineiden ja valmisteiden käsittely**

Työnantajien omistamia työvälineitä ja koneita samoin kuin puo-  
livalmisteita ja valmisteita on hoidettava hyvin ja käsiteltävä varovaisesti ja huolellisesti.

## **35 § Tuottavuuden parantaminen**

Huomioon ottaen taloudellisen tilanteen ja tuottavuuden merkityksen hyvinvoinnille sopijapuolet tulevat myötävaikuttamaan tuottavuutta parantaviin toimenpiteisiin ja mahdollisuuksien mukaan selvittämään erilaisia tuottavuuden kehittämiseen tähtäviä käytännön toimenpiteitä.

## **36 § Voimassaoloaika**

Tämä sopimus on voimassa maaliskuun 1. päivästä 2017 helmikuun 28. päivään 2018 saakka.

Helsingissä 23. päivänä marraskuuta 2016

RAKENNUSTUOTETEOLLISUUS RTT ry

Juha Luhanka      Tapio Kari      Riikka Jäntti

RAKENNUSLIITTO ry

Matti Harjuniemi    Kyösti Suokas    Juha Färm

Kimmo Palonen    Päivi Niemi

**RAKENNUSTUOTETEOLLISUUDEN  
TYÖEHTOSOPIMUKSEN  
ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA**

Aika 23.11.2016

Paikka Rakennusteollisuus RT ry, Helsinki

Läsnä	Juha Luhanka	Rakennustuoteteollisuus RTT ry
	Tapio Kari	”
	Riikka Jäntti	”
	Matti Harjuniemi	Rakennusliitto ry
	Kyösti Suokas	”
	Juha Färm	”
	Kimmo Palonen	”
	Päivi Niemi	”

**1 §  
Voimassaolo**

Tällä sopimuksella jatketaan voimassa olevan työehtosopimuksen ja allekirjoituspöytäkirjan voimassaoloa 12 kuukaudella. Uusi työehtosopimus tulee voimaan 1.3.2017 ja päättyy 28.2.2018.

**2 §  
Palkkaratkaisu**

Työehtosopimusratkaisu ei sisällä palkkojen korottamista.

Työnvaativuusluokituksen mukaiset tuntipalkat ovat seuraavat:

Työnvaativuusluokka / senttiä

1.	962
2.	1006
3.	1052
4.	1101
5.	1152
6.	1205
7.	1259

Nuorten työntekijöiden tuntipalkat ovat seuraavat:

alle 17-vuotiaat	813
alle 18-vuotiaat	851

Työehtosopimuksen 14 §:n mukaiset erilliset lisät ovat seuraavat:

Vuorolisän määrä on iltavuorossa 133 senttiä tunnilta ja yövuorossa 229 senttiä tunnilta. Olosuhdelisän määrä on 68 senttiä tunnilta ja kaivoslisän määrä on 209 senttiä tunnilta.

Yrityksen tai alueyksikön pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle, joka on Rakennusliiton jäsen, maksetaan työehtosopimuksen 29 §:n mukaista erilliskorvausta sen mukaan montaako työntekijää hän edustaa. Erilliskorvaukset ovat seuraavat:

<u>Edustettavien työntekijöiden määrä</u>	<u>Euroa/kuukaudessa</u>
10–50 työntekijää	69,74 €
51–100 työntekijää	87,16 €
Yli 100 työntekijää	130,68 €

### 3 §

Voimassa olevien työehtosopimusmääräysten lisäksi sovitut muutokset

#### 3.1 Työkokeilua koskeva paikallinen sopiminen

Rakennusalalla voidaan paikallisesti luottamusmiehen kanssa sopia yrityksessä noudatettavasta menettelystä alalle ensimmäistä kertaa

tulevan henkilön työkokeilusta. Tämä yrityskohtainen sopimus on voimassa työehtosopimuskauden loppuun asti.

Yritysکوhtaisessa sopimuksessa on sovittava seuraavista ehdoista:

- Työkokeiluun osallistuvan työntekijän työkokeilusopimus tehdään kuudeksi kuukaudeksi. Työkokeilusopimus voidaan tänä aikana molemmin puolin purkaa kuten koeaikainen työ-sopimus.
- Työkokeilu aikana työntekijän tuntipalkka voidaan sopia työehtosopimuksen aikapalkkoista poiketen kuitenkin niin, että se on vähintään 6,00 euroa tunnilta. Tuntipalkan lisäksi työehtosopimuksessa maksettavaksi määrätyt lisät maksetaan normaalisti työehtosopimuksen mukaan.
- Samalla kun yrityksessä työnantajan ja luottamusmiehen välillä sovitaan yritysکوhtaisesta työkokeilumenettelystä, nimitään myös ammattityöntekijä, jonka tehtävänä on työkokeilijan opastaminen ja perehdyttäminen. Samalla sovitaan miten opastaminen ja perehdyttäminen toteutetaan.

### **3.2 Tuottavaa ja kannustavaa palkkausta koskeva paikallinen sopiminen**

Rakennusalalla voidaan työntekijän tai työntekijäryhmän kanssa sopia tuottavasta ja kannustavasta palkkauksesta. Sopimuksessa voidaan sopia mm. seuraavista asioista:

- Sopimuksen kohteena olevan työn tavoiteaikataulu
- Työtä koskevista työaikajärjestelyistä;
  - Työn sujuvuuden ja tuottavuuden parantamiseksi voidaan keskelle viikkoa osuvana arkipyhänä tehdä töitä. Pitämätön arkipyhä korvataan vapaa-aikana tai rahana työaikalain mukaisesti eikä erillistä arkipyhäkorvausta makseta.
  - Tuottavaa ja kannustavaa palkkausta koskevassa sopimuksessa voidaan sopia työehtosopimuksen ja työaikalain mahdollistamista työajan joustoista kuten liukuvasta työajasta ja keskimääräisestä työajasta.
- Työn lopputulokselta edellytettävä laatu

- Työssä käytettävän materiaalin määrästä ja laadusta
- Palkkion suuruus ja em. tekijöiden vaikutus palkkion suuruuteen
- Palkkion maksamisen ajankohta
- Takuupalkasta, joka maksetaan siinäkin tapauksessa, että sovitut tavoitteet tai työ ei valmistunut työntekijästä tai työntekijöistä riippumattomista syistä johtuen.

Rakennusalan työehtosopimusosapuolet ovat valmiita parantamaan alan tuottavuutta yhteisin toimenpitein, esimerkiksi yhteisin koulutustilaisuuksin, joissa opastetaan tuottavien ja kannustavien palkkausjärjestelmien sekä joustavien työaikojen käyttöön.

### **3.3 Korttimaailman yksinkertaistaminen -työryhmä**

Osapuolet ovat sopineet seuraavista periaatteista, joiden saavuttamiseksi osapuolet perustavat tarvittaessa työryhmän tai muuten edistävät yhdessä tavoitteiden toteutumista:

Valttikortin ja RL:n jäsenkortin yhdistäminen niin, että kaikki RL:n jäsenet ovat automaattisesti Valttikortin tietokannassa.

Kansalaistilin tulon huomioon ottaminen niin, että valtti- ja jäsenkortilla voidaan automaattisesti siirtää tiedot tulorekisteriin ja automaattisesti olisi saatavissa työttömyyskassan edellyttämät asiakirjat.

Osapuolet toimivat yhteisesti niin, että erilaisten pätevyyksien ylläpitäminen taitorekisterissä helpottuu ja myös pätevyyksien edellyttämiä koulutuksia järkiperäistettäisiin.

## **4 §**

### **Matkakustannusten korvaaminen**

Työehtosopimuksen 17 §:n mukaiset matkakustannusten korvaukset sopimuskauden aikana vuosina 2017–2018 määräytyvät verohallituksen niitä koskevien päätösten mukaisesti.

