

**Jäsenyysneuvonta** 020 774 2000 **Työsuhdeneuvonta** 020 774 2020  
**Työttömyysturvaneuvonta** 020 690 211 **Vaihde** 020 774 002 **Faksi** 020 774 2039  
**Internet** www.pam.fi **Jäsenverkko** www.pam.fi/pamnet  
**Sähköposti** pam@pam.fi

**Keskustoimisto**

Paasivuorenkatu 4 - 6 A  
PL 54, 00531 Helsinki  
pam@pam.fi

**Helsinki-Uusimaa**

Siltasaarenkatu 6, 4. krs  
PL 54, 00531 Helsinki  
helsinki-uusimaa@pam.fi

**Joensuu**

Kauppakatu 17 B, 3. krs  
80100 Joensuu

**Jyväskylä**

Kalevankatu 4, 2. krs  
40100 Jyväskylä  
jyvaskyla@pam.fi

**Kouvola**

Urheilijankuja 6  
45100 Kouvola  
kouvola@pam.fi

**Kuopio**

Ajurinkatu 29  
70110 Kuopio  
kuopio@pam.fi

**Lahti**

Rautatienkatu 21 B, 3. krs  
15110 Lahti  
lahti@pam.fi

**Oulu**

Uusikatu 22  
90100 Oulu  
oulu@pam.fi

**Pori**

Isolinnankatu 24, 3. krs  
28100 Pori  
pori@pam.fi

**Rovaniemi**

Rovakatu 24 A 10  
96200 Rovaniemi  
rovaniemi@pam.fi

**Tampere**

Aleksis Kiven katu 18 B, 3.  
krs, 33210 Tampere  
tampere@pam.fi

**Turku**

Yliopistonkatu 33 G, 4. krs  
20100 Turku, turku@pam.fi

**Vaasa**

Pitkäkatu 38 C  
65100 Vaasa  
vaasa@pam.fi

**Päivystystoimistot:**

**Hämeenlinna**

Turuntie 9 as. 2  
13130 Hämeenlinna  
Avoinna: ti, pe 9–14

**Kajaani**

Kauppakatu 22 B, 2. krs  
87100 Kajaani  
Avoinna: ke 10–15

**Kokkola**

Kauppatori 2, 2. krs  
67100 Kokkola  
Avoinna: ke 9–12 ja 13-16

**Mikkeli**

Vuorikatu 11  
50100 Mikkeli  
Avoinna: ke 9–13

# Erityisteollisuutta koskeva työehtosopimus

**1.5.2010 - 31.3.2012**

**Palvelualojen työttömyyskassa**

PL 93, 00531 Helsinki. Työttömyysturvaneuvonta: 020 690 211  
Faksi: 020 774 2203. Sähköposti: tkassa@pam.fi

# Sisällysluettelo

## Erityisteollisuutta koskeva työehtosopimus

1 §	Sopimuksen soveltamisala.....	1
2 §	Yleiset sopimukset.....	1
3 §	Työsopimus.....	2
4 §	Koeaika.....	2
5 §	Työsuhteen päättymisen.....	2
6 §	Työaika.....	3
7 §	Ylityö.....	6
8 §	Palkkamääräykset.....	7
9 §	Sairausajan palkka.....	14
10 §	Lapsen sairastuminen.....	18
11 §	Lääkärintarkastukset.....	19
12 §	Vuosiloma ja lomarahaa.....	22
13 §	Ammattiyhdistysjäsenmaksut.....	23
14 §	Ryhmähenkivakuutus.....	23
15 §	Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu.....	23
16 §	Muita määräyksiä.....	24
17 §	Työrauhavelvoite.....	26
18 §	Ammatillinen koulutus.....	26
19 §	Paikallinen sopiminen.....	26
20 §	Neuvottelujärjestys.....	27
21 §	Sopimuksen voimassaolo.....	27
22 §	Sopimuskappaleet.....	27

<b>Allekirjoituspöytäkirja.....</b>	<b>28</b>
-------------------------------------	-----------

## Liitteet

Liite 1 Koristevienti Oy:tä koskeva palkkaryhmittely.....	30
Liite 2 Työajan lyhentämistä koskeva pöytäkirja ryhmän ja tekerin väliseen erityisteollisuutta koskevaan työehtosopimukseen.....	31
Liite 3 Työajan lyhentämistä koskevan pöytäkirjan 4 §:n mukainen kertymätaulukko on 1.1.1995 lukien seuraava.....	34
Liite 4 TT-SAK irtisanomissuojasopimus.....	35
Liite 5 Työsopimusmalli.....	49
Liite 6 Työllistymisen ja muutosturvan toimintamallin pöytäkirja.....	51
Liite 7 Työllistymisen ja muutosturvan toimintamalli.....	52

**PALVELUALOJEN TOIMIALALIITON**

ja

**PALVELUALOJEN AMMATTILIITTO PAM RY:N**

välinen

Palvelualojen Toimialaliittoon kuuluvien erityisteollisuuden yritysten työntekijöiden

**TYÖEHTOSOPIMUS**

1.5.2010 – 31.3.2012

**1 § Sopimuksen soveltamisala**

Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan Palvelualojen Toimialaliittoon kuuluvien erityisteollisuuden palkkaliitteessä mainittujen yritysten ja niiden työntekijäin välisissä työsuhteissa.

**2 § Yleiset sopimukset**

Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan seuraavia TT:n ja SAK:n välisiä yleisiä sopimuksia:

Lomapalkkasopimus 21.3.2005

Irtisanomissuojasopimus 10.5.2001

Yleissopimus 4.6.1997 (muutettu 10.5.2001)

Turvallisuustyön työalatoimikuntia ja työsuojelun keskustoimikuntaa koskevan sopimuksen allekirjoituspöytäkirja 4.2.1969

Suositus alkoholin ja huumeiden haittojen ehkäisemisestä

**Pöytäkirjamerkintä:**

Mikäli EK ja SAK solmivat sopimuskaudella uusia yleisiä sopimuksia noudatetaan niitä tämän työehtosopimuksen soveltamisalalla, ellei näiden uusien yleisten sopimusten soveltamisala- ja voimaantulosäännöksistä muuta johdu.

### **3 § Työsopimus**

1. Työnantajalla on oikeus ottaa toimeen ja erottaa työntekijä sekä määrätä työnjohdosta.
2. Työntekijän velvollisuus on noudattaa työnantajan tai tämän edustajan antamia määräyksiä ja ohjeita, mikäli ne eivät ole ristiriidassa voimassa olevan lainsäädännön, tämän työehtosopimuksen tai työsääntöjen kanssa.
3. Työnantajalla on oikeus siirtää työntekijä kulloinkin esiintyvän tarpeen mukaan toiseen työhön.
4. Työsopimus on tehtävä kirjallisena kuukauden kuluessa työsuhteen alkamisesta. Määräaikaiseen työsuhteeseen otetun työntekijän työsopimukseen on merkittävä määräaikaisuuden syy.
5. Työnantaja ilmoittaa työhön oton yhteydessä, kuka toimii tämän sopimuksen tarkoitamana luottamusmiehenä ja kuka on työntekijöiden työsuojeluvaltuutettu.

### **4 § Koeaika**

Kullakin tämän sopimuksen piiriin kuuluvalla työntekijällä on työsopimuslain mukainen koeaika, jonka kuluessa työsopimus voidaan kummaltakin puolen purkaa irtisanomisaikaa noudattamatta. Koeajasta on työsopimusta solmittaessa erikseen ilmoitettava työntekijälle.

### **5 § Työsuhteen päättyminen**

Työnantajan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä

- 1 14 päivän irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut enintään yhden vuoden;
- 2 yhden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden mutta enintään 4 vuotta;
- 3 kahden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 4 vuotta mutta enintään 8 vuotta;
- 4 neljän kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 8 vuotta mutta enintään 12 vuotta; ja
- 5 kuuden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta.

Työntekijän on puolestaan irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä

- 1 14 vuorokauden irtisanomisaika, jos työsuhde on jatkunut enintään 5 vuotta; ja
- 2 yhden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 5 vuotta.

**Pöytäkirjamerkintä:**

Milloin henkilölle hänen rikkomuksensa tai laiminlyöntinsä vuoksi on annettu varoitus, osapuolet suosittelevat, että siitä ilmoitetaan myös asianomaiselle luottamusmiehelle henkilön siihen suostuessa.

**6 § Työaika**

6.1 Säännöllinen työaika

1. Työaikaan nähden noudatetaan voimassaolevan lain säännöksiä, mikäli tästä sopimuksesta ei muuta johdu.

**Pöytäkirjamerkintä 1:**

Työajan lyhentämisen osalta noudatetaan liittojen välillä solmittua työajan lyhentämispöytäkirjaa, joka on tämän sopimuksen liitteenä.

Työajan lyhentämistä koskevan pöytäkirjan 5 §:ssä tarkoitetun vapaan antamistavasta tai vapaan korvaamisesta voidaan sopia paikallisesti. Vapaista voidaan rahalla korvata enintään 50 tuntia kalenterivuodessa ja korvauksen on oltava vähintään viikkoyli-työkorvauksen suuruinen.

Jos työntekijä siirtyy kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön, hän ansaitsee työajan lyhennyspäiviä suhteellisesti saman verran kuin 40-tuntista työviikkoa tekevä työntekijä työajan lyhentämistä koskevan pöytäkirjan kertymätaulukon mukaisesti.

**Pöytäkirjamerkintä 2:**

Työnantajan velvollisuudesta tarjota lisätyötä osa-aikaiselle työntekijälle säädetään työsopimuslaissa. Menettelytavoista lisätyön tarjoamiseksi osa-aikaiselle työntekijälle sovitaan tarvittaessa luottamusmiehen ja työnantajan kesken.

2. Paikallisesti voidaan sopia, että säännöllinen työaika on keskimäärin 40 tuntia enintään 52 viikon ajanjaksossa. Tällöin saa vuorokautinen säännöllinen työaika olla enintään 10 tuntia ja viikoittainen säännöllinen työaika enintään 50 tuntia. Säännöllinen vuorokautinen työaika voidaan kuitenkin luottamusmiehen ja työnantajan kesken sopia tilapäisesti edellä mainitusta enimmäismäärästä poiketen, mikäli työaikajärjestelystä ilmoitetaan liitoille. Vuorokautinen säännöllinen työaika voi tällöin olla enintään 12 tuntia.

