

**SUOMEN TEKSTIILI JA MUOTI RY:N
JA
TEOLLISUUSLIITTO RY:N**

TEKSTIILI- JA MUOTIALAN

TYÖEHTOSOPIMUS

21.3.2025 – 29.2.2028

SISÄLTÖ

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA.....	7
1 LUKU YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ	14
1.1 Sopimuksen soveltamisala.....	14
1.2 Järjestäytymisvapaus	14
1.3 Liitesopimukset.....	14
1.4 Sopimuksen sitovuus, työrauha ja valvontavelvollisuus	14
2 LUKU TYÖSUHDE.....	15
2.1 Työsopimus	15
2.2 Työsäännöt	15
2.3 Pehdyttämisen	15
2.4 Työnjohto-oikeus.....	16
2.5 Työsopimuksen irtisanomisajat	16
2.6 Muutosneuvottelut, neuvotteluajan laskenta	16
3 LUKU TYÖAIKA	17
3.1 Säännöllinen työaika.....	17
3.2 Työaikapankki.....	19
3.3 Liukuva työaika.....	20
3.4 Vapaapäivät.....	20
3.5 Arkipyhäviikkojen työaika	20
3.6 Päivittäisen työajan järjestäminen	20
3.7 Työajan tarkkailu	21
3.8 Työviikon ja työvuorokauden alkaminen	21
3.9 Työajan lyhentäminen päivä- ja kaksivuorotyössä	21
3.10 Keskeytyvä kolmivuorotyö	24
3.11 Keskeytymätön kolmivuorotyö	25
3.12 Lepoajat	27
3.13 Ylityö	28
3.14 Hälytysluontoinen työ.....	29
3.15 Varallaolo	30
3.16 Sunnuntaityö	31
4 LUKU PALKAT JA PALKANMAKSU.....	32
4.1 Palkkaustavat	32
4.2 Aikapalkka.....	32
4.3 Työn vaativuuden arviointijärjestelmä.....	36
4.4 Suorituspalkkatyö	38
4.5 Palkkiopalkat	40
4.6 Työn- ja aikatutkimukset.....	41
4.7 Palkanlisät	42
4.8 Palvelusvuosilisä	42
4.9 Siirto toiseen työhön.....	43
4.10 Kuukausipalkka.....	45
4.11 Keskituntiansio	45
4.12 Odotusajan palkka ja työn keskeytyminen eräissä tapauksissa	46
4.13 Palkanmaksu ja palkkalaskelma	46

5 LUKU ERINÄISET KORVAUKSET	47
5.1 Matkakustannusten korvaaminen	47
5.2 Muita korvauksia.....	49
5.3 Arkipyhäkorvaus.....	49
5.4 Suurjuhlapyhäkorvaus.....	51
6 LUKU SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET	51
6.1 Vuosiloma.....	51
6.2 Sairausajan palkka	53
6.3 Lääkärintarkastukset	56
6.4 Raskaus- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa.....	58
6.5 Työturvallisuus	61
7 LUKU LUOTTAMUSMIEHET JA AMMATTIOSASTO.....	62
7.1 Luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut.....	62
7.2 Yritystä koskevat tiedot	64
7.3 Varapääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun varamiehen irtisanominen	64
7.4 Ammattiliiton hallintoelinten kokoukset.....	65
7.5 Ilmoitustaulujen käyttö, tiedotustoiminta ja kokoukset työpaikalla.....	65
7.6 Jäsenmaksujen perintä.....	65
8 LUKU NEUVOTTELUJÄRJESTYS.....	65
8.1 Paikallinen sopiminen	65
8.2 Paikallisen sopimisen työryhmä	65
8.3 Jatkuva neuvottelumenettely.....	66
8.4 Erimielisyyksien ratkaiseminen	66
9 LUKU SOPIMUKSEN VOIMASSAOLLO.....	67
9.1 Työehtosopimuksen voimassaolo	67
9.2 Sopimuskappaleet.....	67
LIITE 1 Tekstiili- ja muotialan ammattiryhmittely	68
LIITE 2 Viikonloppuvuorota koskevat määräykset	72
LIITE 3 Työsopimus	74
TYÖSOPIMUKSEN TÄYTTÖOHJE	75
LIITE 4 Työsuojeluvaltuutetun ajankäytön laskeminen	76
LIITE 5 Tutustu työelämään ja tienaa -kesäharjoitteluluohjelma 2025–2027	77
LIITE 6 TYÖHARJOITTELIJOIDEN/KESÄTYÖNTEKIJÖIDEN KÄYTTÄMINEN SUOMEN TEKSTIILI JA MUOTI RY:N SOPIMUSALALLA VUOSINA 2025–2027	78
LIITE 7 Soveltamisohje ay-koulutuksiin pk-yrityksissä tekstiilin ja muodin alalla	79
YLEISSOPIMUS.....	81
1 LUKU YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ	81
2 LUKU YHTEISTOIMINTA TYÖPAIKALLA	82

3 LUKU YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT JA YHTEISTOIMINTAORGANISAATIOT	83
4 LUKU LUOTTAMUSMIESTEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN SEKÄ TYÖSUOJELUASIAMIEHEN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET	86
5 LUKU TYÖNANTAJAN TIEDOTTAMISVELVOITTEET	89
6 LUKU HENKILÖSTÖN KESKINÄINEN TIEDOTUSTOIMINTA JA KOKOUSTEN JÄRJESTÄMINEN.....	90
7 LUKU KOULUTUS.....	91
8 LUKU ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ	93
9 LUKU SOPIMUKSEN SITOVUUS	94
IRTISANOMISSUOJASOPIMUS	95
I YLEISET MÄÄRÄYKSET	95
II IRTISANOMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ	99
III LOMAUTUS	100
IV ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ.....	104
LOMAPALKKASOPIMUS	106

SUOMEN TEKSTIILI JA MUOTI RY

TEOLLISUUSLIITTO RY

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA TEKSTIILI- JA MUOTIALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI

1. Sopimuskausi

Tämä sopimus korvaa osapuolten kesken ajalle 20.3.2023 – 28.2.2025 sovitut työehtosopimukset. Sopimus on voimassa 21.3.2025 – 29.2.2028, ellei muuta sovita.