## **5 § Nuoret ja harjoittelijat**

Osapuolten välillä 26.3.2009 allekirjoitettu koulutus- ja harjoittelu-paikkoja koskeva ohje uudistetaan olemaan voimassa nyt sovittavan työehtosopimuksen voimassaolon ajan. Sen jälkeen ohje on voimassa aina seuraavan työehtosopimuskauden, jollei sitä erikseen irtisanota työehtosopimuksen irtisanomisen yhteydessä.

## **6 § ”Tutustu työelämään ja tienaa” -kesäharjoitteluohjelma**

”Tutustu työelämään ja tienaa” -kesäharjoitteluohjelma on voimassa myös sopimuskaudella 2017-2018.

Helsingissä 23. päivänä marraskuuta 2016

Rakennustuoteteollisuus RTT ry

Rakennusliitto ry

Juha Luhanka

Matti Harjuniemi

Tapio Kari

Kyösti Suokas

Riikka Jäntti

Juha Färm

Kimmo Palonen

Päivi Niemi

## **Allekirjoituspöytäkirjasta 20.3.2014 siirtyvät pöytäkirjamerkinnot**

### **Kulunseurantatietojen käyttö rakennusallalla**

*Kulunseurantaa koskeva teksti on rakennustuoteteollisuudessa tarkoitettu lähinnä tilanteisiin, joissa tuoteteollisuuden työntekijät työskentelevät yhteisellä rakennustyömaalla.*

Verotusmenettelylaki ja Työturvallisuuslaki muuttuvat 1.7.2014. Muutokset koskevat erityisesti rakennusallaa. Päätoteuttaja on lakimuutoksen myötä velvollinen pitämään yhteisellä rakennustyömaalla (työmaa) työskentelevistä henkilöistä kirjallista luetteloa ja ilmoittamaan kuukausittain työntekijöiden tiedot Verohallinnolle. Jokaisen työmaan työnantajan on puolestaan ilmoitettava päätoteuttajalle omien työntekijöidensä tiedot.

Lakimuutosten johdosta työmailla tullaan ottamaan yhä laajemmin käyttöön sähköisiä kulunvalvonta- ja -seurantavälineitä, joiden avulla sekä luetteloiden pitäminen että ilmoitusten teko helpottuu.

Otettaessa työmaalla käyttöön sähköinen kulunvalvonta- ja seurantarjestelmä, Rakennusteollisuus RT ry ja Rakennusliitto ry toteavat seuraavaa:

Työnantajalla ja päätoteuttajalla on lakiin perustuva velvollisuus kerätä, pitää hallussaan ja ilmoittaa Verohallinnolle sen edellyttämät tiedot. Verohallinto suosittelee ilmoittamaan myös työntekijöiden tuntitiedot. Työnantaja tai päätoteuttaja ei tarvitse tietojen keräämistä tai luovuttamista varten työntekijältä tai tämän työnantajalta erillistä lupaa. Päätoteuttajan tulee huolehtia siitä, että kerättyjä tietoja käsittelevät vain sellaiset henkilöt, joiden työtehtäviksi se on annettu.

Päätoteuttaja voi luovuttaa sähköisen kulunvalvonnan – tai seurannan tietoja työmaan ali- ja sivu-urakoitsijoille näiden työmaalla olevan työvoiman osalta. Luovutettavia tietoja voivat olla mm. työntekijän nimi, työnantaja sekä töiden päivittäinen aloitus- ja päättymisaika. Päätoteuttajan luottamusmiehillä, työsuojeluvaltuutetuilla sekä yhteysmiehillä on oikeus saada vastaavat tiedot toimialueensa urakoitsijoista, työvoimaa vuokraavista yrityksistä sekä näiden henkilöstöstä.



Tekninen valvonta kuten kulunvalvonta ja kulunseuranta kuuluvat yhteistoimintalain tarkoittaman yhteistoimintamenettelyn piiriin ja sen käyttöön otossa on meneteltävä lain mukaisesti. Kun teknisen valvonnan yhteydessä kerätään työntekijöitä koskevia tietoja, yhteistoimintaneuvotteluissa on käsiteltävä myös tietojen keräämisen periaatteet ja käytännöt. Sopijaosapuolet suosittelvat, että kulunvalvonnan ja kulunseurannan sekä työntekijöitä koskevien tietojen keräämisen periaatteista ja käytännöistä keskustellaan myös niissä yrityksissä, jotka kokonsa puolesta eivät kuulu YT-lain soveltamisalan piiriin.

Työmaan henkilöluettelon pitäminen ja Verohallinnolle tehtävä ilmoitus edellyttävät tietoa työmaalla olevista henkilöistä ja mahdollinen sähköinen järjestelmä on tarpeen työmaalle saapumisen ja sieltä poistumisen valvontaa varten. Työmaan sisällä tapahtuvan tai muun valvonnan tarpeellisuus on harkittava erikseen. Työntekijät ovat velvollisia kirjaamaan työmaalle saapumisensa ja poistumisensa sähköiseen kulunvalvonta- tai seurantajärjestelmään. Kulunvalvonta- tai seurantajärjestelmä on oltava käytössä aina kun työmaalla työskennellään, myös iltaisin ja viikonloppuisin. Kesken työpäivän pidettävien taukojen kirjaaminen ei ole Verohallinnolle kerättävien tietojen kannalta tarpeellista.

Jos sähköinen kulunvalvonta- tai seurantajärjestelmä edellyttää henkilökohtaisten välineiden hankkimista, työnantaja maksaa niistä aiheutuvat ylimääräiset kustannukset.

Kulunvalvontatietoja ei voida sellaisenaan käyttää yksinomaisena palkanmaksun perusteena. Osapuolet suosittelvat, että yrityksessä käsitellään etukäteen kulunvalvonnan käyttöä työaikaseurannassa ja sovitaan, miten menetellään mahdollisten työajan ylitysten ja alitusten suhteen.

### **Käytännöstä poikkeavat työajat**

Alalla toimivien yritysten palveluksessa olevien työntekijöiden työsopimuksissa työpäivät ja työtunnit määritellään siten, että työntekijä tietää etukäteen kuluvan ja seuraavan tilikauden työpäivät ja työtunnit.

*Pöytäkirjamerkintä:*

*Tällä määräyksellä on tarkoitus turvata työntekijän mahdollisuus päästä työttömyysturvan piiriin eikä se koske eläkeläisiä, opiskeli-*

*joita ja muita vastaavassa asemassa olevia vain omasta halustaan satunnaisia työpäiviä tekeviä. Määräystä ei myöskään sovelleta tilanteissa, joissa päivittäisten työtuntien määrittely työn luonteen vuoksi on mahdotonta (esim. tienhoito) tai muuttuneiden olosuhteiden vuoksi ei voi työskennellä (esim. sääesteet). Työajan siirtäminen on mahdollista sitä koskevien määräysten mukaisesti. Tätä määräystä sovelletaan myös vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa työsopimuslain määrittelemällä tavalla.*

### **Kehityskeskustelu vuosittain**

Liitot suosittelevat, että yrityksissä käydään kehityskeskustelut keran vuodessa. Yrityksissä sovitaan kehityskeskustelun sisällöstä (kehityskeskustelut ovat esimiehen ja alaisen välisiä, alaisen työtä, työtilannetta, osaamista, työssä jaksamista yms. koskevia säännöllisin välein käytäviä keskusteluja).

### **Varaluottamusmiehen ja varatyösuojeluvaltuutetun lomauttaminen ja irtisanominen**

Työntarjoamisvelvollisuus yrityskohtaista varaluottamusmiestä ja varatyösuojeluvaltuutettua lomautettaessa tai irtisanottaessa määräytyy irtisanomisesta ja lomauttamisesta sovittujen määräysten mukaan kuitenkin niin, että tarkastellaan onko heille mahdollisuutta tarjota työtä työssäkäyntialueella. Tarkastelusta annetaan kirjallinen selvitys. Määräyksen noudattamatta jättämisestä ei aiheudu työehtosopimuslain tarkoittamaa hyvityssakkoseuraamusta. Hyvityssakkoa ei voida tuomita työnantajalle myöskään sellaisten velvollisuuksien rikkomisesta, josta voidaan tuomita vahingonkorvausta, korvausta tai hyvitystä.