**Pöytäkirjamerkintä:**

Jos työpaikalle ei ole valittu luottamusmiestä, sopimus voidaan tehdä asianomaisen henkilöstöryhmän ja työnantajan kesken.

Työtä varten on laadittava ennakolta työajan tasoittumisjärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu sanottuun keskimäärään.

**Pöytäkirjamerkintä:**

Työpaikoilla suositellaan noudatettavaksi periaatetta, että työvuoroluetteloa laadittaessa tulee välttää epä-tarkoituksenmukaisen lyhyitä työvuoroja. Laadinnassa otetaan huomioon kysyntä, työn luonne sekä työntekijän olosuhteet. Työvuorojen sijoittelun osalta on otettava huomioon se, että työ on järjestettävä niin, että työntekijä saa tarpeeksi aikaa lepoa, virkistystä ja kehitystä varten.

3. Paikallisesti voidaan kirjallisesti sopia joustavasta työajasta. Joustavan työajan käyttämisestä on lisäksi erikseen sovittava kirjallisesti työnantajan ja työntekijän kesken.

4. Säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä tarpeelliset väliajat työssä määrää työnantaja lain ja tämän työehtosopimuksen rajoissa. Käytännön vaatimista tilapäisistä muutoksista neuvotellaan sitä ennen luottamusmiehen kanssa.

5. Työviikko alkaa maanantaina kello 00.00.

6. Jotta tehtaan jatkuva käynti pääsisi päivittäin määräaikana alkamaan, voidaan sellaisia töitä suorittavat työntekijät, joiden työt on päivittäin edellä mainitusta syystä aloitettava ennen tehtaan varsinaisen käynnin alkamista, määrätä aloittamaan säännöllinen työnsä ennen varsinaisen säännöllisen työajan alkamista kuitenkin siten, ettei säännöllinen päivittäinen työaika muodostu työaikalain sallimaa pitemmäksi.

7. Yllä olevat, työaikaa koskevat määräykset eivät estä

lain sallimissa rajoissa poikkeamista edellä määritellyistä säännöllisistä työajoista, jos siihen on tuotantoteknillisesti pakottavia syitä. Tällaisiksi syiksi on katsottava välttämättömien korjausten suorittaminen, ylivoimainen este, raaka- ja tarveaineiden puute, tuotteiden riittämätön menekki sekä näihin verrattava syy.

8. Vuorotyössä tulee työvuorojen säännöllisesti vaihtua ja enintään 3 viikon pituisin ajanjaksoin muuttua. Työntekijää voidaan kuitenkin, milloin niin sovitaan, pitää työssä jatkuvasti myös samassa vuorossa.

## 6.2 Lepoajat

1. Milloin vuorokautinen työaika on seitsemää tuntia pitempi, työntekijälle annetaan työn aikana vähintään puoli tuntia kestävä lepoaika, jonka aikana hän saa esteettömästi poistua työpaikalta ja jota ei lueta työaikaan, tai annetaan työaikana enintään 20 minuutin lepoaika, jonka aikana työntekijä ei saa poistua työpaikalta.

2. Työntekijällä on 8-tuntisena työpäivänä oikeus kahden enintään 10 minuutin tauon aikana nauttia virvokkeita siten, että se mahdollisimman vähän häiritsee tuotannollista toimintaa.

## 6.3 Vapaapäivät

1. Tavoitteena pidetään, että työntekijällä on viikon aikana sunnuntain lisäksi toinenkin vapaapäivä. Jos toiseksi vapaapäiväksi määrätään kiinteä viikonpäivä, tulee sen, mikäli mahdollista, olla lauantai. Toisen vapaapäivän ollessa liikkuva viikonpäivä tulee sen ilmetä etukäteen laaditusta työaika-järjestelystä.

2. Arkipyhäviikolla on arkipäiväksi sattuvan juhlapäivän aaton ja lauantain säännöllinen työaika 8 tuntia, lukuun ottamatta uudenvuodenpäivä-, loppiais-, vapunpäivä-, helatorstai- ja itsenäisyyspäiväviikon lauantaita, pääsiäislauantaita sekä juhannus- ja jouluaattoja, jotka ovat vapaapäiviä. Sanottuina päivinä voidaan suorittaa työtä työaikalain mukaisin edellytyksin.

Edellä mainitun säännön lisäksi noudatetaan tämän työehtosopimuksen osana Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön välistä joulukuun 8. päivänä 1970 allekirjoitettua pöytäkirjaa arkipyhäviikkojen työajan järjestelystä siihen liittyvine soveltamisohjeineen.

3. 50 – 60-vuotissyntymäpäivät, oma vihkimispäivä tai lähiomaisen kuolinpäivä ovat palkallisia vapaapäiviä, mikäli ne ovat työpäiviä. Lisäksi työntekijälle annetaan lähiomaisen hautajaisten johdosta yksi palkallinen vapaapäivä, mikäli se on

välttämätöntä hautajaisjärjestelyjen vuoksi.

**Pöytäkirjamerkintöjä:**

1. Lähiomaisella tarkoitetaan työntekijän avio- ja avopuolisoa, lapsia, avio- ja avopuolison lapsia, ottolapsia, työntekijän vanhempia, isovanhempia, veljiä ja sisaria sekä avio- ja avopuolison vanhempia.

2. Ilmoitus em. vapaapäivistä on tehtävä työnantajalle mahdollisimman hyvissä ajoin.

4. Osallistuminen Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n hallintoelimien kokouksiin ei vähennä työntekijän vuosilomaetuja tai oikeutta työajan lyhennysvapaisiin.

6.4 Työajan tarkkailu

Työnantaja on oikeutettu järjestämään työajan seurannan käyttämällä asianmukaisia työajan seurantajärjestelmiä. Järjestelyn tulee olla sellaisen, ettei se aiheuta työntekijöille turhaa ajanhukkaa.

**7 § Ylityö**

7.1 Ylityö

1. Ylityötä tehdään tarvittaessa lain sallimissa rajoissa ja maksetaan siitä lain mukaisesti korotettua palkkaa.

**Pöytäkirjamerkintä:**

Paikallisesti voidaan työnantajan ja luottamusmiehen kesken sopia, ettei yrityksessä sovelleta työaikalain mukaista neljän kuukauden tarkastelujaksoa ylityöseurannassa.

2. Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta 100 %:lla korotettu palkka.

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

Viikoittaista ylityötä maksetaan myös arkipyhäviikkoina, jolloin viikoittaista ylityötä on kyseisen viikon työtuntijärjestelmän mukaisen säännöllisen viikoittaisen työajan ylittävä työ 40 viikkotuntiin saakka. Viikko, jolla ollaan vuotuisella työajan lyhennysvapaalla, rinnastetaan arkipyhäviikkoon.

4. Jos ylityötä tehdään välittömästi säännöllisen työajan päätyttyä, sallitaan työntekijän pitää 15 minuutin levähdystauko, joka luetaan työaikaan.

## 7.2 Hälytysluontoinen työ

1. Hälytysluontoisen työn edellytykset ovat seuraavat: työ tehdään hälytyskutsun perusteella, työntekijä joutuu tulemaan työhön säännöllisen työaikansa ulkopuolella hänen jo poistuttuaan työpaikalta ja työ tehdään joko kutsunantamivuorokauden aikana tai sitä seuraavan vuorokauden puolella kello 00.00 ja 06.00 välisenä aikana.

Hälytysrahan suuruus määräytyy kutsun antamisajankohdan perusteella. Se on:

- a) yhden tunnin palkka, jos kutsu annetaan vapaapäivänä, työaikaan, tai työajan jälkeen ennen kello 21.00.
  - b) kahden tunnin palkka, jos kutsu annetaan kello 21.00 ja 06.00 välillä.
2. Hälytyskutsun perusteella kello 21.00 ja 06.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan aina 100 %:lla korotettu palkka.
  3. Korvaus lyhyemmästä kuin tunnin pituisesta hälytysluontoisesta työstä on tunnin palkka.

## 8 § Palkkamääräykset

### 8.1 Palkanmaksu

1. Palkanmaksu tapahtuu kaksi kertaa kuukaudessa. Jos määrätty palkanmaksupäivä sattuu lauantaiksi, sunnuntaiksi tai juhlapäiväksi, maksetaan palkka edellisenä arkipäivänä.

Määrättyjä palkanmaksupäiviä noudatetaan myös työsuhteen päättyessä. Mikäli työsuhteen päättymisen ja näin määrättyvän palkanmaksupäivän välinen aika on lyhyempi kuin 6 päivää, noudatetaan 6 päivän laskenta-aikaa.

### 8.2 Ohjetuntipalkat

1. Täysin työkykyisten työntekijöiden ohjetuntipalkat ovat:

**Palkkaryhmä**                      **euroa 1.5.2010 lukien**

## Koristevienti Oy:ssä

1	7,79
2	7,91
3	8,09
4	8,20
5	8,47

## Oy Teampac Ab:ssä

1	9,14
2	9,34
3	9,61
4	9,75
5	9,96

## Parker Hannifin Oy:ssä

alaraja	8,84
---------	------

- Harjoittelijalle voidaan maksaa enintään neljän (4) kuukauden ajalta 80 prosenttia kysymyksessä olevasta työstä maksettavasta palkasta.
- Palkkaryhmittely on erillisessä liitteessä.

## 8.3 Palvelusvuosilisä

Joulukuun 1. päivää lähinnä seuraavan palkanmaksun yhteydessä suoritetaan työntekijälle palvelusvuosilisää sen mukaan, kuinka kauan hänen työsuhteensa on tätä edeltävän marraskuun loppuun mennessä yhdenjaksoisesti kestänyt.

Lisä määräytyy seuraavasti:

<b>Työsuhteen kesto</b>	<b>Lisänä suoritettava euromäärä lasketaan kaavasta</b>
10 mutta ei 15 vuotta	2 x Lkk x KTA
15 mutta ei 20 vuotta	4 x Lkk x KTA
20 mutta ei 25 vuotta	6 x Lkk x KTA
25 vuotta tai enemmän	8 x Lkk x KTA

jossa:

Lkk on edellisen lomanmääräytymisvuoden lomaan oikeuttavien kuukausien lukumäärä.

KTA on 8 § 8.15 kohdan mukainen keskituntiansio.