2. Palkantarkistukset

2.1. Palkantarkistuksen toteutustapa, ajankohta ja suuruus

Jollei paikallisesti työnantajan ja pääluottamusmiehen kesken toisin sovita, vuosien 2025, 2026 ja 2027 palkankorotukset määräytyvät tämän pöytäkirjan mukaisesti.

Mikäli palkkaratkaisusta sovitaan paikallisesti muulla tavoin kuin tämän pöytäkirjan mukaisesti, paikalliset palkkaratkaisut toimitetaan liitoille tiedoksi.

2.2. Yleiskorotuksen suuruus ja ajankohta

Vuosi 2025

Työntekijän henkilökohtaista palkkaa ilman palvelusaikalisää ja muita erillisiä lisiä korotetaan 1.7.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,1 prosentin suuruisella yleiskorotuksella.

Vuosi 2026

Työntekijän henkilökohtaista palkkaa ilman palvelusaikalisää ja muita erillisiä lisiä, korotetaan 1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,3 prosentin suuruisella yleiskorotuksella.

Vuosi 2027

Työntekijän henkilökohtaista palkkaa ilman palvelusaikalisää ja muita erillisiä lisiä, korotetaan 1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,0 prosentin suuruisella yleiskorotuksella.

2.3. Yrityskohtaisen erän suuruus ja ajankohta

Vuosi 2025

Yritys- tai toimipaikkakohtaisesti palkkoja korotetaan 1.7.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 0,4 prosentin suuruisella paikallisella erällä, jonka jakamisesta työnantaja päättää.

Vuosi 2026

Yritys- tai toimipaikkakohtaisesti palkkoja korotetaan 1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 0,6 prosentin suuruisella paikallisella erällä, jonka jakamisesta työnantaja päättää.

Vuosi 2027

Yritys- tai toimipaikkakohtaisesti palkkoja korotetaan 1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 0,4 prosentin suuruisella paikallisella erällä, jonka jakamisesta työnantaja päättää.

Paikallisen erän laskeminen

Paikallinen erä lasketaan vuosien 2025, 2026 ja 2027 toukokuussa työsuhteessa olevien työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien työntekijöiden henkilökohtaisten palkkojen yhteenlasketusta summasta. Koko kuukauden työstä poissa olevien työntekijöiden palkkoja ei lasketa mukaan, mikäli työntekijälle on palkattu sijainen. Palkkoina käytetään aika-, urakka- ja palkkiotyöpalkkoja ilman erillisiä lisiä, kuten esim. palvelusvuosi-, vuoro- työ- tai olosuhdelisiä.

Esimerkki paikallisen erän laskemisesta

Yrityksellä on toukokuussa 2025 kolme työntekijää, A, B ja C. A:n palkka on 15,05 euroa/tunti, B:n palkka on 14,93 euroa/tunti ja C:n palkka on 16,16 euroa/tunti. Palkkojen yhteenlaskettu summa (15,05 + 14,93 + 16,16) on 46,14 euroa/tunti. Paikallinen erä on siten $46,14 \text{ euroa/tunti} \times 0,4 \% = 0,18 \text{ euroa/tunti}$. Työntekijöiden tuntipalkkojen korottamiseen käytetään yhteensä keskimäärin 0,18 euroa/tunti työnantajan päättämällä tavalla.

2.4. Luottamusmiehelle annettavat tiedot

Yrityskohtaisten korotusten tekemisen jälkeen työnantaja käy pääluottamusmiehen, ja ellei pääluottamusmiestä ole valittu, koko työntekijäryhmän kanssa yhdessä läpi kohtuullisessa ajassa, työntekijöiden kokonaismäärän, kuinka moni työntekijä on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruuden sekä työntekijöiden palkkojen korottamiseen kohdennetun summan eritellen sen yrityskohtaiseen ja yleiskorotukseen. Neuvotteluissa annetut tiedot ovat luottamuksellisia ja niitä voidaan käyttää vain paikallisen erän jakamiseen.

2.5. Palkkataulukot

- Työehtosopimuksen kohtien 4.2, 4.2.1, 4.2.2, 4.3.1, 4.4.4 sekä yrityskohtaisten palkkausjärjestelmien työnvaativuusluokkapalkkoja korotetaan seuraavasti:
- 1.7.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,5 %:lla.
- 1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,9 %:lla.
- 1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,4 %:lla.

2.6. Vuorolisät

Vuorolisiä korotetaan seuraavasti:

- 1.7.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,5 %:lla.
- 1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,9 %:lla.
- 1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,4 %:lla.
- 1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien korotetaan työehtosopimuksen 4.7.2 mukaista keskeytymättömän kolmivuorotyön sekä jatkuvan kaksivuorotyön lisää yhdellä sentillä tunnilta.

2.7. Työsuojeluvaltuutetun ja pääluottamusmiehen korvaus

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvauksia korotetaan seuraavasti:

- 1.7.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,5 %:lla.
- 1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,9 %:lla.
- 1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,4 %:lla.

2.8. Keskituntiansion korottaminen

Keskituntiansio korottuu automaattisesti laskettaessa keskituntiansiota korotusten jälkeen.

2.9. Kriisilauseke

Yrityksen toimintaedellytysten niin edellyttäessä voidaan paikallisesti luopua osittain tai kokonaan paikallisesti sopien vuosien 2025, 2026 ja 2027 palkankorotuksista. Jos yrityksessä maksettavat palkat ovat taulukkopalkan suuruisia, voidaan sopia paikallisesti palatavan osittain tai kokonaan aikaisempaan taulukkopalkkaan määrääjäksi. Jos yrityksessä on pääluottamusmies, asiasta sovitaan pääluottamusmiehen kanssa. Jos yrityksessä ei ole pääluottamusmiestä, asiasta voidaan sopia paikallisen sopimisen työryhmän tai koko henkilöstön kanssa.

Mikäli yrityksessä joudutaan turvautumaan kriisilausekkeen käyttöön, on tärkeää, että tehdyt ratkaisut koskevat tasapuolisesti yrityksen koko henkilöstöä ja johtoa.