### **Varamiehen työsuhdeturva**

Mikäli taloudellinen tai tuotannollinen irtisanominen tai lomautus kohdistuu luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun sijaisena ilmoituksen mukaan toimineeseen varamieheen, työnantajalla on tarvittaessa velvoite selvittää, ettei toimenpide johdu henkilöstön edustajan tehtävien hoitamisesta.

**RAKENNUSTUOTETEOLLISUUS RTT RY  
RAKENNUSLIITTO RY**

**RAKENNUSTUOTETEOLLISUUDEN  
KESKEYTYMÄTTÖMÄN KOLMIVUOROTYÖN  
TYÖAIKA**

**Pöytäkirja**

Aika 21.12.2000

Paikka Rakennusliitto ry

Läsnä	Raimo Taivalkoski	Rakennustuoteteollisuus ry
	Pekka Vänttinen	”
	Pekka Hynönen	Rakennusliitto ry
	Hannu Koski	”
	Mauri Kivistö	”
	Juha Färm	”

**1 §**

**Soveltamisala**

Keskeytymättömän 3-vuorotyön työaika rakennustuoteteollisuudessa (rakennusaine-, betoni- ja kivenjalostusteollisuus) on keskimäärin 35 tuntia viikossa.

**2 §**

**Tasoittumisjakso**

Työajan tulee tasoittua keskimäärin 35 tuntiin viikossa enintään vuoden pituisena ajanjaksona.

Työtä varten tulee ennakolta laatia työtuntijärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen työaika tasoittuu sanottuun keskimäärään.

### **3 § Vuosiloma**

Vuosiloma annetaan pääsääntöisesti vuosilomalain mukaisesti.

Paikallisesti sopien voidaan 5-vuororajitelmaa käytettäessä antaa työntekijälle 22 päivän pituinen yhdenjaksoinen vapaa-aika 20.5.–20.9. välisenä aikana vuosilomaa varten.

Mikäli vuosilomaa ei anneta yhdenjaksoisena 24 arkipäivän pituisena, annetaan käyttämättä jäävät lomapäivät 24 päivän loman osasta pääsääntöisesti yhdessä jaksossa sen kalenterivuoden aikana, jolloin lomanmääräytymisvuosi päättyy. Kaikissa keskeytymättömän 3-vuorotyön työvuororajitelmissä annetaan se loman osa, joka ylittää 24 lomapäivää, sen kalenterivuoden aikana, jolloin lomanmääräytymisvuosi päättyy tai sitä seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä.

Työtuntirajitelman mukaisia vapaapäiviä pidetään työssäolopäivien veroisina vuosilomaan määrättäessä, kuitenkin vähennettynä asianomaiseen kalenterikuukauteen sisältyvien päivätyöntekijöiden tavanomaisten vapaapäivien lukumäärällä.

Muilta osin noudatetaan vuosilomaa annettaessa samoin kuin vuosilomien ajankohdista ilmoitettaessa vuosilomalain määräyksiä.

### **4 § Ylityö**

Työ, joka ylittää asianomaisen työviikon työtuntirajitelman mukaisen viikkotyöajan, korvataan siten kuin työehtosopimuksessa viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

### **5 § Siirtyminen työaikamuodosta toiseen**

Kun työntekijä siirtyy keskeytymättömästä kolmivuorotyöstä muuhun työaikamuotoon tai kun työsuhde päättyy, korvataan pitämättä jääneet ansaitut tasoittumisvapaat antamalla vastaavasti vapaata tai maksamalla ne keskituntiansion mukaan.

Ylimääräiset tasoittumisvapaat voidaan teettää takaisin.

*Soveltamisohje:*

Tilapäisissä siirroissa katsotaan työntekijän ansainneen jokaista kymmentä säännöllisen työajan 8-tuntista työvuoroa kohden yhden vapaapäivän. Vapaiden laskenta aloitetaan alusta vuosineljänneksittäin.

**6 §****Työajan lyhentymisen korvaaminen**

Työajan lyhennyksestä aiheutuva ansion vähentyminen korvataan siten, että työntekijä ansaitsee jokaiselta asianomaisessa työaikamuodossa työskentelemältään säännöllisen työajan tunnilta senttimääräisen lisän, jonka suuruus on 16,8 % työntekijän työehtosopimuksen mukaisesta keskituntiansiosta. Tämä koskee myös työnantajan korvattavaa matkustamis- ja koulutusaikaa säännöllisen työajan osalta ja sitä aikaa, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa.

Mainittua lisää ei oteta huomioon laskettaessa työehtosopimuksen mukaista keskituntiansiota.

Ellei paikallisesti muuta sovita, lisä maksetaan normaalin palkanmaksun yhteydessä.

**7 §****Maanalainen kaivostyö**

Umpikaivoksessa jatkuvasti työskentelevän työntekijän säännöllinen työaika on 35 tuntia viikossa.

Työntekijän katsotaan työskentelevän jatkuvasti umpikaivoksessa sen jälkeen, kun hän on ollut kuukauden tässä työssä.

Työajan lyhentämisestä aiheutuva ansion vähentyminen korvataan siten, että työntekijä ansaitsee jokaiselta umpikaivoksessa työskentelemältään säännöllisen työajan tunnilta senttimääräisen lisän, jonka suuruus on 14,3 % työntekijän vuosineljänneksittäin määräytyvistä keskituntiansioista. Tämä koskee myös työnantajan korvattavaa matkustamis- ja koulutusaikaa säännöllisen työajan osalta ja sitä aikaa, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa.

Lisää ei oteta huomioon laskettaessa työehtosopimuksen mukaista keskituntiansiota. Kaivostyössä vuosiloma annetaan vuosilomalain mukaisesti.

### **8 §**

Tämä sopimus on voimassa työehtosopimuksen osana.

### **9 §**

Sovittiin, että kaikki läsnäolijat tarkastavat ja allekirjoittavat pöytäkirjan.

RAKENNUSTUOTETEOLLISUUS RTT ry

Raimo Taivalkoski      Pekka Vääntinen

RAKENNUSLIITTO ry

Pekka Hynönen      Hannu Koski      Mauri Kivistö

Juha Färm

**RAKENNUSTUOTETEOLLISUUS RTT RY  
RAKENNUSLIITTO RY**

**RAKENNUSTUOTETEOLLISUUDEN  
KESKEYTYVÄN KOLMIVUOROTYÖN  
TYÖAJAN LYHENTÄMINEN**

**Pöytäkirja**

Aika	21.12.2000	
Paikka	Rakennusliitto ry	
Läsnä	Raimo Taivalkoski	Rakennustuoteteollisuus ry
	Pekka Vääntinen	”
	Pekka Hynönen	Rakennusliitto ry
	Hannu Koski	”
	Mauri Kivistö	”
	Juha Färm	”

**KESKEYTYVÄ KOLMIVUOROTYÖ**

**1 §**

Liitot toteavat, että säännöllistä työaika keskeytyvässä kolmi-vuorotyössä on lyhennetty siten, että se on keskimäärin 36,6 tuntia viikossa.

Pöytäkirjamerkintä:

Vuodesta 2002 lukien säännöllinen työaika keskeytyvässä kol-mivuorotyössä on keskimäärin 36,4 tuntia viikossa.

**2 §**

Työajan lyhentäminen tapahtuu antamalla vapaata niin, että työ-aika enintään vuoden pituisena ajanjaksona tasoittuu keskimäärin 36,6 tuntiin viikossa ja vuodesta 2002 lukien keskimäärin 36,4 tun-tiin viikossa.

Arkipyhäviikolla käytetään työpäiväksi sattuva arkipyhä työajan tasaamiseen.

Työtä varten tulee ennakolta laatia työtuntijärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen työaika tasoittuu sanottuun keskimäärään.