#### Perusteen toteaminen

1. Kuuluuko työntekijä lisän soveltamispiiriin ja minkä perusteen mukaisesti mahdollinen lisä hänelle suoritetaan, todetaan vuosittain 30.11. Tällöin todettua perustetta noudatetaan seuraavaan tarkastusajankohtaan asti. Työsuhteen yhdenjaksoisuutta laskettaessa noudatetaan vuosilomalain soveltamiskäytäntöä.
2. Mikäli lisän soveltamispiiriin kuuluvan työntekijän työsuhde päättyy ennen lisän vuosittaista maksua, suoritetaan työntekijälle lopputilin yhteydessä edeltävän joulukuun alusta laskettuna kultakin sellaiselta kuukaudelta, jolta työntekijä on ansainnut vuosilomaa, 1/12 osa siitä summasta, joka hänelle viimeksi palvelusvuosilisänä suoritettiin.
3. Palvelusvuosilisä suoritetaan erillisenä lisänä. Sitä ei oteta huomioon työehtosopimuksen mukaista eikä lomapalkkasopimuksen 2 § 1. kohdan mukaista keskituntiansiota laskettaessa.

#### 8.4 Vuoro- ja iltatyölisä

1. Vuorotyötä tehtäessä maksetaan siihen osallistuville työntekijöille vuorotyölisää.

Vuorotyölisää maksetaan kaikilta ilta- ja yövuoron tunneilta.

2. Muussa kuin vuoro-, yli tai hätätyössä olevalle työntekijälle maksetaan iltalisää kello 18.00 – 23.00 tehdystä työstä ja yölisää kello 23.00 – 06.00 tehdystä työstä.
3. Iltatyö- ja iltavuorolisä on 1.5.2010 alkaen 67 senttiä tunnilta ja yötyö- ja yövuorolisä 106 senttiä tunnilta.

Iltatyö- ja iltavuorolisä on 1.10.2010 alkaen 68 senttiä tunnilta ja yötyö- ja yövuorolisä 108 senttiä tunnilta.

#### **Pöytäkirjamerkintä:**

Jos paikallisesti on sovittu em. suuremmasta yötyö- tai yövuorolisästä, maksetaan yrityksessä edelleen lisää sovitun mukaisesti. Lisää korotetaan yleiskorotusta vastaavasti.

#### 8.5 Urakkatyö

1. Mikäli työn laatu sen sallii ja se on teknillisesti mahdollista, on työntekijälle varattava tilaisuus suorittaa työtä suorituspalkalla. Suorituspalkkatyön hinnoittelun on perustuttava työn vaativuuteen perustuviin palkkoihin (työkohtainen tuntipalkka).

2. Urakkatyössä on hinnoittelun oltava sellainen, että työntekijän urakka-ansio nousee normaalilla urakkatyövauhdilla 20 % hinnoitteluperustetta eli työnvaativuuteen perustuvaa palkkaa korkeammaksi ja kasvaa työnsuorituksen tai työtehon lisääntyessä vähintään samassa suhteessa.

3. Töissä, joissa edellisen kappaleen mukainen suoraurakointi tuottaa vaikeuksia voidaan käyttää muita suorituspalkkatapoja. Näiden tulee hinnoitteluperusteidensa osalta noudattaa samoja peruseriaatteita kuin suorien urakoidenkin.

4. Sellaisesta urakkatyöstä, jota varten kiinteää työhinnoittelua ei ole laadittu, sovitaan työnantajan ja sen työntekijän tai niiden työntekijöiden välillä, joille urakkatyötä tarjotaan, mikäli mahdollista jo ennen työn alkamista urakkahinta, josta työntekijälle on annettava todiste sekä välttämättömiä tietoja urakkahinnan laskemisen perusteista. Urakoitaessa on pyrittävä siihen, että työt jaetaan tarkoituksenmukaisiin ja riittävän lyhyihin urakoihin.

**Pöytäkirjamerkintä:**

Urakkahinnan määrittelyä ei tule pitkittää tarpeettomasti.

5. Ellei työntekijä suostu ottamaan hänelle tarjottua urakkaa, tehdään työ aikatyönä, josta maksetaan työntekijälle hänen perustuntipalkkaansa vastaava palkka.

**Pöytäkirjamerkintä:**

Perusteettomasti älköön työntekijä hylätkö työehtosopimuksen mukaisesti hinnoiteltua urakkaa.

6. Yhteisurakassa saa työntekijä osansa urakkavoitosta suhteessa perustuntipalkkaansa ja siihen työtuntilukuun, jolla hän on osallistunut yhteisurakkaan, elleivät ao. työntekijät ja työnantaja keskenään toisin ole sopineet.

7. Milloin työntekijä työnantajan määräyksestä joutuu keskeyttämään aloittamansa sovitun urakan muun kuin oman tuotantokoneiston käynnissä ja kunnossapitämiseksi tarvittavien korjaus- ja asennustöiden takia, eikä keskeytyksen aiheuttanutta työtä voida järjestää urakalla, maksetaan työntekijälle keskeytyksen ajalta, kuitenkin korkeintaan 6 työpäivältä, hänen keskituntiansionsa mukainen palkka.

Jos tuntityö jatkuu kauemmin kuin 6 työpäivää, maksetaan sen jälkeiseltä tuntityöajalta aikapalkka.

## 8.6 Tulospalkkio

Yrityksessä mahdollisesti käyttöön otettavista tulospalkkiojärjestelmistä ja niihin tehtävistä muutoksista informoidaan luottamusmiestä.

## 8.7 Siirto toiseen työhön

1. Mikäli aikapalkalla työskentelevä työntekijä tilapäisesti siirretään toiseen, omaa työtään joko alemmin tai korkeammin palkattuun työhön, maksetaan hänelle tällöin entisestä työstään sovittu palkka. Jos tällainen siirto töiden järjestelyn, raaka-aineen puutteen, voiman puutteen, koneen rikkoutumisen tai muun syyn takia kestää kauemmin kuin kaksi viikkoa, maksetaan työntekijälle tämän jälkeen ensiksi sattuvan palkanmaksukauden alusta palkka sen työn mukaan, jota hän suorittaa. Mikäli edellä mainittu siirron syy poistuu, siirretään työntekijä, mikäli mahdollista, takaisin entiseen työhönsä.

2. Mikäli toiseen, korkeammin palkattuun tuntityöhön siirretty työntekijä pystyy heti suorittamaan tätä työtä sekä työtehoon että työnlaatuun nähden samalla tavalla kuin sanottua työtä varsinaisesti suorittava, niin maksetaan hänelle heti tämän uuden työn mukainen palkka.

## 8.8 Arkipyhäkorvaus

1. Uudenvuodenpäivältä, loppiaispäivältä, pitkäperjantailta, II pääsiäispäivältä, vapunpäivältä, helatorstailta, itsenäisyyspäivältä, jouluaatolta sekä ensimmäiseltä ja toiselta joulupäivältä maksetaan arkipyhäkorvauksena työntekijälle kahdeksan tunnin palkka keskituntiansion mukaan, mikäli mainitut arkipyhät muuten olisivat olleet hänen työpäiviänsä.

2. Arkipyhäkorvaus maksetaan kuitenkin vain työntekijälle, jonka työsuhde on yhtäjaksoisesti kestänyt vähintään 3 kuukautta, ennen ko. arkipyhää ja edellyttäen, että työntekijä on ollut työtuntijärjestelmän mukaisesti työssä viimeisenä arkipyhää edeltäneenä ja myös sen jälkeen lähinnä seuraavana työpäivänä tai toisena näistä päivistä, jos poissaolo on johtunut työnantajan luvasta tai työntekijän sairaudesta, reservin harjoituksesta, lomautuksesta tai muusta hyväksyttävästä syystä.

### **Soveltamisohje:**

Hyväksyttävänä syynä voidaan pitää myös myöhästymistä, mikäli se on aiheuttanut liikennevälinettä kohdannut odottamaton vaurio tai kulkuyhteyksissä sattunut normaalista poikkeava häiriö.

Yleistä sääntöä hyväksyttävän myöhästymisen pituudesta ei voida antaa. Asia on näin ollen ratkaistava tapauksittain huomioon ottaen kuitenkin, ettei mikä tahansa lyhyt viivytys sinänsä aiheuta arkipyhäkorvauksen menetystä.

### **Pöytäkirjamerkintä:**

Mikäli edellä tässä kohdassa olevat työtuntijärjestelmän mukaisen työajan noudattamista koskevat edellytyssäännöt aiheuttaisivat arkipyhäkorvauksen menetyksen useilta peräkkäisiltä arkipyhiltä, koskee menetys kuitenkin vain yhtä mainituista arkipyhistä.

3. Arkipyhäkorvaus maksetaan tämän pykälän tarkoittamalle työntekijälle myös vuosiloman, enintään 3 kuukautta arkipyhää ennen kestäneen sairauden ja lakisääteisen vanhempainloman sekä taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuneen enintään 2 viikkoa arkipyhää ennen kestäneen lomautuksen aikana sattuvilta arkipyhiltä.

Vapaapäiväksi sattuvilta arkipyhiltä ei arkipyhäkorvausta makseta. Mikäli työntekijä on työssä em. päivinä, ei arkipyhäkorvausta makseta.

Edellytyksenä arkipyhäkorvauksen maksamiseksi lomautuksen ajalta on lisäksi se, ettei työntekijä itsestään riippuvasta syystä jätä käyttämättä hyväkseen hänelle tarjottua mahdollisuutta palata takaisin työhön lomautuksen päätyttyä.

## 8.9 Kutsunnat ja reservin kertausharjoitukset

1. Työnantaja maksaa varusmiespalveluksen edellyttämään kutsuntaan ensimmäisen kerran osallistuvalla sekä kutsuntaan liittyvään erilliseen lääkärintarkastukseen osallistuvalla työntekijälle hänelle siitä aiheutuvan ansionmenetyksen. Lääkärintarkastukseen osallistuvalla korvataan ansionmenetys siltä ajalta, minkä hän hyväksyttävän selvityksen mukaan joutuu tarkastuksen takia olemaan poissa työstä säännöllisenä työaikanaan.

2. Työnantaja maksaa työntekijälle reservin harjoitusten ajalta palkkaa siten, että työntekijä saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut. Määräystä sovelletaan myös niihin, jotka väestönsuojelulain nojalla koulutetaan väestönsuojelun erikoistehtäviin.