2.10. Palkankorotusten huomioiminen työehtosopimuksen mukaisia palkankorotuksia toteutettaessa

Mikäli yrityksissä tehdään palkankorotuksia työehtosopimuksen palkankorotuksista poikkeavina ajankohtina, voidaan nämä paikallisesti sopia otettavaksi huomioon työehtosopimukseen perustuvia korotuksia toteutettaessa. Tällöin työntekijälle on ilmoitettava, että korotus pitää sisällään työehtosopimukseen perustuvan korotuksen.

2.11. Liittojen tuki

Liitot opastavat ja järjestävät koulutusta työehtosopimuksen mukaiseen palkkojen korottamiseen.

3. TEKSTIMUUTOKSET

4.8 Palvelusvuosilisä

Lisätään pöytäkirjamerkintä: Palvelusvuosilisä voidaan paikallisesti sopia maksettavaksi esimerkiksi palkanmaksukausittain.

6.2.2 Ilmoitusvelvollisuus ja selvitys työkyvyttömyydestä

Muutetaan ensimmäinen kappale: työntekijä on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle sairastumisestaan. Työkyvyttömyys todetaan yrityksen työterveyslääkärin todistuksella tai muulla työnantajan hyväksymällä selvityksellä, ellei tästä ohjeesta muuta johdu.

6.2.9 Ikääntyneiden työntekijöiden työkyky ja työhyvinvointi

Uusi kirjaus: Työnantaja käy ikääntyvän työntekijän kanssa, hänen niin halutessaan, keskustelua keinoista, joilla edesautetaan työntekijän työssä jaksamista ja työuran pidentämistä. Keskusteluissa voidaan käsitellä myös eläkkeelle siirtymistä ja sen ajankohtaa. Keskustelussa on pyrittävä löytämään osapuolten kannalta tarkoituksenmukaisia ratkaisuja työssäjaksamiseen siten, ettei työsuhteen ehtoja tarvitsisi muuttaa.

Pöytäkirjamerkintä:

Yritysten työsuojeluyhteistoiminnassa käydään yhdessä läpi noudatettava prosessi tältä osin.

6.5.3 Työnopastus ja perehdyttäminen

Lisätään uusi ensimmäinen kappale: Työnantajan on huolehdittava työntekijän riittävästä perehdyttämisestä ja opastamisesta työhön. Perehdyttäminen antaa työntekijälle valmiudet työskennellä työyhteisössä ja työtehtävissään oikealla ja turvallisella tavalla. Työnopastuksella varmistetaan, että työntekijä hallitsee työtehtävän, käytettävät koneet ja työvälineet sekä osaa toimia myös häiriö- ja poikkeustilanteessa.

6.1 Vuosiloma

6.1.1 Yleisiä määräyksiä

Lisätään uusi toiseksi viimeinen kappale:

Työnantajan irtisanoessa työntekijän muilla kuin työsopimuslain 7 luvun 3 §:n mukaisilla taloudellisilla ja tuotannollisilla irtisanomisperusteilla työnantaja voi määrätä työntekijän pitämään ansaitut lomat irtisanomaisaikana lomakaudesta riippumatta. Pidetyt vuosiloman ajalta maksetaan vuosilomapalkka ja lomaraha.

7.1.1. Luottamusmiehet

Lisätään uusi kolmas kappale: Jos pääluottamusmiestehtäviä ei ole, pääluottamusmies osallistuu normaaleiden työtehtäviensä hoitamiseen.

8.2 Paikallisen sopimisen työryhmä

Työehtosopimuksen soveltamispiirissä paikallisen sopimisen toissijaisena menettelytapana toimii paikallisen sopimisen työryhmä. Työryhmä toimii työntekijöiden edustajana ja sopijapuolena paikallisen sopimisen asioissa vastaavassa laajuudessa kuin luottamusmies.

Jos työpaikalle ei ole valittu luottamusmiestä, paikallisen sopimisen työryhmä toimii työntekijöitä edustavana sopijapuolena paikallisessa sopimisessa luottamusmiehen sijaan.

Paikallisen sopimisen työryhmä perustetaan tarvittaessa jommankumman osapuolen pyynnöstä. Mikäli luottamusmiestä ei ole valittu, pyynnön työryhmän perustamisesta voi tehdä henkilöstöryhmä yhdessä.

Luottamusmies ja työnantaja voivat myös yhdessä kirjallisesti sopia, että tietty paikallista sopimista koskeva asia siirretään paikallisen sopimisen työryhmän sovittavaksi.

Työntekijöillä on oikeus valita työryhmään keskuudestaan enintään kaksi jäsentä, joista toinen on luottamusmies, jos sellainen on valittu. Työnantaja nimeää enintään yhtä monta edustajaa työryhmään.

Ryhmän toimikausi on kaksi vuotta kerrallaan luottamusmieskausien mukaisesti, ellei muusta toimikaudesta sovita.

Tämä määräys on voimassa 29.2.2028 asti.

YLEISSOPIMUS

1 luku

Ennakoilmoitusvelvollisuus työtaistelusta

Lisätään uusi pöytäkirjamerkintä:

Työnseisauksena toimeenpantavaan myötätuntotyötaisteluun tai poliittiseen työtaisteluun tai niiden laajentamiseen liittyvästä ilmoitusvelvollisuudesta säädetään työriitalain 7 §:ssä.

4. ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJAMERKINNÄT

4.1 Työehtosopimuksen kehittäminen

Liitot asettavat työryhmän, jonka tehtävänä on työehtosopimustekstien selkeyttäminen ja kehittäminen sekä työehtosopimuksen rakenteen ja luettavuuden parantaminen. Työryhmän toiminnalle tehdään suunnitelma ja aikataulu.

- Työryhmän tehtävänä on tehdä ehdotus työvoiman vähentämisjärjestyksen ja vuokra-työvoimakirjauksien päivittämiseksi ja uudistamiseksi.
- Työryhmä tarkastelee sopimuskauden aikana henkilökohtaista palkanosuutta koskevan kirjauksen päivittämistarpeita.
- Työryhmä valmistelee sopimuskauden aikana oppaan työnopastuksesta ja perehdyttämisestä.