Voimassa olevaan työtuntijärjestelmään tehtävästä pysyväisluontoisesta muutoksesta on ilmoitettava työnantajan toimesta viimeistään kahta viikkoa ennen.

*Pöytäkirjamerkintä:*

*Työntekijä tulee tämän pöytäkirjan piiriin, kun hän on ollut peräkkäin keskeytyvässä kolmivuorotyössä aamu-, ilt- ja yövuorossa (esim. ...i-aaaaa-y...).*

### 3 §

Työajan lyhenemisestä aiheutuva ansion vähentyminen korvataan keskeytyvässä kolmivuorotyössä siten, että työntekijä ansaitsee jokaiselta tässä työaikamuodossa työskentelemältään säännöllisen työajan tunnilta senttimääräisen lisän, jonka suuruus on 8,7 % työntekijän vuosineljänneksittäin määräytyvästä työehtosopimuksen mukaisesta keskituntiansiosta. Tämä koskee myös työnantajan korvattavaa matkustamis- ja koulutusaikaa säännöllisen työajan osalta ja sitä aikaa, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa.

Lisää ei oteta huomioon laskettaessa sitä keskituntiansiota, josta on määräys rakennustuoteteollisuuden työehtosopimuksen 15 § 2. kohdassa.

Ellei paikallisesti muuta sovita, lisät maksetaan normaalin palkanmaksun yhteydessä.

### 4 §

Työntekijä saa vuosiloman vuosilomalain ja työehtosopimuksen mukaan.

Työtuntijärjestelmän mukaisia vapaapäiviä pidetään työssäolopäivien veroisina vuosilomaa määrättäessä kuitenkin vähennettynä asianomaiseen kalenterikuukauteen sisältyvien päivätyöntekijöiden tavanomaisten vapaapäivien lukumäärällä.



**5 §**

Keskeytyvässä kolmivuorotyössä korvataan työ, joka ylittää asianomaisen työtuntijärjestelmän mukaisen viikkotyöajan, siten kuin työehtosopimuksessa viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

**6 §**

Siirryttäessä keskeytyvästä kolmivuorotyöstä muuhun työaika-  
muotoon sekä työntekijän työsuhteen päättyessä sovitaan ansaittu-  
jen, mutta pitämättä jääneiden vapaiden korvaamisesta joko anta-  
malla vastaavasti vapaata tai maksamalla rahassa keskituntiansion  
mukaan.

**7 §**

Tätä sopimusta noudatetaan osana työehtosopimusta.

**8 §**

Sovittiin, että läsnäolijat tarkastavat ja allekirjoittavat tämän  
pöytäkirjan.

RAKENNUSTUOTETEOLLISUUS RTT ry

Raimo Taivalkoski      Pekka Vääntinen

RAKENNUSLIITTO ry

Pekka Hynönen      Hannu Koski      Mauri Kivistö

Juha Färm

**RAKENNUSTUOTETEOLLISUUS RTT ry**  
**RAKENNUSLIITTO ry**

**SOPIMUS AMMATILLISEN KOULUTUKSEN,  
TYÖHARJOITTELUN JA  
TYÖSSÄOPPIMISEN EDISTÄMISESTÄ**

Rakennustuoteteollisuus ja Rakennusliitto haluavat omalta osaltaan tukea valtiovallan ja työmarkkinoiden keskusjärjestöjen suositusten mukaisesti peruskoululaisten ja lukiolaisten mahdollisuuksia tutustua työelämään sekä edistää ammatilliseen koulutukseen liittyvää työharjoittelua ja koulutuksen aikaista ja sen jälkeistä työkokemuksen hankkimista.

Liitot ovat yhtä mieltä siitä, että koulutuksen edellyttämän työssäoppimisen järjestämisellä, harjoittelulla tai työkokemuksen hankkimisella ei ole tarkoitus korvata yrityksen henkilöstöä eikä vaikuttaa yrityksen palveluksessa olevan henkilöstön työsuhteisiin.

Työsopimuslain ja liittojen välisten betoniteollisuuden, kivenjalostusteollisuuden ja rakennusaineteollisuuden työehtosopimusten työvoiman vähentämistä, lisätyön tarjoamisvelvollisuutta taikka takaisinottoa koskevat määräykset eivät koske tässä sopimuksessa tarkoitettuja työssäoppimisjaksoja ja harjoittelu-, oppisopimus- ja työsuhteita.

**1 §**  
**Soveltamisala**

Tämä sopimus koskee työsopimus- ja oppisopimussuhteessa suoritettavaa työpaikalla tapahtuvaa työharjoittelua tai työpaikkakoulutusta sekä koulutuksen osana olevaa työnopetusta, joka yritysten ja oppilaitosten välisen sopimuksen perusteella siirretään oppilaitoksista työpaikoille (työissäoppiminen).

## 2 §

### **”Tutustu työelämään ja tienaa” -kesäharjoitteluohjelma**

Sopimusosapuolet haluavat omalta osaltaan tukea peruskoulu-  
laisten, kymppiluokkalaisten, lukiolaisten ja VALMA-koulutukseen  
osallistuvien nuorten mahdollisuuksia tutustua työelämään osana  
”Tutustu työelämään ja tienaa” -kesäharjoitteluohjelmaa.

Ohjelman tarkoituksena on tarjota koululaisille omakohtaista  
kokemusta toimialan työpaikan toiminnasta, niissä esiintyvistä eri  
työtehtävistä, henkilöstörakenteesta, yhteistyömuodoista ja alan tar-  
joamista mahdollisuuksista sekä antaa koululaisille mahdollisuuden  
tehdä heille sopivaa käytännön työtä.

Tämän vuoksi osapuolet ovat keskusjärjestöjen 20.12.2016 anta-  
man suosituksen mukaisesti sopineet seuraavaa:

1. Jäljempänä olevat määräykset koskevat peruskoululaisia,  
kymppiluokkalaisia, lukiolaisia ja VALMA-koulutukseen osallistu-  
via nuoria, joiden työsuhde perustuu ”Tutustu työelämään ja tienaa”  
-kesäharjoitteluohjelmaan.

2. Kaksi viikkoa tai kymmenen työpäivää kestävä kesäharjoit-  
teluohjelman mukainen työsuhde voidaan sijoittaa 1.6. – 31.8. väli-  
seen aikaan vuonna 2017.

3. ”Tutustu työelämään ja tienaa” -kesäharjoitteluohjelman suo-  
rittamisesta maksetaan kertakaikkisena palkkana 335 euroa vuonna  
2017. Palkka sisältää tutustumisjaksolta kertyneen lomakorvauk-  
sen. Palkasta maksetaan lakisääteiset sosiaaliturvamaksut henkilön  
iästä riippuen.

4. Voimassa olevan työehtosopimuksen palkkoja, palkanmääräy-  
tymisperusteita ja muita rahanarvoisia etuja koskevia määräyksiä ei  
sovelleta niihin peruskoululaisiin, kymppiluokkalaisiin, lukiolaisiin  
ja VALMA-koulutukseen osallistuviin nuoriin, joiden työsuhde pe-  
rustuu tässä pöytäkirjassa tarkoitettuun kesäharjoitteluohjelmaan.  
Lukuun ottamatta säännöllisen työajan pituutta heihin ei myöskään  
sovelleta työehtosopimuksen työaika koskevia määräyksiä, mikäli  
ne vaikeuttaisivat kesätyöharjoitteluohjelman käytännön toteutusta.

### 3 §

#### **Ammatillinen koulutus ja oppisopimusoppilaat**

Liittojen tavoitteena on työpaikkakoulutuksen avulla turvata nuorille korkeatasoisen ammattitaidon ja -tiedon hankintamahdollisuudet sekä edistää yritysten ammattitaitoisen työvoiman saantia ja nuorten työllistymistä koulutuksen jälkeen.

Sovittaessa työsuhteisten harjoittelijoiden palkoista tulee ottaa huomioon harjoittelutyön arvo, harjoittelun luonne ja harjoittelun edellyttämä ohjaus.