8.10 Pääsiäislauantaina, juhannus- ja jouluaattona tehty työ

Päivä- ja kaksivuorotyössä korvataan pääsiäislauantaina, juhannus- ja jouluaattona suoritettu työ samalla tavoin kuin mitä viikkoylytyöstä on sovittu.

8.11 Kotityöntekijöille maksettavat korvaukset

Kotityöntekijöille maksetaan kunkin palkanmaksun yhteydessä lomakorvauksena, lomaltapaluurahana, sairausajan palkkana ja työehtosopimuksen 8.7 §:n mukaisen arkipyhäkorvauksen sijasta erillisenä korvauksena 18,5 % työntekijän ansaitsemasta palkasta.

Edellä oleva korvaus kattaa myös alle 10-vuotiaan lapsen sairastumisesta ja lääkärissä käynneistä aiheutuvat ansionmenetykset, työehtosopimuksen 8.3 §:n mukaisen palvelusvuosilisän sekä kaikki muutkin voimassa olevan työehtosopimuksen mukaiset ansionmenetyksen korvaukset.

8.12 Koristevienti Oy:ssä maksettava lakkalisä

Koristevienti Oy:ssä maksettavan lakkalisän suuruus on 1.5.2010 lukien 33 senttiä ja 1.10.2010 lukien 33 senttiä tunnilta.

8.13 Perehdyttäjän korvaus

Perehdyttäjälle, joka oman toimensa ohella perehdyttää tai kouluttaa uutta työntekijää, harjoittelijoita tai vastaavia työympäristöön ja työtehtäviin, maksetaan perehdytyksestä paikallisesti sovittava korvaus.

8.14 Palkkausjärjestelmä

Paikallisesti voidaan sopia palkkausjärjestelmästä siten, että paikallisen sopimuksen voimaantulo edellyttää liittojen hyväksyntää.

Tämän työehtosopimuksen voimaantulo ei muuta käytössä olevia palkkausjärjestelmiä.

8.15 Keskituntiansio

Keskituntiansio lasketaan vuosineljännekseltä siten, että siltä ajalta tehdystä työstä maksettu palkka jaetaan saman kalenterivuoden vuosineljänneksen aikana tehtyjen tuntien määrällä. Keskituntiansioon otetaan huomioon työssäoloajan työtunneilta ansaittu palkka lisineen, silloin kun ne kohdistuvat tehtyihin työtunteihin. Keskituntiansioon ei lasketa lisä-, yli- ja sunnuntaityön korotusosia.

## 9 § Sairausajan palkka

1. Työnantaja maksaa työntekijälle, joka työnantajan hyväksymän selvityksen mukaan on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtä, sairausajan palkkana täyden palkan toisen sellaisen sairauspäivän alusta tai mikäli työkyvyttömyys on aiheutunut työtapaturmasta, ensimmäisen sellaisen sairauspäivän alusta, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä, sen pituisen ajanjakson työpäiviltä kuin seuraavasta käy ilmi:

<b>Työsuhde, joka ennen työkyvyttömyyden alkua on jatkunut yhdenjaksoisesti</b>	<b>Ajanjakso</b>
---	------------------

vähintään 1 kuukauden mutta alle 3 vuotta	28 päivää
3 vuotta mutta alle 5 vuotta	35 päivää
5 vuotta mutta alle 10 vuotta	42 päivää
yli 10 vuotta	56 päivää

Jos sairauden aiheuttama työkyvyttömyys on jatkunut sen pituisen ajan, että työntekijä on saanut lain säätämässä sairausvakuutuksessa maksettavaa päivärahaa, maksaa työnantaja palkan myös karenssipäivältä.

### **Pöytäkirjamerkintä:**

Työntekijälle, jonka työsuhde on ennen sairauden alkua jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään kaksi vuotta, sairausajan palkka maksetaan ensimmäisen sellaisen sairauspäivän alusta lukien, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä.

Mikäli työntekijän työkyvyttömyys alkaa kesken työpäivän tai -vuoron, maksetaan hänelle palkkaa tämän §:n mukaisesti työpäivän tai -vuoron loppuun.

Sairausajan palkka lasketaan käyttämällä laskuperusteena 8 § 8.15 kohdan mukaista keskituntiansiota.

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

Sairausajan palkasta vähennetään, mitä työntekijä saa saman työkyvyttömyyden takia, samalta ajanjaksolta päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta sairausvakuutuskassalta, joka saa kannatusmaksua työnantajalta, taikka tapaturmavakuutuslain, työntekijäin eläkelain tai liikennevakuutuslain perusteella.

Jos sairausajan palkka on maksettu ennen kuin jokin edellä mainituista korvauksista on suoritettu, työnantajalla on oikeus nostaa korvaus tai saada sen määrä takaisin työntekijältä, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrän.

Työntekijä on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle sairastumisestaan.

## **Sairausajan palkanmaksuun liittyvät menettelytapaohjeet**

### **1 Työkyvyttömyyden toteaminen**

Työkyvyttömyys todetaan työnantajan hyväksymän selvityksen perusteella, vaadittaessa yrityksen työterveyslääkärin tai muulla työnantajan hyväksymällä lääkärintodistuksella.

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

Työntekijöiden sairastumiset voivat epidemioiden aikana olla siinä määrin lukuisia, että lääkäriin pääsy vaikeutuu. Sama tilanne voi syntyä tilapäisesti myös silloin, kun lääkärinpalveluksia ei ole riittävästi saatavilla.

Edellä tarkoitetuissa tilanteissa sairaus voidaan katsoa todistetuksi myös silloin, kun työterveyshoitaja tai terveydenhoitaja tutkimuksensa perusteella ilmoittaa havaitsemansa oireet ja mahdollisen sairasloman tarpeen. Hoitaja voi antaa sairaslomaa enintään kolmeen vuorokauteen saakka kerrallaan, ja kertautuvan todistuksen antajan tulee olla aina sama terveydenhoitaja. Tällöin on kiinnitettävä erityistä huomiota mahdolliseen lääkärihoidon tarpeeseen.

Edellä mainitun menettelyn edellytyksenä on, että työterveyshoitaja tai terveydenhoitaja ennen sairaslomatodistuksen antamista on yhdessä lääkärin kanssa todennut edellä tarkoitetun tilanteen olemassaolon.

### **Pöytäkirjamerkintä:**

Liitot suosittelevat, että paikallisesti sovittaisiin työnantajan ja luottamusmiehen kesken siitä, että sairausajan palkan maksamisen perusteeksi enintään kolmen vuorokauden pituiselta ajanjaksolta riittää työntekijän oma ilmoitus. Työnantaja ja luottamusmies sopivat ilmoitusmenettelyn käytännön toteuttamisesta.

Liitot keräävät paikallisten sopimusten kokemukset ennen sopimuskauden päättymistä.

## **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 hyväksikäytön tulee olla ensisijaista**

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 työsuhteen alkaessa.

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 Selvä väärinkäyttö on työsopimuksen purkamisperuste**

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

## 6 **Sairastumisesta tulee tehdä ilmoitus työnantajalle ennen työvuoron alkua, milloin se on mahdollista**

Työntekijän tulee ilmoittaa sairastumisestaan lähimmälle esimiehelleen tai työnantajan ilmoittamalle muulle henkilölle jo ennen työvuoron alkua, milloin se olosuhteet huomioon ottaen on 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.

Jos työntekijä tahallisesti laiminlyö ilmoittaa viipymättä sairastumisestaan työnantajalle, alkaa sairausajan palkan maksuvelvollisuus aikaisintaan sinä päivänä, jona ilmoitus on tehty.

## 7 **Vapaa-ajan harrastusten aiheuttamien vammojen käsittely järjestelmässä**

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

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

## 8 **Sairauspoissaolojen ennaltaehkäisy**

Litot kiinnittävät paikallisten osapuolten huomiota sairauspoissaolojen ennalta ehkäisevään toimintaan.

## **Perhevapaat**

### **Palkallinen äitiys-, isyys- ja adoptiovapaa**

Työntekijälle maksetaan säännöllisen työajan palkka ilman lisiä äitiysvapaan ajalta 3 kuukaudelta ja isyysvapaan ajalta 6 päivältä.

Palkanmaksun edellytyksenä on, että

- Työntekijällä on oikeus äitiys- tai isyyspäivärahaan ja hän noudattaa sen nostamista koskevia määräyksiä,
- Työntekijän työsuhde on jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään vuoden äitiys- tai isyysvapaan alkaessa ja
- Työntekijä palaa takaisin töihin perhevapaan jälkeen.

Jos työntekijä päättää työsuhteensa siten, ettei palaa takaisin työhön perhevapaan jälkeen, on työnantajalla oikeus periä takaisin maksamansa äitiys-, isyys- tai adoptiovapaa-ajan palkan ja

vastaavalta ajalta maksettujen päivärahojen erotus.

Jos työntekijä adoptoi alle 7-vuotiaan lapsen, hänelle maksetaan edellä mainituin edellytyksin säännöllisen työajan palkka ilman lisiä 3 kuukaudelta. Palkan maksamisen edellytyksenä on lisäksi, että työntekijällä on oikeus vanhempainrahaan ja että hän noudattaa sen nostamista koskevia säännöksiä.

### **Pöytäkirjamerkintä:**

Palkallista äitiys- ja isyysvapaata koskeva määräys tulee voimaan 1.1.2008 lukien.

## **10 § Lapsen sairastuminen**

Työntekijän alle 10-vuotiaan lapsen tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti, maksetaan työntekijälle palkka tämän työehtosopimuksen 9 §:n mukaan, jos:

- lyhyt poissaolo on välttämätöntä lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi,
- hoidon järjestäminen tai hoitaminen kestää 1,2,3 tai 4 päivää,
- työntekijä on viipymättä ilmoittanut poissaolosta ja jos mahdollista sen kestosta sekä toimittanut lapsen sairaudesta saman selvityksen, joka vaaditaan työntekijän omasta sairaudesta.

Sama oikeus on vanhemmalla, joka ei asu lapsen kanssa samassa taloudessa.