4.2 Paikallisen sopimisen edistäminen

Liitot sitoutuvat sopimuskauden aikana edistämään ja kehittämään tekstiili- ja muotialan yritysten ja niiden henkilöstön paikallisen sopimisen osaamista ja yhteistoimintaa sekä neuvottelukulttuuria. Liitot panostavat yhteistoiminnan ja paikallisen sopimisen osaamisen edellytyksiin muun muassa yhteisin koulutuksin. Yhteinen kehittämishanke suunnitellaan ja aikataulutetaan yhdessä.

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

4.3 Työsuojelun ja työhyvinvoinnin edistäminen

Osapuolet korostavat työpaikalla tapahtuvan työsuojelun ja työhyvinvointitoiminnan merkitystä ja sen edistämisen tärkeyttä osana yritysten tuottavuuden ja kilpailukyvyyn parantamista. Liitot jatkavat työhyvinvoinnin edistämistä sopimuskauden aikana.

4.4 Innostu tekstiili- ja muotialasta

Osaava ja uudistumiseen valmis henkilöstö on alan kriittinen voimavara. Hyvän johtamisen käytännöt, vastuullisuus ja panostus osaamiseen voivat olla houkuttavuustekijöitä

nuorille. Liitot haluavat yhteistyössä tavoittaa nuoria ja saada aikaan innostusta alasta sekä auttaa työpaikkoja kehittämään tapoja pidentää työuria ja työntekijöiden pysyvyyttä, työhyvinvointia sekä sitoutumista.

4.5 Työkokeilun mahdollisuus

Osapuolet sopivat työkokeilun mahdollisuuden jatkamisesta sopimuskauden ajaksi. Työkokeilulla on mahdollisuus tarjota tekstiili- ja muotialalle ensimmäistä kertaa tuleville mahdollisuus oppia alaa työtä tekemällä. Jos yrityksessä on pääluottamusmies, työkokeilun käytöstä ja toimintatavoista informoidaan pääluottamusmiestä. Työkokeilu voidaan sopia enintään yhdeksäksi kuukaudeksi ja työntekijän palkka saa alittaa kyseisen tehtävän palkkaryhmän mukaisen palkan enintään 25 prosentilla.

4.6 Tutustu työelämään ja tienaa -kesäharjoitteluohjelma

Suomen Tekstiili ja Muoti ry sekä Teollisuusliitto ry ovat yhdessä sopineet tekstiili- ja muotialaa koskevasta ”Tutustu työelämään ja tienaa” -kesäharjoitteluohjelmasta sopimuskauden ajaksi.

4.7 Työharjoittelijoiden ja kesätyöntekijöiden käyttäminen tekstiili- ja muotialalla

Suomen Tekstiili ja Muoti ry sekä Teollisuusliitto ry ovat sopineet tekstiili- ja muotialaa koskevasta työharjoittelijoiden ja kesätyöntekijöiden käyttämisestä tekstiili- ja muotialoilta vuosille 2025–2028.

4.8 Jatkuva vuorovaikutus

Osapuolet pitävät tärkeänä, että 20–49 työntekijää työllistävissä yrityksissä käydään edelleen jatkuvaa vuoropuhelua yhteistoiminnan hengessä. Osapuolet suosittelevat, että vuoropuhelua toteutetaan henkilöstön ja työnantajan välisessä kokouksessa paikallisesti sovittavalla tavalla.

4.9 Palkkatasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Liitot kiinnittävät huomiota naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain säännöksiin, jonka mukaan vähintään 30 työntekijän yrityksissä työnantaja laatii yhdessä henkilöstön edustajien kanssa tasa-arvosuunnitelman sisällyttäen siihen palkkakartoituksen. Suunnitelma päivitetään vuosittain, ellei paikallisesti toisin sovita. Sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisen lisäksi osapuolet pitävät tärkeänä työelämän yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikoilla. Lain mukaan työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma yhdenvertaisuuden edistämistä koskevista toimenpiteistä. Yhdenvertaisuussuunnitelma voidaan tehdä erillisenä tai osana jotain muuta suunnitelmaa kuten esimerkiksi henkilöstösuunnitelmaa, tasa-arvosuunnitelmaa, koulutussuunnitelmaa tai työsuojelun toimintaohjelmaa. Osapuolet järjestävät tarvittaessa neuvontaa ja koulutusta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laadinnasta.

4.10 Sopimuksen voimassaolo

Työehtosopimus on voimassa 21.3.2025–29.2.2028 saakka, jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu tai ellei alla olevasta sopimuksen tarkastelu -kohdasta

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

Sopimuksen tarkastelu

Pitkälle ajanjaksolle sijoittuvan sopimuskauden aikana saatetaan joutua kohtaamaan sellaisia olosuhdemuutoksia, joita osapuolet eivät ole kohtuudella voineet ennakoida sopimusta tehdessä.

Sopijaosapuolet tarkastelevat 20.12.2026 mennessä alan näkymiä, työllisyyttä ja kustannuskiilailukykyä. Tarkastelussa huomioidaan esimerkiksi ETLAn, Laboren ja Suomen Pankin ennusteita suhdannenäkymistä ja kuullaan tarvittaessa asiantuntijoita, sekä keskustellaan, vaikuttavatko tarkastelussa esiin tulleet alan näkymät ja muut olosuhteet vuodelle 2027 sovittuun korotustasoon.

Tarkastelun pohjalta suoritettavan kokonaisarvioinnin perusteella sopimusosapuolet voivat 31.12.2026 mennessä yhdessä joko muuttaa vuodelle 2027 sovittua korotustasoa vastaamaan talousnäkymiä tai sopia sopimus päättymään 28.2.2027. Arvioinnin perusteella kummallakin osapuolella on myös mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 28.2.2027. Irtisanomista koskeva ilmoitus on tällöin toimitettava kirjallisesti toiselle sopijaosapuolelle viimeistään 1.1.2027.

4.11. Allekirjoituspöytäkirjan sitovuus

Tällä pöytäkirjalla on sama sitovuus ja voimassaoloaika kuin osapuolten välisellä työehtosopimuksella. Tätä pöytäkirjaa on laadittu kaksi yhtäpitävää kappaletta, yksi kummallakin osapuolelle. Tämä pöytäkirja katsotaan tarkastetuksi ja hyväksytyksi sopijaliittojen allekirjoituksin.