### 4 §

#### **Työssäoppiminen**

Liitot ovat yhtä mieltä siitä, että koulutuksen osana oleva työnopeus, joka 1 §:ssä mainitun sopimuksen perusteella on siirretty oppilaitoksesta työpaikalle toteutetaan ilman työsuhdetta ja että työssäoppimisjaksot suoritetaan korvauksetta.

Työnantaja vastaa kuitenkin koulutukseen osallistuvan opiskelijan työturvallisuudesta työturvallisuuslain ja nuorista työntekijöistä annetun lain määräämällä tavalla.

### 5 §

#### **Koulutus- ja harjoittelupaikkoja koskeva yhteistoiminta**

Mahdollisuus tarjota työtä ja työharjoittelua tässä sopimuksessa tarkoitetuille nuorille todetaan paikallisesti joko ennen työssäoppimisjaksojen tai työharjoittelun järjestelmistä taikka yhteistoimintalain mukaisen koulutus- ja henkilöstösuunnitelman käsittelyn yhteydessä. Samoin todetaan, ettei työssäoppimisella tai työharjoittelulla ole tarkoitus vaikuttaa yrityksen palveluksessa olevan henkilöstön työsuhteisiin.

**6 §**  
**Voimassaolo**

Tämä sopimus astuu voimaan 1.7.1999 ja on voimassa kunkin tässä sopimuksessa mainitun työehtosopimuksen osana.

Helsingissä 4. päivänä kesäkuuta 1999

Rakennustuoteteollisuus RTT ry

Pekka Vääntinen

Rakennusliitto ry

Hannu Koski Mauri Kivistö

## YLEISSOPIMUS

### 1 LUKU YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

#### **Lähtökohtia**

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

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

#### **Perusoikeudet**

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

#### **Työnjohto-oikeus**

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

#### **Osapuolten neuvottelut ja lausuntojen pyytäminen**

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

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

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

### **Ennakkoilmoitus työtaisteluista**

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

### **Soveltamisala**

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

### **Organisaatio-yms. muutokset**

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

### **Lakiviittaukset**

Siltä osin kuin tässä sopimuksessa ei ole toisin sovittu, noudatetaan yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia (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 kehittäväen työn sisällön sekä tuottavuuden parantamiseksi. Näin luodaan työntekijälle mahdollisuus kehittyä työssään ja lisätä valmiuksiaan uusiin työtehtäviin.

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

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

### **Yhteistoiminnan toteuttaminen**

Työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminta voi tapahtua pysyväisluonteisessa neuvottelukunnassa, kehittämishankkeiden toteuttamiseksi perustettavissa projektiryhmissä tai työnantajan ja henkilöstön välisissä neuvotteluissa. Kehittämiskohteen toteuttamista varten muodostettavassa projektiryhmässä ovat tasapuolisesti edustettuina yritys ja sen työntekijät. Työntekijät nimeävät omat edustajansa ensi sijassa kehitettävän kohteen työntekijöistä.

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

Kehittämistoiminnan toteuttamiseksi voidaan paikallisesti sopia sellaisen yhteistoimintaelimen perustamisesta, joka käsittelee kehittämistoimintaan sisältyvät asiat. Se voi korvata erilliset yhteistoiminta- ja työsuojelutoimikunnat sekä muut vastaavat toimikunnat.



Sama yhteistoimintaelin voi vastata myös yhteistoimintalain, työsuojelun valvontalain, työterveyshuoltolain (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 työhönottoon, tasa-arvon edistämiseen, sisäisiin siirtoihin, koulutukseen, tiedotukseen, työsuojeluun, työkyvyn ylläpitämiseen ja työpaikkaterveydenhuoltoon.

### **Tyky-toiminta**

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

#### *Pöytäkirjamerkintä:*

*Liitot toteavat, että ikääntyvien työntekijöiden tyky-toimintaan tulee kiinnittää erityistä huomiota. Työnantajan tulee antaa vuosittain henkilöstön edustajalle kirjallinen selvitys, miten ikääntyvien työntekijöiden tyky-toiminta on yrityksessä järjestetty.*

### 3 LUKU

## YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT JA YHTEISTOIMINTAORGANISAATIOT

### 3.1

#### Luottamusmiehiä koskevat määräykset

##### **Valitseminen**

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

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

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

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

ammattiosaston nimeämille henkilöille tilaisuuden vaalin toimittamiseen.

### **Tehtävät**

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

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

### **Neuvottelujärjestys**

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

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

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

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

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

## 3.2 Työsuojelua koskevat määräykset

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

### **Tehtävät**

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

### **Asiamies**

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

### **Toimikunta**

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

### **Soveltamisalan rajoitus**

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

## **3.3**

### **Ilmoitukset**

Valituista luottamusmiehistä, varamiehen toimimisesta pääluottamusmiehen sijaisena, työsuojeluvaltuutetun tai työsuojeluasiamiehen toimimisesta luottamusmiestehtävissä tai luottamusmiesten toimimisesta työsuojelutehtävissä on ammattiosaston tai vastaavan 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 tehtäväänsä 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 sovituiissa 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 alempi-palkkaiseen 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 keston ja sinä aikana tapahtuneisiin työmenetelmien muutoksiin.

### **Liikkeen luovutus**

(Muutos. Voimaan 1.6.2001)

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 sovittuun jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

## **4.3**

### **Työsuhdeturva**

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Jos yrityksen työvoimaa irtisanotaan 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 ammattiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.



## **Yksilösuoja**

(Muutos. Voimaan 1.6.2001)

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

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

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

## **Ehdokassuoja**

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

## **Jälkisuoja**

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

## **Korvaukset**

(Muutos. Voimaan 1.6.2001)

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

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

## **4.4**

### **Varamiehet**

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

## **5 LUKU**

### **TYÖNANTAJAN TIEDOTTAMISVELVOITTEET**

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

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

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

Pääluottamusmiehellä on oikeus lisäksi saada kirjallisesti tieto toimialueensa työntekijöiden nimestä ja palkkaryhmästä tai vastaa- vasta 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 työnhinnoittelujärjestelmiin ja eri palkkausmuodoissa käytettävien olosuhdelisien määräytymisja laskentasääntöihin. Pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada tiedot toimialueellaan toimivista aliurakoitsijoista ja niiden palveluksessa työpaikalla olevasta työvoimasta.

### **Tiedot ulkopuolisesta työvoimasta**

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

### **Työaikakirjanpito**

Pääluottamusmiehellä on oikeus perehtyä hätä- ja ylityöstä työaikalain (605/96) mukaisesti laadittuun 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 yrityksen tilinpäätöstiedot henkilöstön edustajille pyydetäessä kirjallisena.

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

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

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

### **Salassapitovelvollisuus**

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

## **6 LUKU**

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

Työpaikalla sovellettavan työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton rekisteröidyllä alayhdistyksellä ja sen työpaikalla olevalla osastolla tai työhuonekunnalla on oikeus järjestää työpaikalla tai muussa sovitussa tilassa kokouksia työmarkkina-asioissa tai työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä siten kuin keskusjärjestöjen kesken tai 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, pukusuojojassa tai muussa työnantajan kanssa sovittavassa vastaavalaisessa tilassa varsinaisen työpaikan, kuten tehdassalin tms. ulkopuolella. Tiedonannossa tulee olla merkittynä sen liikkeellepanija.

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

## **7 LUKU**

### **KOULUTUS**

#### **7.1**

#### **Ammatillinen koulutus**

Työnantajan antaessa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettäessä työntekijän hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetys keskituntiansion mukaan laskettuna, ellei ao. työehtosopimuksessa ole toisin sovittu. Jos koulutus tapahtuu kokonaan työajan ulkopuolella, korvataan siitä

johtuvat suoranaiset kustannukset. Se, että kysymyksessä on tämän pykälän mukainen koulutus, todetaan ennen koulutustilaisuuteen ilmoittautumista.