Palkan maksamisen edellytyksenä muulle kuin yksin asuvalle yksinhuoltajalle on, että

- molemmat lapsen kanssa vakituisesti asuvat henkilöt ovat ansiotyössä eikä toisella ole ansiotyönsä ja työaikansa vuoksi mahdollisuutta järjestää hoitoa tai itse hoitaa lasta tai
- toinen on estynyt osallistumasta lapsen hoitoon asevelvollisuuden tai siviilipalveluksen suorittamisen tai reservin harjoitusten vuoksi ja
- toisen esteestä hoitaa lasta on annettu selvitys.

Yksinhuoltajaksi rinnastetaan myös henkilö, joka ilman avioeropäätöstä on pysyvästi muuttanut asumaan erilleen aviopuolisostaan.

Palkalliset poissaolopäivät lapsen sairastumisen johdosta rinnastetaan vuosilomalain tarkoittamiin työssäolopäivien veroisiin päiviin.

**Pöytäkirjamerkintä:**

Työntekijällä, jonka lapsi sairastaa valtioneuvoston päätöksen sääd.kok. n:o 47/1988 (VNp lapsen sairaanhoito- ja kuntoutusavustuksesta vanhemmille) 4 §:n tarkoittamaa vaikeaa sairautta, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen VNp:n 3 §:ssä tarkoitettuun lapsen hoitoon, kuntoutukseen tai hoidon opastukseen sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

**11 § Lääkärintarkastukset****1 Lakisääteiset lääkärintarkastukset**

Työnantaja korvaa henkilölle ansionmenetyksen lakisääteistä työterveyshuoltoa koskevan valtioneuvoston päätöksen (1009/78) tarkoittamissa ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa hyväksytyissä työsuhteen aikana suoritettavissa terveys-tarkastuksissa sekä niihin liittyvissä matkoissa hänen menettämäänsä säännöllisiä työtunteja vastaavalta ajalta. Samoin menetellään tapauksissa, joissa on kysymys nuorten työntekijän suojelusta annetussa laissa (669/67), ja säteily suojauslaissa (174/57) tarkoitetuista tutkimuksista. Samaa sääntöä noudatetaan lisäksi niissä terveydenhoitolain (469/65) edellyttämässä tutkimuksissa, jotka johtuvat henkilön siirtymisestä saman yrityksen sisällä työtehtävään, jossa kyseinen lääkärintarkastus vaaditaan.

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

Mikäli em. lainkohdissa tarkoitettu tarkastus tapahtuu työntekijän vapaa-aikana, maksetaan työntekijälle korvauksena ylimääräisistä kuluista summa, joka vastaa sairausvakuutuslain mukaista vähimmäispäivärahaa.

**2 Muut lääkärintarkastukset**

Ansionmenetyksen korvattavuuden edellytykset ovat seuraavat:

Perusedellytykset (koskevat kaikkia a-e kohtia)

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-aikoinen kesti.

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

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

Lääkärintarkastus on järjestettävä työajan tarpeetonta menetystä välttämällä.

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

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

#### Erityisedellytykset

Ansionmenetys korvataan:

a) Uusi tai uusiutuva sairaus

Ansionmenetys korvataan sellaisen lääkärintarkastuksen ajalta, jossa todetaan työntekijän sairaus.

Lääkärin tutkimustoimenpiteestä johtuneen, enintään vuorokauden kestäneen työkyvyttömyyden ajalta.

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

b) Aikaisemmin todettu sairaus

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

Sairauden olennaisesti pahentuessa, minkä vuoksi työntekijän on

ollut tarpeen hakeutua lääkärintarkastukseen.

Hoidon määrittelemiseksi tarpeellisen ao. erikoisalalan lääkärin tarkastuksen ajalta, jossa annetaan määräys apuvälineen esim. silmälasien hankkimiseksi.

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

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

c) Laboratorio- ja röntgentutkimukset

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

d) Raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset ja tutkimukset

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

e) Äkillinen hammassairaus

Jos äkillinen hammassairaus ennen hoitotoimenpiteitä aiheuttaa työntekijän työkyvyttömyyden, joka vaatii samana päivänä tai saman työvuoron aikana annettavaa hoitoa, hoitotoimenpiteen ajalta, mikäli hänen ei onnistu saada hoitoa työajan ulkopuolella.

Työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys osoitetaan hammaslääkärin antamalla todistuksella.

f) Seulontatutkimukset

Terveyden ja hyvinvoinnin kartoittamiseen ja terveysongelmien ennaltaehkäisemiseen liittyvät seulontatutkimukset (Valtioneuvoston asetus seulonnoista 1339/2006, mammografia ja papa) ja muut kuntakohtaiset seulontatutkimukset voidaan suorittaa palkallisella työajalla, mikäli tutkimuksiin ei ole mahdollista päästä työajan ulkopuolella.

## 12 § Vuosiloma ja lomarahaa

1. Työntekijä saa vuosiloman vuosilomalain mukaan.

Tämän ohella noudatetaan keskusjärjestöjen välillä 21.3.2005 allekirjoitettua lomapalkkasopimusta.

2. Lomarahaa on 50 % vuosilomapalkasta.

Puolet lomarahasta maksetaan vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä. Puolet maksetaan sen palkanmaksun yhteydessä, jolloin työntekijän palkka ensimmäiseltä vuosiloman jälkeiseltä työpäivältä maksetaan, tai olisi maksettu, ellei työntekijä olisi estynyt palaamasta työhön. Saadakseen lomarahaa jälkimmäisen osan tulee työntekijän työsuhteen kuitenkin olla voimassa vielä vuosiloman viimeisenä päivänä.

Lomarahaa maksamisajankohdasta voidaan sopia paikallisesti toisin. Paikallisesti voidaan sopia myös lomarahaa vaihtamisesta vastaavaan vapaaseen.

Lomarahaa maksetaan myös mahdollisen lomakorvauksen yhteydessä, mikäli työsuhteeseen lomakautena päättyy muusta kuin työntekijästä itsestään johtuvasta syystä.

Lomarahaa maksetaan tällöin edellisen päättyneen lomamääräytymisvuoden lomakorvauksesta, mutta ei viimeisen kesken jääneen lomamääräytymisvuoden lomakorvauksesta.

### **Soveltamisohje:**

Määräaikaisen työsopimuksen päättyminen ei ole työntekijästä itsestään johtuva syy.

Jos työnantaja lomakautena päättää työntekijän työsuhteen muusta kuin työntekijästä itsestään johtuvasta syystä kesken tämän vuosiloman, maksetaan työntekijälle myös lomarahaa jälkimmäinen osa. Mikäli työntekijälle ei ole annettu vuosilomaa ennen tällä tavoin tapahtunutta työsuhteen päättymistä, maksetaan työntekijälle koko lomarahaa.

Vanhuus-, työkyvyttömyys-, varhennetulle vanhuus- tai yksilölliselle varhaiseläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomarahaa siitä vuosilomapalkasta ja mahdollisesta vuosilomakorvauksesta, johon työntekijä on oikeutettu.

### **Soveltamisohje:**

Eläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomarahaa myös mahdollisesti kesken jääneen lomamääräytymis-

vuoden lomakorvauksesta.

Työntekijän astuessa vakinaiseen palvelukseen asevelvollisuuden suorittamiseksi maksetaan lomarahaa siitä lomapalkasta ja lomakorvauksesta, johon hän on oikeutettu palvelukseen astuessaan.

### 13 § Ammattiyhdistysjäsenmaksut

Mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, työnantaja pidättää Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n jäsenmaksut palkanmaksukausittain työntekijän palkasta. Maksut tilitetään Palvelualojen ammattiliiton nimeämälle pankkitilille ja työntekijälle annetaan vuoden tai työsuhteen päätyttyä verotusta varten todistus pidätetystä summasta.

### 14 § Ryhmähenkivakuutus

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

### 15 § Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu

1. Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n paikallisella osastolla on oikeus valita työpaikan työntekijöistä luottamusmies, joka edustaa ammattiyhdistystä tämän työehtosopimuksen soveltamista koskevissa asioissa.

2. Yleissopimuksessa mainittu, työajan jälkeen suoritetuista työnantajan toimeksiannoista pääluottamusmiehille suoritettava korvaus maksetaan 1.5.2010 lukien kuukausittain seuraavasti:

<b>Työntekijöitä</b>	<b>Korvaus euroa</b>
alle 20	85
20 – 49	90
50 – 99	100
100 – 150	115
151 – 300	125
yli 300	140

Työsuojeluvaltuutetulle maksetaan 70 % luottamusmiehelle maksettavasta korvauksesta.

3. Pääluottamusmiehelle annetaan luottamusmiessopimuksen 8 §:n mukaisesti luottamusmiestehtävien hoitamista varten vapautusta työstään seuraavasti:

<b>Työntekijöitä</b>	<b>Vastaanottoaika viikossa</b>
alle 20	sopimuksen mukaan
20 – 49	sopimuksen mukaan
50 – 99	sopimuksen mukaan
100 – 150	5 tuntia
151 – 300	5 "
301 – 450	10 "
451 –	10 "

4. Luottamushenkilön ja työnantajan välille voi syntyä eri syistä ongelmia, jotka kärjistyessään voivat johtaa siihen, että työnantaja harkitsee luottamushenkilön työsuhteen päättämistä.

Kun liitot ovat saaneet edellä todetusta tiedon, niiden välille luodaan pikaisesti neuvotteluyhteys sen selvittämiseksi, mitkä syyt, olosuhteet ja tosiseikat ovat aiheuttaneet ongelman. Tarpeellisia muita toimenpiteitä harkitessaan liitot tiedostavat, että niillä on vastavuoroisesti tehostettu valvontavelvollisuus työehtosopimuksen ja sen sisältämän työrauhavelvoitteen noudattamisesta tällaisessa asiayhteydessä.

Liittojen tulee toimia asiassa ilman aiheetonta viivytystä. Liittojen tavoitteena on pyrkiä yhteiseen kannanottoon niistä edellytyksistä, joilla luottamushenkilön ja työnantajan keskinäinen, työsuhteen perustana oleva luottamus voitaisiin palauttaa.

5. Pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tehtäviensä hoitamiseksi käyttää yrityksessä käytössä olevia henkilökohtaisia viestintävälineitä (sähköposti, puhelin ja fax). Pääluottamusmiehellä on oikeus näitä välineitä käyttäen tarjota ammattiosaston ja liiton jäsenyyttä.