Helsingissä 21.3.2025

SUOMEN TEKSTILI JA MUOTI RY

Marja-Liisa Permikangas
Tuula Vehviläinen
Heidi Schroderus

TEOLLISUUSLIITTO RY

Jyrki Virtanen
Toni Laiho
Mari Tuomaala
Pasi Havio

SUOMEN TEKSTIILI JA MUOTI RY:N

sekä

TEOLLISUUSLIITTO RY:N

välinen

TEKSTIILI- JA MUOTIALAN TYÖEHTOSOPIMUS

1 LUKU YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

1.1 Sopimuksen soveltamisala

Tätä työehtosopimusta sovelletaan Suomen Tekstiili ja Muoti ry:n jäsenyritysten ja niiden palveluksessa olevien työntekijöiden välisissä työsuhteissa.

1.2 Järjestäytymisvapaus

Työnantajalla ja työntekijällä on oikeus vapaasti päättää liittymisestään omiin järjestöihinsä.

1.3 Liitesopimukset

Yleissopimus 1.12.2016
Irtisanomissuojasopimus 1.12.2016
Lomapalkkasopimus 1.11.2017

1.4 Sopimuksen sitovuus, työrauha ja valvontavelvollisuus

1.4.1 Sitovuus

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

1.4.2 Työrauha ja valvontavelvollisuus

1. Liitot ja niiden alayhdistykset ovat velvolliset huolehtimaan siitä, etteivät niiden jäseninä olevat yhdistykset, työnantajat tai työntekijät, joita sopimus koskee, ryhdy työtaistelutoimenpiteisiin, eivätkä riko työehtosopimuksen määräyksiä.

2. Ammattiosasto, luottamusmiehet ammattiosaston edustajana ja työnantaja ovat velvollisia ylläpitämään ja edistämään työrauhaa työpaikalla. Työrauhahäiriön uhan tultua ammattiosaston, luottamusmiehen tai työnantajan tietoon, nämä ovat velvollisia viipymättä saattamaan asian ja kaikki sen arviointiin vaikuttavat seikat liittojen tietoon. Paikallisten osapuolten on pidättäydyttävä työtaistelutoimista, kunnes liitot ovat käsitelleet asian.

3. Liittojen on ilmoituksen saatuaan viipymättä selvítettävä syy tilanteeseen ja arvioitava, onko uhkaava työtaistelutoimi työehtosopimuslain vastainen. Työtaistelun ollessa liittojen arvion mukaan työehtosopimuslain vastainen liittojen tulee ohjata paikalliset osapuolet välittömään työrauhan ylläpitoon. Jos paikallinen erimielisyys liittyy työehtosopimuksen soveltamiseen tai tulkintaan, asia tulee käsitellä työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

- Ammattiosaston tai työnantajan laiminlyötyä 2. ja 3. kappaleen mukaisia velvoitteitaan, tulisi tämä huomioida hyvityssakkoa korottavana tekijänä.
- Liittojen toimet lainvastaisen työtaistelun estämiseksi, tulisi huomioida liitoille määrättävää hyvityssakkoa korottavana tai alentavana tekijänä.

4. Työehtosopimuslain vastaiseen työtaistelutoimeen ryhtymisestä ja valvontavelvollisuuden laiminlyömisestä voidaan työehtosopimuslain mukaan määrätä hyvityssakko.

5. Suomen Tekstiili ja Muoti ry sitoutuu olemaan nostamatta työrauhakannetta työtaistelutoimella uhkaamisesta 2. ja 3. kappaleen mukaisen menettelyn vielä ollessa liittojen välillä kesken.

Osapuolet toteavat, että työtaistelun uhkaa ei tule käyttää painostuskeinona voimassa olevan työehtosopimuksen taikka paikallisen sopimuksen tai käytännön työehtosopimuksen mukaisen ehdon tai tulkinnan muuttamiseen. Työehtosopimuksen soveltamiseen liittyvät erimielisyydet käsitellään työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

Pöytäkirjamerkintä:

Liitot pyrkivät edistämään työrauhaa myös välttämällä poliittisia, mielenilmaisulakkoja sekä tukityötaisteluita.

2 LUKU TYÖSUHDE

2.1 Työsopimus

Työsopimuksen muodosta ja kestosta sekä koeajasta säädetään työsopimuslaissa.

Pöytäkirjamerkintä:

Liitot pitävät tärkeänä, että työsopimuksen sisältö sovitaan niin selvästi, ettei siitä synny erimielisyyttä jälkepäin. Liitot suosittelevat, että uusien työntekijöiden työsopimukset tehdään kirjallisina.

Työehtosopimuksen liitteenä on työsopimusmalli, jonka käyttämistä liitot suosittelevat.

2.2 Työsäännöt

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

2.3 Perehdyttäminen

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

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

2.4 Työnjohto-oikeus

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

Työnjohtoa, työn järjestelyä ja työn suorittamista koskevilla kysymyksillä työntekijän tulee kääntyä välittömästi työnjohtajan puoleen.

2.5 Työsopimuksen irtisanomisajat

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

Työsuhde jatkunut keskeytyksestä	Irtisanomisaika
Enintään vuoden	14 päivää
Yli vuoden mutta enintään 4 vuotta	1 kuukausi
Yli 4 vuotta mutta enintään 8 vuotta	2 kuukautta
Yli 8 vuotta mutta enintään 12 vuotta	4 kuukautta
Yli 12 vuotta	6 kuukautta

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

Työsuhde jatkunut keskeytyksestä	Irtisanomisaika
Enintään 5 vuotta	14 päivää
Yli 5 vuotta	1 kuukausi

Pöytäkirjamerkintä:

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

Mitä edellä tässä pykälässä on sanottu toisin sopimisesta irtisanomisaikoja koskien, noudatetaan siitä huolimatta, että työehtosopimuksen osana noudatettavaa Irtisanomissuojasopimusta ei tässä yhteydessä ole muutettu. Muilta osin menettellään Irtisanomissuojasopimuksen mukaisesti.