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

## 7.2

### Yhteinen koulutus

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

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

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

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

Yhteistä koulutusta koskevia määräyksiä sovelletaan myös osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevaan koulutukseen. Koulutukseen osallistumisesta voidaan sopia myös työnantajan ja asianomaisen henkilön kesken. Osapuolet suosittelevat, että niiden ja jäsenliittojen koulutuslaitokset sekä jäsenliitot ryhtyvät

yhteistyössä toimenpiteisiin osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevan koulutustarjonnan järjestämiseksi. Osapuolten koulutustyöryhmä seuraa em. koulutustarjonnan toteutumista.

### 7.3

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

SAK:n ja sen jäsenliittojen järjestämille kuukauden tai sitä lyhyemmän ajan kestäville kursseille annetaan työntekijöille tilaisuus osallistua työsuhteen katkeamatta, milloin se aiheuttamatta 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 muussa Rakennusliiton organisoimassa koulutustapahtumassa ja jonka koulutustyöryhmä on hyväksynyt, työnantaja on velvollinen maksamaan luottamusmiehelle, varapääluottamusmiehelle, työsuojeluvaltuutetulle -varavaltuutetulle, työsuojelutoimikunnan jäsenelle ja työsuojeluasiamiehelle heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta korvauksen ansionmenetyksestä,

edellä mainituille luottamusmiehille enintään kuukauden ajalta ja työsuojeluluottamustehtävissä oleville enintään kahden viikon ajalta. Samoin maksetaan korvaus edellä mainituissa koulutuslaitoksissa järjestettyjen luottamusmiestoimintaan liittyvien koulutustilaisuuksien osalta ammattiosaston puheenjohtajalle enintään kuukauden ajalta, mikäli hän työskentelee yrityksessä, jossa on vähintään 100 asianomaisen alan työntekijää ja hänen johtamassaan ammattiosastossa on vähintään 50 jäsentä.

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

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

*Pöytäkirjamerkintä:*

*Osapuolet toteavat, että Koulutussopimuksen tekstin muutoksella ei ole tarkoitettu lisätä työnantajan kustantamia kursseja nykyisestä, ainoastaan järjestää kursseja muuallakin kuin Siikarantaopistossa. Työnantajia edustavien tahojen osallistumista kurssien sisältöön pidetään molemmin puolin toivottavana.*

## 7.5

### Sosiaaliset edut

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

## 8 LUKU

### ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ

#### 8.1

#### Yleistä

Ulkopuolisen työvoiman käyttöä tapahtuu yritysten piirissä kahdessa muodossa. Se perustuu toisaalta kahden itsenäisen yrittäjän väliseen kauppa-, hankinta-, urakka-, vuokraus-, toimeksianto-,



työnteko- jne. sopimukseen, jolloin tarvittavan työn tekee ulkopuolinen yrittäjä ilman, että toisella sopijapuolella on mitään tekemistä työsuoritukseen nähden. Käytännössä tällaiseen sopimukseen perustuvaa toimintaa nimitetään yleensä alihankinnaksi tai aliura-koinniksi.

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 työhuip-pujen 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

## ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika	4.6.1997		
Paikka	TT		
Läsnä	Kahri, Tapani	TT	puheenjohtaja
	Riski, Seppo	TT	
	Ihalainen, Lauri	SAK	
	Palanko-Laaka, Kirsti	SAK	
	Kopperi, Matti	SAK	
	Hietala, Harri	TT	sihteeri

### 1

Sovittiin, että pöytäkirja tarkistetaan tässä kokouksessa ja että kaikki osanottajat allekirjoittavat sen.

### 2

Hyväksyttiin ja allekirjoitettiin TT-SAK yleissopimus.

Sopimuksella kumotaan allekirjoituspöytäkirjoineen, muine pöytäkirjoineen ja liitteineen seuraavat sopimukset:

- TT-SAK yleissopimus 15.5.1946.
- TT-SAK luottamusmiessopimus 15.1.1990.
- Sopimus yhteistoiminnan ja tiedotustoiminnan edistämisestä yrityksissä 8.5.1989
- TT-SAK ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevan sopimus 11.9.1969
- TT-SAK -STTK sopimus työsuojeluyhteistoiminnasta työpaikoilla 10.9.1990 liitteineen.
- TT-SAK koulutusopimus 15.11.1990.
- TT-SAK rationalisointisopimus 15.3.1986

### 3

Sopimus sitoo kaikkia niitä keskusliittoihin kuuluvia jäsenliittoja, jotka eivät viimeistään 15.9.1997 ole ilmoittaneet jäävänsä sopimuksen ulkopuolelle.

#### 4

Merkittiin, että sopimus on neuvoteltu työryhmässä, jonka työskentelyyn ovat TT:stä osallistuneet Seppo Riski ja Harri Hietala sekä SAK:sta Matti Kopperi, Raimo Kärkkäinen ja Kirsti Palanko-Laaka.

#### 5

Merkittiin, että sopimus on lukemisen helpottamiseksi varustettu numeroimattomilla sivuotsikoilla, jotka eivät ole sopimuksen osia.

#### 6

Tämän sopimuksen koulutusasioiden toimeenpanoa varten on koulutustyöryhmä, johon kumpikin keskusjärjestö nimeää kolme edustajaa. Koulutustyöryhmä on lisäksi yleinen yhteistyöelin keskusjärjestöjen välisissä koulutusasioissa. Koulutustyöryhmälle tulee ennen tiettyä kurssia koskevaa päätöstä antaa selvitys kurssin opetusohjelmasta ja ilmoittaa kurssin ajankohta, järjestämispaikka ja mahdolliset muut koulutustyöryhmän pyytämät tiedot. Hyväksymällään kurssilla koulutustyöryhmällä on myös mahdollisuus seurata opetusta. Päätöksiä tehdessään koulutustyöryhmän tulee kiinnittää huomiota siihen, että myös viikkoa lyhyempiä kurseja hyväksytään korvausten piiriin. Keskusjärjestöt tiedottavat koulutustyöryhmän seuraavalle vuodelle hyväksymät kurssit ja ateriakorvauksen suuruuden viimeistään kaksi kuukautta ennen ensimmäisen kurssin alkua.

Koulutustyöryhmä voi hyväksyä 7.4 kohdassa tarkoitettuja kurseja korvausten piiriin enintään 38.000 kurssipäivää kalenterivuotta kohti.

#### 7

TT ja SAK jatkavat perustamansa pysyvän rationalisointineuvottelukunnan toimintaa. Neuvottelukunnan tehtävänä on muun muassa edistää tuottavuuden ja tuottavuuden seurantajärjestelmien kehittämistä sekä laatia tarvittavat tiedotus- ja koulutusohjelmat sekä kerätä ja jakaa alalta saatuja kokemuksia ja tietoutta. Neuvottelukunta on velvollinen ottamaan jomman kumman keskusliiton pyynnöstä käsiteltäväkseen rationalisointia koskevia teknisiä kysy-

myksiä sekä antamaan niistä lausuntonsa. Kumpikin keskusliitto valitsee neuvottelukuntaan kuusi edustajaa ja asettaa neuvottelukunnan käyttöön yhden sihteerin. Edustajat valitaan kolmeksi vuodeksi kerrallaan. Neuvottelukunta valitsee keskuudestaan puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan. Keskusliitot osallistuvat puoliksi neuvottelukunnan toiminnan rahoittamiseen.

Liitot, jotka ovat yhtyneet tähän sopimukseen, asettavat, jolleivat toisin sovi, yhteisen toimikunnan, jonka tehtävänä on muun muassa edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä paikallista yhteistyötä rationalisointia koskevista asioista. Asianomaisen liiton pyynnöstä toimikunta ottaa käsiteltäväkseen rationalisointia koskevan kysymyksen sekä antaa siitä lausuntonsa. Toimikuntaan kuuluu kahdeksan jäsentä, elleivät liitot sovi muusta parillisesta jäsenluvusta. Kumpikin liitto valitsee puolet toimikunnan jäsenistä. Jäsenet valitaan kolmeksi vuodeksi kerrallaan. Toimikunta valitsee keskuudestaan puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan sekä keskuudestaan tai ulkopuolelta sihteerin.