## **16 § Muita määräyksiä**

### 16.1 Työturvallisuus

1. Työnantaja noudattaa työturvallisuudessa sekä tapaturma- ja ammattitautivaaran torjumisessa lain määräyksiä sekä ammattientarkastusviranomaisten antamia ohjeita.

2. Milloin tuotannolle tärkeitä kemikalioita otetaan käyttöön, on työnantajan selvitettävä, missä määrin ne ovat terveydelle vaarallisia ja huolehdittava tarpeellisista suojatoimenpiteistä.

### 16.2 Työvälineet ym.

1. Työnantajan omistamia työvälineitä ja koneita samoin kuin raaka- ja tarveaineita, puolivalmisteita ja valmisteita on

hoidettava hyvin ja käsiteltävä varovasti ja huolellisesti.

2. Työnantaja antaa työntekijälleen työssä käytettäväksi tarpeelliset työvälineet ja suojarusteet.

**Pöytäkirjamerkintä:**

Työntekijä on velvollinen käyttämään työnantajan antamia työssä tarpeellisia suojarusteita.

3. Työntekijän kanssa voidaan sopia siitä, että hän käyttää työssään omia työvälineitään, jolloin samalla on sovittava näiden työvälineiden kulutuksen kohtuullisesta korvauksesta.

16.3 Muut asiat

1. Muiden kuin työpaikkaan työsuhteessa olevien henkilöiden tuominen työpaikalle ilman työnantajan antamaa lupaa on kielletty.

2. Palvelualojen ammattiliiton edustaja voi, sovittuaan siitä työnantajan kanssa, käydä työntekijöitä edustavan luottamusmiehen kanssa tutustumassa työpaikan työolosuhteisiin.

3. Palvelualojen ammattiliiton rekisteröidyllä alayhdistyksellä ja sen työpaikalla olevalla osastolla, työhuonekunnalla tai vastaavalla on mahdollisuus työajan ulkopuolella järjestää kokouksia työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä seuraavin edellytyksin:

- a) Kokouksen pidosta työpaikalla tai työpaikan läheisyydessä, työnantajan hallinnassa olevassa, tarkoitukseen soveltuvassa paikassa on työnantajan kanssa sovittava, mikäli mahdollista, kolme päivää ennen aiottua kokousta.
  - b) Pidettävän kokouksen menosta ja järjestyksestä sekä kokoustilojen siisteydestä vastaavat kokoustilojen varauksen tehnyt järjestö ja järjestäjät. Järjestön luottamushenkilöiden tulee olla kokouksessa saapuvilla.
  - c) Kokouksen järjestäjillä on oikeus kutsua kokoukseen työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton ja sen alayhdistyksen sekä asianomaisten keskusjärjestöjen edustajia.
4. Väkijuomien nauttiminen tehtaan alueella on ehdottomasti kielletty.

## 17 § Työrauhavelvoite

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

2. Kaikki työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat tähän työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen, on kielletty. Liitot ja niiden alayhdistykset ovat sitä paitsi velvolliset huolehtimaan siitä, etteivät myöskään niiden jäseninä olevat yhdistykset, työnantajat ja työntekijät, joita sopimus koskee, ryhdy sellaisiin taistelu toimenpiteisiin eivätkä muutenkaan riko työehtosopimuksen määräyksiä.

### Pöytäkirjamerkintä:

Tämän pykälän määräyksellä ymmärretään mm. sitä, että ryhtyminen lakkoon, saartoon, työsulkuun tai muuhun siihen verrattavaan toimenpiteeseen tämän työehtosopimuksen muuttamiseksi sen voimassaoloaikana tai lisäyksen saamiseksi siihen on kielletty.

## 18 § Ammatillinen koulutus

Liitot suosittelevat, että paikallisesti selvitetään vuosittain, minkälainen ammatillinen koulutus on välttämätöntä työntekijän ammattitaidon ylläpitämiseksi tai kehittämiseksi. Työnantaja korvaa tässä tarkoitettua koulutuksesta, jonka antamisesta on sovittu työnantajan ja työntekijän välillä, aiheutuvat suoranaiset kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetyksen TT-SAK yleissopimuksen mukaisesti.

## 19 § Paikallinen sopiminen

Työehtosopimukseen on kirjattu ne kohdat, joista voidaan tämän työehtosopimuksen mukaisesti paikallisesti sopia.

Paikallinen sopiminen on mahdollista seuraavasti:

- sopijapuolia ovat työnantaja ja työntekijä tai luottamusmies (työntekijät yhdessä, jos luottamusmiestä ei ole valittu)
- luottamusmiehen kanssa tehty sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita luottamusmiehen on katsottava edustavan
- sopimus on tehtävä kirjallisesti
- sopimus voidaan tehdä olemaan voimassa toistaiseksi tai määräajan
- toistaiseksi voimassa olevan paikallisen sopimuksen irtisanomisaika on 3 kuukautta, ellei paikallisessa sopimuksessa ole muuta sovittu
- määräaikaisessa sopimuksessa voidaan sopia irtisanomisajasta
- sopimuksen päätyttyä noudatetaan työehtosopimuksen

määräyksiä

- paikallinen sopimus on osa työehtosopimusta.

## 20 § Neuvottelujärjestys

1. 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, voidaan se alistaa liittojen ratkaistavaksi.
2. Milloin erimielisyyttä aiheuttava asia työtuomio-istuimesta annetun lain mukaan kuuluu työtuomioistuimen käsiteltäviin, eivätkä liittojen väliset neuvottelut ole johtaneet tulokseen, riita-asia voidaan saattaa työtuomioistuimen käsiteltäväksi siinä järjestyksessä kuin sanotussa laissa on säädetty.
3. Ryhtyminen työnseisaukseen tai muuhun toimenpiteeseen työn säännöllisen kulun estämiseksi erimielisyyden johdosta on kielletty.

## 21 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus on liitteineen voimassa 1. päivästä toukokuuta 2010 maaliskuun 31. päivään 2012 ja sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

## 22 § Sopimuskappaleet

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

Helsingissä 28. päivänä huhtikuuta 2010

PALVELUALOJEN TOIMIALALIITTO RY

PALVELUALOJEN AMMATTILIITTO PAM RY

## ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

<b>Aika</b>	28.4.2010
<b>Paikka</b>	Helsinki
<b>Läsnä</b>	Palvelualojen Toimialaliiton ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n edustajat

### 1 § **Sopimuksen uudistaminen**

Palvelualojen Toimialaliiton ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n välinen Palvelualojen Toimialaliittoon kuuluvien erityisteollisuuden yritysten työntekijöiden työehtosopimus on uudistettu ajaksi 1.5.2010-31.3.2012 muutoksin, jotka on siirretty työehtosopimuksen asianomaisiin pykäliin tai tähän pöytäkirjaan.

### 2 § **Palkkaratkaisu**

#### **Palkankorotukset 2010**

##### **Yleiskorotus 1.5.2010**

Palkkoja korotetaan 1.5.2010 lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 0,6 prosenttia.

##### **Yleiskorotus 1.10.2010**

Palkkoja korotetaan 1.10.2010 lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 0,4 prosenttia.

##### **Järjestelyvara 1.10.2010**

Palkkoja korotetaan 0,3 prosentin suuruisella yritys- tai toimipaikkakohtaisella erällä. Erän käytöstä sovitaan paikallisesti 30.9.2010 mennessä, erä maksetaan yleiskorotuksen ajankohdasta lukien.

Mikäli erän käytöstä ei sovita, maksetaan koko erä (0,3 %)

korottamattomasta palkasta laskettuna prosenttimääräisenä yleiskorotuksena yleiskorotuksen ajankohdasta lukien.

#### **Palkankorotukset 2011**

Osapuolet neuvottelevat 28.2.2011 mennessä 1.4.2011 toteutettavista palkkojen tarkistuksista. Mikäli 1.4.2011 toteutettavien palkantarkistusten osalta ei 28.2.2011 tai osapuolten sopimaan muuhun ajankohtaan mennessä päästä yksimielisyyteen, voi kumpikin osapuoli irtisanoa tämän sopimuksen päättymään 31.3.2011.

## **Ohjetuntipalkat**

Ohjetuntipalkkoja korotetaan 1.5.2010 0,6 % ja 1.10.2010 0,7 %, ohjetuntipalkat ovat työehtosopimuksen 8.2 kohdassa.

### **3 § Jatkuva neuvottelumenettely**

Osapuolet noudattavat keskusjärjestöjen suositusta jatkuvan neuvottelumenettelyn periaatteista.

### **4 § Tasa-arvon toteutuminen**

Liitot korostavat tasa-arvolain tarkoittaman tasa-arvosuunnitelman laatimisen tärkeyttä pyrittäessä miesten ja naisten väliseen tasa-arvoon työpaikoilla. Vähintään 30 työntekijää työllistävässä yrityksessä työnantajan tulee laatia yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa tasa-arvosuunnitelma, joka sisältää toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi, erittelyn miesten ja naisten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoituksen miesten ja naisten tehtävien luokitukselta, palkoista ja palkkaeroista. Kartoitus tehdään työpaikalla käytössä olevan nimikkeistön mukaan. Tasa-arvosuunnitelma päivitetään vuosittain, ellei paikallisesti toisin sovita.

### **5 § Työryhmä**

Allekirjoittaneet liitot perustetaan työryhmä (2+2) tarkastelemaan työehtosopimuksen 9 ja 10 §:n sairausajan palkkaa ja lapsen sairastumista koskevia säännöksiä. Työryhmän tulee tehdä ehdotus muutoksiksi 30.11.2010 mennessä.

### **6 § Voimassaoloaika**

Tämän pöytäkirjan voimassaolo on sama kuin varsinaisen työehtosopimuksen.

### **7 § Pöytäkirjan tarkastus**

Tämä pöytäkirja katsotaan sopijapuolten allekirjoituksilla tulleen heti tarkastetuksi ja hyväksytyksi.