2.6 Muutosneuvottelut, neuvotteluajan laskenta

Jos työpaikalla syntyy tarve irtisanoa, lomauttaa tai osa-aikaistaa työntekijöitä taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä, yhteistoimintalain soveltamisalan piiriin kuuluvan työnantajan on noudatettava yhteistoimintalain säännöksiä kuitenkin tässä kohdassa sovituin poikkeuksin.

Työnantajan harkitessa työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä yhteistoimintavelvoitteet katsotaan yhteistoimintalain neuvotteluesityksen antamista ja neuvotteluvaikeuksien täyttymistä koskevista säännöksistä poiketen täytetyksi, kun neuvotteluja on käyty yhteistoimintalaissa edellytetyllä tavalla kirjallisen neuvotteluesityksen tekemisen jälkeen ja etukäteen annettujen tarpeellisten tietojen pohjalta yh-

teistoimintalain edellyttämän ajan, jollei paikallisesti ole toisin sovittu. Muutosneuvottelut voidaan aloittaa välittömästi neuvotteluesityksen antamisen jälkeen.

Neuvotteluosapuolet suosittelevat, että työpaikan yhteistoiminnan menettelytavoista ja jatkuvan vuoropuhelun menettelytavoista sovitaan paikallisesti.

3 LUKU TYÖAIKA

3.1 Säännöllinen työaika

3.1.1 Perussääntö

Vuorokautinen säännöllinen työaika on 8 tuntia tai 7 ½ tuntia ja viikoittainen säännöllinen työaika 40 tuntia tai 37,5 tuntia, ellei paikallisesti toisin sovita.

Pöytäkirjamerkintä:

Työnantaja ei voi yksipuolisesti muuttaa työntekijän työsuhteen ehtoja.

3.1.2 Keskimääräinen viikkotyöaika ja vuorokautisen työajan pidentäminen

Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää päivä- ja kaksivuorotyössä siten, että se on keskimäärin 40 tuntia viikossa enintään 12 viikon pituisena ajanjaksona edellyttäen, että työtä varten on ennalta laadittu työajan tasoittumisjärjestelmä vähintään sen pituiseksi ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen säännöllinen työaika tasoittuu sanottuun keskimäärään. Säännöllinen työaika ei saa ylittää 9 tuntia vuorokaudessa eikä 48 tuntia viikossa.

Säännöllistä vuorokautista ja viikoittaista työaikaa voidaan pidentää paikallisesti sopien. Tällöin tasoittumisjakso on enintään 52 viikkoa. Tasoittumisjakson aikana säännöllinen työaika ei saa ylittää 12 tuntia vuorokaudessa eikä 50 tuntia viikossa.

3.1.3 Keskimääräinen säännöllinen työaika ("10-tuntinen")

Äkillisen ja ennalta-arvaamattoman tai poikkeuksellisen tuotannollisen tilanteen vuoksi työnantaja voi kolmen päivän ilmoitusaikaa noudattaen pidentää tilapäisesti muiden kuin vuorotyöntekijöiden vuorokautisen säännöllisen työajan enintään 10 tuntiin ja viikoittaisen työajan enintään 50 tuntiin. Palkanmaksu säilyy säännöllisen työajan mukaisena sekä pidennettyä työaikaa tehdessä että työaikaa tasattaessa, pois lukien arkipyhänä tai sunnuntaina tehtävät tunnit, joista korvaus maksetaan toteutuneen työssäolon ja työehtosopimusmääräysten mukaisesti. Paikallisesti sopien työaikamuutos voidaan tehdä ilman ilmoitusaikaa.

10-tuntisia päiviä voidaan teettää yksittäisellä työntekijällä enintään kuutena työviikkona kalenterivuodessa ja enintään kahtena peräkkäisenä työviikkona.

Työntekijällä on mahdollisuus kieltäytyä tämän työehtosopimusmääräyksen mukaisista työaikamuutoksista tapauskohtaisesti, asiallisista henkilökohtaisista syistä johtuen.

Työajan täytyy tasoittua keskimäärin 40 tuntiin viikossa 52 kalenteriviikon kuluessa. Työnantaja laatii alustavan tasoittumissuunnitelman ja osapuolet sopivat vapaan ajankohdasta 4 kalenteriviikon kuluessa työn tekemisestä. Jos vapaan ajankohdasta ei päästä sopimukseen, työntekijällä on oikeus tasata työaikansa keskimäärin 40 tuntiin viikossa 3 viikon ilmoitusaikaa noudattaen pitämällä vapaat ensisijaisesti kokonaisina päivinä. Työntekijän ilmoittamaa vapaata ei kuitenkaan voi pitää silloin, jos yrityksen tuotannolli-

nen toiminta vakavasti häiriintyy tai viikoilla, joille työnantaja on ilmoittanut tarpeen tehdä tämän työehtosopimusmääräyksen mukaista pidennettyä työaika.

Mikäli tässä työehtosopimusmääräyksessä tarkoitettuja vapaita ei ole pidetty 52 kalenteriviikon kuluessa, työnantaja korvaa tasaamatta jääneet tunnit 50 % korotettuna seuraavan palkanmaksun yhteydessä.

3.1.4 Työtuntijärjestelmä

Työtuntijärjestelmä, jolla keskimäärin 40 tunnin työviikko määräaikojen puitteissa saavutetaan, on ilmoitettava työntekijöille vähintään 2 viikkoa ennen sen käyttöönottoa, ellei paikallisesti toisin sovita.

3.1.5 Työtuntijärjestelmän tilapäiset muutokset

Työn niin vaatiessa on työnantajalla oikeus siirtää tilapäisesti määrättyjen työntekijäin tai osastojen varsinaista työaika voimassa olevan työaikalain sallimissa rajoissa. Työajan siirrosta on ennakolta mahdollisimman hyvissä ajoin ilmoitettava työntekijöille.

Voittamattoman esteen sattuessa (kuten luonnonmullistus, tulipalo, onnettomuustapaus, koneiden ja johtojen vahingoittuminen, epäsäännöllinen käyttövoiman saanti tai sen loppuminen ja niihin verrattavat) voidaan työaika siirtää tai muuttaa tarpeen mukaan.