## 8

Osapuolet toteavat, että työpaikkaruokailun järjestäminen riippuu paikallisista järjestämisedellytyksistä. Näistä ja erilaisista laatu- ja tasovaatimuksista riippuen työpaikkaruokaloissa tarjottavien aterioiden hinta saattaa vaihdella. Osapuolet suosittelevat kuitenkin, että työpaikkaruokailun tapahtuessa työnantajan omistamissa tai hallitsemisissa tiloissa ruoan hintaan sisällytetään enintään raaka-aine- ja työvoimakustannukset.

## 9

Liitteenä on Tilastokeskuksen toimialaluokitukseen (TOL, syyskuu 1972) perustuva laskentakaava työsuojeluvaltuutetun vapautuksen määrittämiseksi.

Vakuudeksi:	Harri Hietala	Matti Kopperi
Tarkistettu:	Kahri, Tapani	Riski, Seppo
	Ihalainen, Lauri	Palanko-Laaka, Kirsti

## Työsuojeluvaltuutetun ajankäytön laskeminen

### *Kaava*

työsuojeluvaltuutetun edustamien työntekijöiden lukumäärä x toimialakohtainen kerroin = aika tunteinta/4 viikkoa

**Toimiala-  
kohtainen  
kerroin  
1.4.1986  
lähtien**

### **Toimialat**

0.305	1	Malmikaivos- ja kaivannaistoiminta; räjähteiden valmistus
0.291	2	Talonrakennustoiminta; kivenhakkuu ja hionta; sepin murskaus
0.276	3	Puutavaran ja rakennusmateriaalin valmistus
0.261	4	Muualla mainitsemaan kivennäisteosten valmistus (esim. vuorivilla); metallien valmistus; teurastamot
0.246	5	Metallituotteiden valmistus; laivojen ja veneiden valmistus; kiskoilla kulkevien ajoneuvojen valmistus
0.216	6	Puupakkausten ja puuteosten valmistus; lasin ja lasituotteiden valmistus; massan ja paperin valmistus; maa- ja vesirakennustoiminta
0.208	7	Virvoitusjuomien valmistus; koneiden valmistus; autojen ja lentokoneiden sekä muu kulkuneuvojen valmistus; ei-metallisten kalusteiden valmistus; rakennuskeramiikan, sementin ja laastin valmistus
0.201	8	Muovituotteiden valmistus; teollisuuskemikaalien valmistus; lannoitteiden ja torjunta-aineiden valmistus; renkaiden valmistus; muu kemiallisten ja kumituotteiden valmistus; maalin, lakan, pesuvalmisteiden sekä kosmeettisten aineiden valmistus

- 0.193 9 Posliinituotteiden ja saviastian valmistus; lihanjalostus; öljyjen ja rasvojen valmistus; myllytuotteiden valmistus; juomien (paitsi virvoitusjuomien) valmistus; polku- ja moottoripyörien valmistus; kalatuotteiden valmistus; sokerin valmistus; muun (kuin 1 kohdan) kaivannaisten talteenotto
- 0.186 10 Maaöljyn jalostus; sähköteknisten teoll. ja kotitalouskoneiden valmistus; nahan valmistus; tekoaineiden valmistus
- 0.179 11 Kasvisten, hedelmien, leipomotuotteiden, suklaan ja makeisten sekä muu elintarvikkeiden valmistus; rehujen valmistus; tieto- ja konttorikoneiden valmistus
- 0.171 12 Köysien, sidenarujen ja verkkojen sekä muu tekstiilitavaran valmistus; paperi- ja kartonkipakkausten ja muiden paperituotteiden valmistus; turkisten muokkaus; laukkujen ja nahkateosten valmistus
- 0.164 13 Instrumenttien ym. hienomekaanisten tuotteiden valmistus; kultasepänteosten, soitinten, urheiluvälineiden ym. valmistus; lääkevalmisteiden tuotanto; radioiden, televisioiden ja muiden tietoliikennevälineiden valmistus
- 0.156 14 Veden puhdistus ja jakelu; mattojen valmistus; tekstiilien kehruu, kudonta ja viimeistely, trikootuotteiden valmistus; tekstiiliompelu; kenkien valmistus; sähkön, kaasun, kaukolämmön tuotanto ja jakelu, tupakkatuotteiden valmistus
- 0.150 15 Graafinen tuotanto; vaatteiden valmistus
- 0.112 16 Konttori- ja toimistotyöt

160 tuntia tai yli oikeuttaa yhteen täysin vapaaseen työsuojeluvakuutettuun

# IRTISANOMISSUOJASOPIMUS

## I YLEISET MÄÄRÄYKSET

### 1 §

#### Yleinen soveltamisala

Tämä sopimus koskee toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomista työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönsä 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 määräaikaaisia työsopimuksia.
3. Työsopimuksen purkamista koeaikana työsopimuslain 1:4.4 §:n perusteella.
4. Työsopimuksen irtisanomista taloudellisista ja tuotannollisista syistä työsopimuslain 7:3 – 4 §:n perusteella.
5. Työsopimuslain 7:5 ja 7:7 – 8 §:ssä mainittuja tapauksia (liikkeen luovutus, saneerausmenettely, työnantajan konkurssi ja kuolema).



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

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

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

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

## 2 §

### Irtisanomisen perusteet

Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta ilman työsopimuslain 7:1 – 2 §:n mukaista asiallista ja painavaa syytä.

#### Soveltamisohje

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

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

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

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

Irtisanomisperusteen asiallisuuden ja painavuuden arvioinnissa on työsopimuslain mukaan muun ohella merkitystä työsopimuk-

sesta tai laista johtuvien velvollisuuksien laiminlyömisestä 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 kokonaisharkinnalla.

Irtisanomisperusteena pidetään myös syitä, joiden johdosta työ-sopimuksen 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
enintään vuoden	14 päivää
yli vuoden mutta enintään 4 vuotta	1 kuukausi
yli 4 vuotta mutta enintään 8 vuotta	2 kuukautta
yli 8 vuotta mutta enintään 12 vuotta	4 kuukautta
yli 12 vuotta	6 kuukautta

Työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

Työsuhde jatkunut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
enintään 5 vuotta	14 päivää
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 kesto aikaan ei siis lueta varsinaista asevelvollisuus aikaa.

### **Määräajan laskeminen**

Määräaikojen laskemisesta ei ole erityissäännöksiä työoikeudellisessa lainsäädännössä eikä määräyksiä työehtosopimuksissa. Säädettyjen määräaikain laskemisesta annetussa laissa (150/30) olevia määräaikojen laskemissääntöjä noudatetaan vaikiintuneesti 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 määrä aikaan 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 määrä aika päättyisi, pidetään sen kuukauden viimeistä päivää määräajan loppupäivänä.

#### *Esimerkki 2*

Mikäli työnantaja irtisanoo työntekijän, jonka työsuhte 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 määrä aika päättyisi.

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

### **Irtisanomisajan kuluminen ja määräaikainen työ sopimus**

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

## **4 §**

### **Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen**

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

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

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

### **Soveltamisohje**

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

Tässä yhteydessä ei ole puututtu sellaisiin tapauksiin, joissa työntekijä työsuhteen kestäessä joutuu olemaan vailla työtä. Tällöin noudatetaan 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 syytä tapahtuvassa irtisanomisessa tämän luvun määräyksiä.

**8 §****Irtisanomisen toimittaminen**

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

## **9 § Työntekijän kuuleminen**

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

### *Soveltamisohje*

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

## **10 § Tuomioistuinkäsittely**

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

## **11 § Välimesmenettely**

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

## **12 § Korvaus työ sopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta**

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

## **13 § Korvauksen määrä**

Korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka.

Korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan huomioon työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammattiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä, 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 säädetyllä tavalla.