PALVELUALOJEN TOIMIALALIITTO RY

PALVELUALOJEN AMMATTILIITTO PAM RY

**KORISTEVIENTI OY:TÄ KOSKEVA PALKKARYHMITTELY**

Jako palkkaryhmiin suoritetaan seuraavasti:

- Palkkaryhmä 1** Palkkaryhmään kuuluvat uudet työntekijät harjoitteluajan, joka kestää 2 - 4 viikkoa.
- Palkkaryhmä 2** Koristeiden valmistustyöt  
Muovipallojen lakkaus- ja käsittelytyöt  
Muovipallojen nupitus- ja pakkaustyöt  
Muovipallojen katkaisutyöt  
Tuotteiden pakkaustyöt  
Yksinkertaiset varastotyöt
- Palkkaryhmä 3** Painokoneen käyttäjä  
Ruiskulakkaus koneen käyttäjä  
Glitteröintikoneen käyttäjä  
Nupituskoneiden käyttäjä  
Metallointikoneen käyttäjä  
Siivoustyöt
- Palkkaryhmä 4** Kastolakkaus koneen hoito ja lakan sekoitus  
Silkkipainokoneen käyttäjä  
Kotitöiden jakaja  
Koneprässäys
- Palkkaryhmä 5** Useamman ruiskulakkaus- ja metallointikoneen käyttäjä  
Useamman muovipuristus- ja metallointikoneen käyttäjä  
Useamman muovipallokoneen käyttäjä  
Useamman metallointikoneen käyttäjä  
Vaativat varastotyöt  
Koneasentaja

SUOMEN TYÖNANTAJAIN YLEINEN RYHMÄ  
TEKNISTEN JA ERIKOISAMMATTIEN LIITTO  
25.10.1985

## TYÖAJAN LYHENTÄMISTÄ KOSKEVA PÖYTÄKIRJA RYHMÄN JA TEKERIN VÄLISEEN ERITYISTEOLLISUUTTA KOSKEVAAN TYÖEHTOSOPIMUKSEEN

**1 §** Tällä pöytäkirjalla liitot sopivat 28.3.1984 allekirjoitetun tulopoliittisen kokonaisratkaisun edellyttämästä työajan lyhentämisestä 32 tunnilla vuodessa.

### **2 § Soveltamisala**

Työaika lyhennetään niissä työaikamuodoissa (mm. päivätyö, kaksivuorotyö), joissa säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa.

Lisäksi edellytetään, että työntekijällä on enintään 30 arkipäivän pituinen vuosiloma sekä että hänen vuotuista työaikaansa lyhentävät muutoin vain kirkolliset juhlapyhät, juhannusaatto, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, uudenvuodenpäivä ja vapunpäivä.

### **3 § Työajan lyhennyksen toteuttaminen**

Työajan lyhentämisen piiriin kuuluvien työntekijöiden työaika lyhennetään 32 tuntia tai neljä työpäivää vuodessa. Vapaa annetaan työntekijälle viimeistään kalenterivuotta seuraavan huhtikuun loppuun mennessä.

### **4 § Vapaan kertyminen**

Vapaata annetaan tehdyistä säännöllisistä työpäivistä seuraavasti:

vähintään	53 työpäivää	1 vapaa
"	106 "	2 vapaata
"	161 "	3 "
"	215 "	4 "

Tehdyiksi säännöllisiksi työpäiviksi lasketaan myös ne työntekijän sairauden ajalle sattuvat työtuntijärjestelmän mukaiset työpäivät, joilta työnantaja maksaa sairausajan tai synnytysloman palkkaa sekä työnantajan osittainkin kustantama koulutusaika siltä osin kuin työnantaja korvaa ansionmenetyksen. Samoin edellytyksin rinnastetaan säännöllisiin työvuoroihin kunnanvaltuuston ja –hallituksen sekä niiden asettamien lautakuntien tai muiden pysyvien elinten ja (mikäli alan työehtosopimuksessa on asiasta maininta) 50 – ja 60–vuotispäivät, omat häät, lähiomaisen hautajaiset, sairaan lapsen hoidon aiheuttama vapaa, kutsunnat, kertausharjoitukset sekä pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun sijaisena toimimiseen käytetty aika. Jos annettava vapaa sisältyy em. säännöllisiä työpäiviä

kartuttavaan aikaan, katsotaan vapaapäivä pidetyksi. Työajan lyhennyksen määrästä vähennetään muut kuin 2 §:n kohdassa 2 mainitut vuotuista työaikaa lyhentävät sopimukseen tai käytäntöön perustuvat vuosilomajärjestelyt tai vuosittain säännöllisesti toistuvat ylimääräiset vapaat.

## 5 § Vapaan antaminen

Kalenterivuoden aikana kertynyt vapaa on annettava työntekijälle viimeistään seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä, ellei paikallisesti työnantajan ja työntekijän välillä toisin sovita. Vapaa annetaan työnantajan määräämänä ajankohtana. Vapaan antamisesta pyritään ilmoittamaan mahdollisimman hyvissä ajoin ja mikäli mahdollista viikkoa ennen sen antamista. Jos vapaa annetaan samanaikaisesti kaikille työntekijöille tai työosastolle, noudatetaan (mikäli ao. työehtosopimuksessa on asiasta maininta) työehtosopimuksessa mainittua kahden viikon ilmoitusaikaa työtuntijärjestelmän muuttamisesta.

Vapaata annetaan työvuoro kerrallaan, ellei paikallisesti toisin sovita. Vapaan antamistapa jää yritystasolla ratkaistavaksi.

Jos työntekijän työsuhde päättyy, eikä kertynyttä vapaata ole siihen mennessä annettu, maksetaan työntekijälle kertynyttä vapaata vastaava palkka keskituntiansion mukaan.

Jos työntekijälle työsuhteen päättyessä on annettu liikaa vapaata, saa työnantaja pidättää tätä vastaavan palkan työntekijän lopputilistä.

## 6 § Ansiotaso

### Kuukausipalkkaiset työntekijät

Kuukausipalkkaisilla työntekijöillä ansionmenetystä kompensoidaan säilyttämällä työntekijän kuukausipalkka ennallaan.

Kuukausipalkan jakaja säilytetään ennallaan.

### Tuntipalkkaiset työntekijät

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

## 7 § Viikkoylityö

Mikäli työntekijän viikon säännöllinen työaika lyhenee annettavien vapaapäivien johdosta, maksetaan vapaapäivänä tehdystä työstä korvaus kuten viikkoylityöstä.

**8 § Vapaan lukeminen työssäolon veroiseksi**

Vuosiloman pituutta määrättäessä pidetään työssäolopäivien veroisina myös niitä päiviä, joina työntekijä on ollut estynyt tekemästä työtä tämän pöytäkirjan mukaisten vapaitten pitämisen vuoksi.

**9 § Lyhennyksen voimaantulo**

Työajan lyhennys tulee voimaan 1.1.1986 alkaen.

**10 § Sopimuksen voimassaoloaika**

Tämä sopimus on voimassa helmikuun 28. päivään 1987 saakka ja sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä jommaltakummalta puolelta ole kirjallisesti irtisanottu viimeistään kahta kuukautta ennen päättymisaikaa.

SUOMEN TYÖNANTAJAIN YLEINEN RYHMÄ –  
ARBETSGIVARNAS I FINLAND ALLMÄNNA GRUPP rf

TEKNISTEN JA ERIKOISAMMATTIEN LIITTO rf

Työajan lyhentämistä koskevan pöytäkirjan 4 §:n mukainen kertymätaulukko on 1.1.1995 lukien seuraava

vähintään	18 työpäivää	1 vapaa
"	36 "	2 vapaata
"	54 "	3 "
"	72 "	4 "
"	90 "	5 "
"	108 "	6 "
"	126 "	7 "
"	144 "	8 "
"	162 "	9 "
"	179 "	10 "
"	196 "	11 "
"	208 "	12 "
"	213 "	12,5 "

## TT- SAK IRTISANOMISSUOJASOPIMUS

### I YLEISET MÄÄRÄYKSET

#### 1 §

##### Yleinen soveltamisala

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

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

##### **Soveltamisohje**

##### **Yleinen soveltamisala**

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

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

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

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

Tämän sopimuksen perusteella voidaan tutkia, onko työsopimuslain 7:3 - 4 §:n perusteella suoritettu irtisanominen johtunut tosiasiallisesti

työntekijästä johtuvasta tai hänen 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 työjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten rikkomista, perusteetonta poissaoloa ja ilmeistä huolimattomuutta työssä.

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

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

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

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

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

### 3 § Irtisanomisajat

Työnantajan noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

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

Työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

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

#### **Soveltamisohje**

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

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

Työsuhteen keskeytymättömyyden ohella on selvitettävä, mikä aika kerryttää irtisanomisaikojia 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 asevelvollisuusaikaa.

#### **Määräajan laskeminen**

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

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

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

#### Esimerkki 1

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

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

#### Esimerkki 2

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

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

### **Irtisanomisajan kulumisen ja määräaikainen työsopimus**

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

## **4 §**

### **Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen**

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

Työntekijä, joka ei ole noudattanut irtisanomisaikaa on velvollinen suorittamaan työnantajalle kertakaikkisena korvauksena

irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän. Työnantaja saa pidättää tämän määrän työntekijälle maksettavasta lopputilistä, noudattaen mitä työsopimuslain 2:17 §:ssä on säädetty työnantajan kuittausoikeuden rajoituksista.

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

### **Soveltamisohje**

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

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

## **5 §**

### **Irtisanomisesta ilmoittaminen**

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

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

## **6 §**

### **Irtisanomisen perusteen ilmoittaminen**

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

## **II IRTISANOMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ**

## **7 §**

### **Soveltamisala**

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

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

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

**9 §****Työntekijän kuuleminen**

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

**Soveltamisohje**

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

**10 §****Tuomioistuinkäsittely**

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

**11 §****Välimiesmenettely**

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

**12 §****Korvaus työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta**

Työnantaja, joka on tämän sopimuksen 2 §:ssä määriteltyjen irtisanomisperusteiden vastaisesti irtisanonut työntekijänsä, on velvollinen maksamaan työntekijälle korvausta työsopimuksen 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 ammittiaan 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 kappaleen mukaan määräytyvää ilmoitusaikaa noudattaen.

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

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä annettava lomautuksesta kirjallinen todistus, josta käyvät ilmi ainakin lomautuksen syy, alkamisaika sekä sen kesto tai arvioitu kesto. Edellä 14 §:n 1 - 2 kappaleessa tarkoitettua ilmoitusvelvollisuutta ei kuitenkaan ole, jos työnantajalla ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi tai joissa työnteon este johtuu työsopimuslain 2:12.2 §:ssä tarkoitetuista tapauksista.