3.1.6 Työvuorojen vaihtuminen

Vuorotyössä tulee työvuorojen säännöllisesti vaihtua ja paikallisesti sovittavin vähintään 1 viikon ja enintään 4 viikon pituisin ajanjaksoin muuttua. Keskeytymättömässä vuorotyössä voidaan sopia vuorojen muuttumisesta myös yhtä viikkoa lyhyemmän ajan kuluessa.

Työntekijää voidaan kuitenkin, kun niin sovitaan, pitää työssä jatkuvasti samassa vuorossa.

Soveltamisohje:

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

3.1.8 Työajan enimmäismäärä

Työaikalain 18 §:n mukaisen työajan enimmäismäärän tasoittumisjaksona voidaan käyttää 12 kuukautta.

3.1.9 Koulutus ja kehittämistilaisuudet

Työnantaja voi osoittaa työntekijälle säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi työn suorittamisen kannalta tarpeellista ammatillista osaamista ylläpitävää ja/tai kehittävää koulutusta sekä työhyvinvointi- ja turvallisuuskoulutusta tai koulutusta tuottavuuden, tehokkuuden ja laadun parantamiseksi. Tällaista koulutusta voidaan järjestää 8 tuntia kalenterivuodessa työpaikalla tai työnantajan osoittamassa paikassa.

Tämä aika on säännöllistä työaika, joka voidaan teettää työehtosopimuksessa sovitun säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi. Koulutuksen tai kehittämistilaisuuden ajalta maksetaan säännöllisen työajan palkkaa vastaava palkka mahdollisine työaika- ja olosuhdelisineen.

Koulutus tai kehittämistilaisuudet voidaan toteuttaa siten, että työvuoro pitenee koulutuksen tai kehittämistilaisuuden keston verran, kuitenkin enintään kahdella tunnilla päivässä. Koulutus tai kehittämistilaisuus voidaan toteuttaa myös kokonaisena päivänä. Koulutusta tai kehittämistilaisuutta ei voida sijoittaa arkipyhäpäiville.

Muutoin koulutustoiminnan osalta noudatetaan liittojen välisen yhteistoimintasopimuksen määräyksiä.

Pöytäkirjamerkintä:

Mikäli edellä mainittu koulutus tai tilaisuus järjestetään työpaikan ulkopuolella, matkakustannusten korvaamisessa sovelletaan matkakustannusten korvaamista koskevia määräyksiä.

3.2 Työaikapankki

Työaikapankilla tarkoitetaan yritys- tai työpaikkatasolla käyttöönotettuja työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelyjä, joissa sovitaan eri osatekijöiden säästämisestä tai lainaamisesta sekä yhdistämisestä toisiinsa pitkäjänteisesti.

Työaikapankin osatekijöiksi sovittujen erien antamista koskevat aika- ja muut rajoitteet syrjäytyvät työaikapankkisopimuksella, jos ei toisin sovita.

Työaikapankin käyttöönotto

Työaikapankkisopimus tehdään kirjallisesti työnantajan ja henkilöstön edustajien välillä tai työnantajan ja työntekijöiden välillä.

Työaikapankin käyttöönottosopimuksessa voidaan sopia seuraavista asioita:

- keitä sopimus koskee
- mistä osatekijöistä työaikapankki muodostuu
- säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäismäärät
- työaikasaldon säästämis- ja lainaamisrajat, joiden puitteissa säännöllinen työaika voi pidemmällä ajanjaksolla vaihdella
- millaisin ehdoin vapaita voidaan säästää ja milloin ja minkälaisissa tilanteissa vapaita voidaan pitää
- ikääntyvien työntekijöiden mahdollisuudesta rahanarvoisten etuuksien vaihtamisesta vapaaksi
- miten rahaperusteiset korvaukset muutetaan vastaaviksi vapaiksi
- millaisten periaatteiden mukaisesti ja missä tilanteissa vapaa voidaan muuttaa rahaksi
- työkyvyttömyyden vaikutuksesta työaikapankkivapaan käyttöön
- työsuhteen päättymistilanteiden menettelytavat
- kuinka työaikapankin toimivuutta käsitellään työnantajan ja henkilöstön edustajan kesken.

Työpäivän tai sitä pidemmän vapaan antamisajankohdasta sovitaan lähtökohtaisesti työnantajan ja työntekijän kesken. Ellei sopimukseen vapaiden antamisajankohdista päästä, on työntekijällä oikeus käyttää kahden kuukauden ilmoitusajalla enintään 25 % pankin tunneista, ellei paikallisesti sovita toisin. Työnantaja voi siirtää vapaan ajankohtaa painavasta tuotannollisesta tai työn järjestelyllisestä syystä kerran vuodessa, ellei toisin sovita.

Työaikapankin käyttö

Työaikapankin säästämis- ja lainaamisrajat voidaan sopia vapaasti. Sovittaessa yli vuoden pituisesta tasoittumisjaksosta, saa keskimääräinen säännöllinen viikkotyöaika kuitenkin olla enintään työaikalain mukainen. Työaikapankin toimivuutta on syytä tarkastella luottamusmiehen / työntekijöiden kanssa sovituin väliajoin huomioiden tuottavuus- ja työhyvinvointinäkökulmat.

Työsuhteen päättymisen

Työaikapankissa olevat saldot tasataan ennen työsuhteen päättymistä. Jos kuitenkin työsuhteen päättyessä työaikapankissa on säästettyä aika- tai rahasaldoa, ne maksetaan lopputilin yhteydessä paikallisesti sovittulla tavalla. Lainatut aika- ja rahasaldot peritään lopputilissä.

Työaikapankkisopimuksen irtisanomisajaksi on 3 kuukautta, ellei paikallisesti muuta sovita. Työaikalaidojen tasaaminen tapahtuu irtisanomisajan puitteissa. Jos aika- tai rahasaldoja ei ole tasattu irtisanomisajan kuluessa, niiden maksaminen ja takaisinperiminen suoritetaan kuten työsuhteen päättyessä, ellei paikallisesti toisin sovita.