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

### **Soveltamisohje**

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

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

### III LOMAUTUS

#### 14 § Lomauttaminen

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

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

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

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

#### **Soveltamisohje**

Sopimus ei koske lomautusperusteita, vaan ne määräytyvät lain mukaisesti. Sopimuksella ei ole rajattu lomautuksen 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 kappaaleen mukaan määräytyvää ilmoitusaikaa noudattaen.

Ilmoituksessa on mainittava lomautuksen peruste, sen alkamis-aika ja kesto tai arvioitu kesto.

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

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

### **Poikkeukset lomautusilmoituksen määräaajoista**

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

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

### **Työnantajan korvausvelvollisuus eräissä poikkeuksellisissa tilanteissa**

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

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

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

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

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

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

## **Poikkeukselliset lomautustilanteet**

### *1. Lomautuksen peruuttaminen*

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

### *2. Lomautuksen siirtäminen*

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

enintään sillä määrällä, jonka lomautusilmoitusaikana ilmaantunut työ kestää.

*Esimerkki:*

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

Työnantaja voi uutta lomautusilmoitusta antamatta siirtää lomautuksen 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 jatkua välittömästi työn tekemisen jälkeen, tulee perustua työnantajan ja työntekijän väliselle sopimukselle. Tällainen sopimus on syytä tehdä ennen työn alkamista. Samassa yhteydessä on syytä selvittää tilapäisen työn arvioitu kesto-aika.

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

### **Lomautus ja lyhennetty työaika**

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

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

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

### **Työn alkamisesta ilmoittaminen**

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

### **Muu työ lomautusaikana**

Lomauttaminen ei sopimuksen mukaan estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä.

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

### **Asunto lomautusaikana**

Sopimuksen mukaan asuntoedun säilymisestä lomautusaikana noudatetaan 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 irtisanoitaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä ammattityöntekijöitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä sekä että tämän säännön lisäksi kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kesto-aikaan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.

Työvoiman vähentämisjärjestystä koskevista riidoista noudatetaan 10 §:ssä sovittuja kanneaikoja.

#### **Soveltamisohje**

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

### 18 §

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

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

### 19 §

#### **Takaisinottaminen**

Työnantajan on tarjottava työtä tuotannollisella ja taloudellisella perusteella tai saneerausmenettelyn yhteydessä irtisanomalleen,

työvoimatoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä 9 kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt.

### **Soveltamisohje**

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

## **20 §**

### **Seuraamusjärjestelmä**

Sen lisäksi, mitä sopimuksen 13 §:n 4 kappaleessa on sovittu, työnantajaa ei voida tuomita sopimuksessa tarkoitettujen korvauksen 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 työsuhteen perusteettomasta irtisanomisesta tuomittavan korvauksen suuruutta määrättäessä.

Muutoin seuraamusjärjestelmän osalta noudatetaan aiemmin vallinnutta käytäntöä.

## **21 § Voimaantulomääräys**

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

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

Helsingissä 10. päivänä toukokuuta 2001

TEOLLISUUDEN JA TYÖNANTAJAIN KESKUSLIITTO

Johannes Koroma   Seppo Riski   Lasse Laatumen

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK

Lauri Ihalainen   Kirsti Palanko-Laaka

## ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika	10.5.2001	
Paikka	TT:n toimisto, Eteläranta 10	
Läsnä	Johannes Koroma	TT
	Lasse Laatunen	TT
	Seppo Riski	TT
	Hannu Rautiainen	TT
	Lauri Ihalainen	SAK
	Kirsti Palanko-Laaka	SAK
	Jorma Rusanen	SAK

### 1

Sovittiin, että pöytäkirja tarkastetaan tässä kokouksessa ja että kaikki osanottajat allekirjoittavat sen.

### 2

Hyväksyttiin ja allekirjoitettiin TT-SAK irtisanomissuojasopimus ja todettiin, että se tulee voimaan 1.6.2001.

Todettiin, että allekirjoitetulla irtisanomissuojasopimuksella kumotaan TT:n ja SAK:n välillä 14.6.1991 allekirjoitettu irtisanomissuojaa ja lomautusta koskeva yleissopimus soveltamisohjeineen sekä sopimukseen ja sen soveltamisohjeisiin myöhemmin tehdyt muutokset.

### 3

Todettiin, että sopimus sitoo kaikkia niitä keskusliittoihin kuuluvia jäsenliittoja, jotka eivät viimeistään 28.5.2001 ole ilmoittaneet jäävänsä sopimuksen ulkopuolelle.



## 4

Merkittiin, että sopimus on neuvoteltu työryhmässä, jonka työs-kentelyyn ovat osallistuneet TT:stä Hannu Rautiainen ja Ismo Äijö sekä SAK:sta Kirsti Palanko-Laaka ja Jorma Rusanen.

Vakuudeksi	Hannu Rautiainen	Jorma Rusanen
Tarkastettu	Lauri Ihalainen	Johannes Koroma
	Kirsti Palanko-Laaka	Seppo Riski
	Lasse Laatumen	

## **LOMAPALKKASOPIMUS 2005**

Allekirjoittaneet keskusliitot ovat vuosilomalain (162/2005) 30 §:n nojalla tehneet vuosilomapalkan ja loman korvauksen laske-  
misesta 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 uiittotyössä 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	Lomapäivien lukumäärä	kerroin
2	16,0	16	116,0
3	23,5	17	123,6
4	31,0	18	131,2
5	37,8	19	138,8
6	44,5	20	146,4
7	51,1	21	154,4
8	57,6	22	162,4
9	64,8	23	170,0
10	72,0	24	177,6
11	79,2	25	185,2
12	86,4	26	192,8
13	94,0	27	200,0
14	101,6	28	207,2
15	108,8	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 määrättäessä työssäolon veroiseksi luetaan aika, joksi työntekijälle on annettu vapautusta työstä oman ammatiliittonsa liittokokoukseen tai liittovaltuuston taikka liittotoimikunnan tai näitä vastaavan hallintoelimen kokoukseen osallistu-

mista 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 Nyssölä                      Jorma Rusanen

ELINKEINOELÄMÄN KESKUSLIITTO

Leif Fagernäs                      Seppo Riski

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ  
SAK ry.

Lauri Ihalainen                      Lauri Lyly

## LIITE

## Työaika eri työaikamuodoissa 2017–2019

Työaika	2017	2018	2019
<b>Työviikot/vuosi</b>	47,14	47,14	47,14
<b>Vuoden päivät yhteensä</b>	365	365	365
lauantait ja sunnuntait työaikaa lyhentävät arkipyhät	105 9	104 10	104 9
vuosilomat (työpäivinä)	25	25	25
työajan lyhennyspäivät	12,5	12,5	12,5
<b>Työpäivät yhteensä/vuosi</b>			
1- ja 2-vuorotyö	213,5	213,5	214,5
keskeytyvä 3-vuorotyö	213,5	213,5	214,5
keskeytymätön 3-vuorotyö	206	206	206
<b>Työtunnit yhteensä/vuosi</b>			
1- ja 2-vuorotyö	1708	1708	1716
keskeytyvä 3-vuorotyö	1708	1708	1716
keskeytymätön 3-vuorotyö	1648	1648	1648
<b>Työtunnit yhteensä/viikko</b>			
1- ja 2-vuorotyö	36,2	36,2	36,4
keskeytyvä 3-vuorotyö	36,2	36,2	36,4
keskeytymätön 3-vuorotyö	35,0	35,0	35,0

Taulukko kuvaa tilannetta, jolloin työntekijällä on oikeus 30 arkipäivän (25 työpäivän) pituiseen vuosilomaan.

Työaikaa lyhentäviä arkipyhiä ovat uudenvuodenpäivä, loppiainen, pitkäperjantai, pääsiäismaanantai, vappu, helatorstai, juhannusaatto, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä ja tapaninpäivä.

**RAKENNUSTIETO**

[www.rakennustietokauppa.fi](http://www.rakennustietokauppa.fi)

ISBN 978-952-267-198-1



9 789522 671981