**Poikkeukset lomautusilmoituksen määräajoista**

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

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

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

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

Lomautuksen tapahduttua toistaiseksi sen kestolle ei ole asetettu enimmäisaikaa. Työntekijällä on lomautusaikana oikeus irtisanoa 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 kestätyä yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää, hänellä on oikeus saada korvauksena irtisanomisajan palkkansa, kuten edellisessä kappaleessa on sovittu. Korvaus maksetaan työsopimuksen päättymistä seuraavana ensimmäisenä työnantajan normaalina palkanmaksupäivänä, ellei toisin sovita.

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

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

## Poikkeukselliset lomautustilanteet

### 1. Lomautuksen peruuttaminen

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

### 2. Lomautuksen siirtäminen

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

Esimerkki:

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

Työnantaja voi uutta lomautusilmoitusta antamatta siirtää lomautuksen alkamisajankohtaa siten 7 päivällä eli 24.4.2001.

### 3. Lomautuksen keskeyttäminen

Työnantaja voi saada tilapäisen työn lomautuksen jo alettua. Lomauttamisen 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 puitteissa, 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 kohtuulliseksi enimmäisasumismenoiksi neliometriä kohden. Vastikkeen perimisestä on ilmoitettava työntekijälle viimeistään kuukautta ennen maksuvelvollisuuden alkamista.

## IV ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

### 17 §

#### Työvoiman vähentämisjärjestys

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

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

#### Soveltamisohje

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

### 18 §

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

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

### 19 §

#### Takaisinottaminen

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

#### Soveltamisohje

Työnantaja täyttää velvollisuutensa tiedustelemalla paikallisesta työvoimatoimistosta, onko irtisanottuja työntekijöitä hakemassa työtä sen välityksellä. Paikallisella työvoimatoimistolla tarkoitetaan sen paikkakunnan työvoimatoimistoa, jonka alueella työtä on tarjolla. Työnantajan käännyttyä työvoimatoimiston puoleen, tekee toimisto

tiedustelun perusteella työvoimatilauksen ja selvittää, onko sopimuksen 19 §:ssä tarkoitettuja työntekijöitä työnhakijoina. Samassa yhteydessä on syytä selvittää, onko sellaisia työntekijöitä edelleen työttöminä työnhakijoina, jotka yli 200 päivää kestäneen lomautuksen jälkeen ovat TSL 5:7 §:n 3 momentin perusteella itse irtisanoneet työsuhteensa. Työnhakijat ilmoitetaan työnantajalle ja entisille työntekijöille annetaan tavanomaiseen tapaan työhönoitoukset.

## **20 §**

### **Seuraamusjärjestelmä**

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

Menettelytapamääräysten noudattamatta jättämisestä ei aiheudu työehtosopimuslain tarkoittamia hyvityssakkoseuraamuksia. Määräysten noudattamatta jättäminen otetaan huomioon työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta tuomittavan korvauksen suuruutta määrättäessä. Muutoin seuraamusjärjestelmän osalta noudatetaan aiemmin vallinnutta käytäntöä.

## **21 §**

### **Voimaantulomääräys**

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

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

Helsingissä 10. päivänä toukokuuta 2001

TEOLLISUUDEN JA TYÖNANTAJAIN KESKUSLIITTO  
Johannes Koroma    Seppo Riski                    Lasse Laatonen

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 työskentelyyn 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 Laatunen	

# TYÖSOPIMUS

## Työsopimuksen tekijät (nimi ja osoite)

Työnantaja \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Työntekijä \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Henkilötunnus \_\_\_\_\_

## Työsopimuksen voimassaolo

Työsuhteen alkamispäivä \_\_\_\_\_

Työsuhde on voimassa ( ) toistaiseksi

( ) määräajan

- kesto \_\_\_\_\_

- peruste \_\_\_\_\_

**Koeaika** \_\_\_\_\_ kuukautta

(enintään 4 kuukautta ja enintään puolet määräaikaisen työsopimuksen kestosta)

## Pääasiallinen työtekopaikka

\_\_\_\_\_

## Pääasialliset tehtävät työsuhteen alkaessa

\_\_\_\_\_

Työntekijä on velvollinen tarvittaessa tekemään muutakin työnantajan toimialaan kuuluvaa työtä

## Palkkaus (työsuhteen alkaessa)

Palkka \_\_\_\_\_ euroa tunnissa

Palkkaryhmä \_\_\_\_\_

Palkan määräytyminen suorituspalkkatyössä

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Palkanmaksukausi \_\_\_\_\_

Työsuhteen päättyessä on lopputilin maksamisen edellytyksenä, että työntekijä palauttaa työnantajalle kaikki työnantajan hänelle luovuttamat varusteet, avaimet ja laitteet

### **Työaika**

Säännöllinen työaika on \_\_\_\_\_ tuntia vuorokaudessa

\_\_\_\_\_ tuntia viikossa

Osa-aikatyössä säännöllinen työaika on keskimäärin \_\_\_\_\_ tuntia viikossa

### **Sovellettava työehtosopimus**

Palvelualojen Toimialaliitto ry:n ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n välinen erityisteollisuutta koskeva työehtosopimus

### **Yleiset ehdot**

Työsuhteessa noudatetaan molemmin puolin palkka-, työaika-, vuosiloma-, irtisanomisaika- ja muiden ehtojen osalta voimassa olevia lakeja ja edellä mainittua työehtosopimusta, ellei tässä sopimuksessa ole sovittu työntekijälle paremmista ehdoista

### **Muut työsuhteessa noudatettavat ehdot**

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Tähän työsopimukseen tehtävistä muutoksista sovitaan kirjallisesti erillisellä liitteellä.

Tätä työsopimusta on tehty kaksi samasanaista kappaletta, yksi kummallekin osapuolelle

### **Paikka ja aika**

\_\_\_\_\_ .\_\_\_\_\_ .200\_\_\_\_\_

### **Allekirjoitukset**

\_\_\_\_\_  
 Työnantaja

\_\_\_\_\_  
 Työntekijä

PALVELUALOJEN TOIMIALALIITTO RY  
PALVELUALOJEN AMMATTILIITTO PAM RY

PÖYTÄKIRJA

15.2.2005

## TYÖLLISTYMISEN JA MUUTOSTURVAN TOIMINTAMALLI

- 1 Sovittiin, että liitteenä olevat sopimusmääräykset työllistymisen ja muutosturvan toimintamallista tulevat voimaan allekirjoittaneiden liittojen välillä 16.2.2005.
- 2 Todettiin, että työvoimaviranomaiset pyrkivät osaltaan toimimaan työllistymisen ja muutosturvan toimintamallin mukaisesti heti 16.2.2005 alkaen. Työllistymisohjelmaa ja koulutustukea koskeva lainsäädäntö on valmisteilla ja on tarkoitettu tulemaan voimaan mahdollisimman pikaisesti.  
  
Todettiin, että työllistymisohjelmaa ja korotettua koulutustukea koskevia sopimusmääräyksiä voidaan soveltaa täysimääräisesti vasta niitä koskevan lainsäädännön voimaantulon jälkeen.
- 3 Todettiin, että yhteistoimintamenettelyä koskevilla määräyksillä ei muuteta yhteistoimintalain 2 §:n mukaista soveltamisalaa.

Helsingissä helmikuun 15. päivänä 2005

PALVELUALOJEN TOIMIALALIITTO RY

PALVELUALOJEN AMMATTILIITTO PAM RY

## TYÖLLISTYMISEN JA MUUTOSTURVAN TOIMINTAMALLI

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

### Yhteistoiminta- ja irtisanomismenettely

Työnantaja esittää vähintään 10 työntekijää koskevien yhteistoimintaneuvottelujen alussa toimintasuunnitelman. Sen sisällöstä neuvotellaan henkilöstön edustajien kanssa. Suunnitelmassa selostetaan neuvottelujen menettelytavat ja muodot, suunniteltu aikataulu sekä suunnitellut toimintaperiaatteet irtisanomisaikana työnhaun, koulutuksen ja työhallinnon palvelujen käytön osalta. Suunnitelmassa otetaan huomioon olemassa olevat normit siitä, miten työvoiman vähentämismenettelyssä toimitaan. Jos yhteistoimintaneuvottelut koskevat alle 10 työntekijää, yhteistoimintamenettelyssä esitetään suunnitellut toimintaperiaatteet irtisanomisaikana työnhaun, koulutuksen ja työhallinnon palvelujen käytön osalta.

Toimintasuunnitelman sisällöstä neuvottelemista ei estä rajoitus, jonka mukaan irtisanomisen vaihtoehtojen käsittely voi yhteistoimintaneuvotteluissa alkaa suurissa irtisanomisissa aikaisintaan seitsemän päivän kuluttua perusteiden ja vaikutusten käsittelystä.

Suunniteltua vähentämistä koskevan yhteistoimintamenettelyn yhteydessä käsitellään myös henkilöstösuunnitelmaan tarvittavat muutokset.

Työnantaja ja työvoimaviranomainen kartoittavat yhteistyössä tarvittavat julkiset työvoimapalvelut viivyttelemättä yhteistoimintamenettelyn tai pienten yritysten irtisanomismenettelyn alettua. Työvoimaviranomaisen kanssa pyritään sopimaan tarjottavien palvelujen laadusta ja niiden toimeenpanon aikataulusta sekä yhteistyöstä niiden toteutuksessa. Henkilöstön edustajat osallistuvat yhteistyöhön.

### Työllistymisohjelma ja sen toteuttaminen irtisanomisaikana

Työnantajalla on tiedottamisvelvollisuus oikeudesta työllistymisohjelmaan ja korotettuun koulutustukeen.

Työnantaja ilmoittaa työvoimaviranomaiselle taloudellisin tai tuotannollisin perustein suoritetusta irtisanomisesta, jos irtisanotulla työntekijällä on työhistoriaa vähintään kolme vuotta. Ilmoitusvelvollisuus koskee myös sellaisen määräaikaisen

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

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

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

- 1) enintään 5 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi;
- 2) enintään 10 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on yli yksi kuukausi mutta enintään neljä kuukautta;
- 3) enintään 20 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on yli neljä kuukautta.

Edellytyksenä on lisäksi, ettei vapaasta aiheudu työnantajalle merkittävää haittaa.

Työntekijän on ilmoitettava vapaasta työnantajalle viivyttelöttä ja pyydettyä esitettävä luotettava selvitys vapaan perusteesta.