3.3 Liukuva työaika

Liukuvaan työaikaan voidaan siirtyä, mikäli siitä sovitaan paikallisesti.

Paikallisesti voidaan sopia vuorokautisesta liukuma-ajasta maksimissaan neljään tuntiin ja enimmäiskertymästä siten, että ylitysten enimmäiskertymä on enintään 80 tuntia. Seurantajakson pituus on enintään 12 kuukautta.

3.4 Vapaapäivät

Tavoitteena pidetään, että viikon aikana annetaan sunnuntain lisäksi toinenkin vapaa-päivä. Jos toiseksi vapaapäiväksi määrätään kiinteä viikonpäivä, tulee sen mikäli mahdollista, olla lauantai.

3.5 Arkipyhäviikkojen työaika

Arkipyhäviikolla on arkipäiväksi sattuvan juhlapäivän aaton säännöllinen työaika 8 tuntia. Juhannus ja jouluaatto ovat vapaapäiviä, elleivät tuotantotekniset syyt muuta vaadi. Lauantait ovat vapaapäiviä töissä, joissa työaika on järjestetty kiintein, lauantaisiksi osuvin vapaapäivin.

Soveltamisohje:

Jos paikallisesti on sovittu vappuaaton tai uudenvuodenaaton ilta- ja yövuoron tuntien sisänteosta, liitot suosittelevat, että tämä tapahtuisi mikäli mahdollista aamuvuoron aikana.

3.6 Päivittäisen työajan järjestäminen

Säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä tarpeelliset lepoajat työssä määrää työnantaja lain ja työehtosopimuksen rajoissa. Työntekijälle tulee antaa vuorokautinen lepoaika työaikalain 25 §:n ja viikoittainen vapaa-aika työaikalain 27 §:n mukaisesti.

Pöytäkirjamerkintä:

Liitot toteavat, että viikoittainen vapaa on yhä mahdollista antaa työviikkojen vaiheessa sellaisena yhtämittaisena jaksena, joka sisältyy osaksi edelliseen ja osaksi jälkimmäiseen viikkoon. Vapaan enimmäisen osan tulee tällöin sijoittua sille viikolle, jonka viikkolevosta on kyse.

Ellei paikallisesti toisin sovita, on työaika päivätyössä sijoitettava kello 6.00–21.00 väliseksi ajaksi ja 2-vuorotyössä kello 6.00–1.00 väliseksi ajaksi. 3-vuorotyössä tulee aamuvuoron alkamisaika määrätä kello 6.00–8.00 väliseksi ajaksi.

3.7 Työajan tarkkailu

Työnantaja on oikeutettu järjestämään työajan tarkkailun kulunvalvontalaitteilla tai muita teknisiä välineitä käyttäen. Järjestelyn tulee olla sellainen, ettei se aiheuta työntekijälle turhaa ajanhukkaa.

Työaika käytetään tehokkaasti tuotannolliseen toimintaan sekä muutoinkin pyritään rajoittamaan tuotantotoiminnalle aiheutuvat haitat ja vaikeudet mahdollisimman vähäisiksi.

3.8 Työviikon ja työvuorokauden alkaminen

Työviikko alkaa maanantaina kello 00.00, ellei paikallisesti toisin sovita.

3.9 Työajan lyhentäminen päivä- ja kaksivuorotyössä

3.9.1 Yleisiä määräyksiä

Työajan lyhennys koskee niitä työaikamuotoja, joissa säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa. Näitä työaikamuotoja ovat normaalisti päivätyö ja kaksivuorotyö.

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

3.9.2 Työajan lyhennyksen toteuttaminen

Työajan lyhentämisen piiriin kuuluvien työntekijöiden työaika lyhennetään 100 tuntia tai kaksitoista ja puoli työpäivää vuodessa jäljempänä esitetyllä tavalla.

Työajan lyhennyksen määrästä vähennetään muut kuin kohdassa 3.9.1 mainitut vuotuis- ta työaika lyhentävät sopimukseen tai käytäntöön perustuvat vuosilomajärjestelyt tai vuosittain säännöllisesti toistuvat ylimääräiset vapaapäivät.

Pöytäkirjamerkintä:

Tapauksissa, joissa päivä- tai kaksivuorotyössä työskennellyt täyttä työaika tehnyt ja näin ollen työajan lyhennysjärjestelmän piirissä ollut työntekijä siirtyy osa-aika-eläkkeelle, hän ansaitsee työajan lyhennysvapaita suhteutettuna todellisuudessa tekemäänsä työaikaan, ellei muuta ole sovittu.

3.9.3 Vapaan kertyminen

Työntekijälle kertyy vapaata tehdyistä säännöllisistä työpäivistä seuraavasti:

vähintään	17 työpäivää	1 vapaa
"	34 "	2 vapaata
"	51 "	3 "
"	68 "	4 "
"	85 "	5 "
"	102 "	6 "
"	119 "	7 "
"	136 "	8 "
"	153 "	9 "
"	170 "	10 "
"	187 "	11 "
"	204 "	12 "
"	212 "	12,5 "

Täyden työvuoron yli ansaitut vapaat (4 tuntia) annetaan yhdenjaksoisesti, ellei paikallisesti sovita niiden antamisesta esim. asioimisvapaana.

Työssäoloon rinnastettavaa aikaa ovat myös:

- Ne työntekijän sairauden ajalle sattuvat työtuntijärjestelmän mukaiset työpäivät, joilta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa
- Työntekijän sairauslomaan mahdollisesti kuuluva ns. karenssipäivä katsotaan työssäolopäivän veroiseksi päiväksi. (Myös alle 10-vuotiaan lapsen sairastumistapauksissa.)
- Työnantajan osittainkin kustantama koulutusaika siltä osin kuin työnantaja korvaa ansionmenetyksen
- Kunnanvaltuuston ja -hallituksen sekä niiden asettamien lautakuntien tai muiden pysyvien elinten kokouksiin käytetty aika
- Teollisuusliitto ry:n liittokokoukseen, liittovaltuuston tai -hallituksen kokouksiin käytetty aika
- Edellisessä kohdassa tarkoitettujen toimielinten asettamien jaostojen kokouksiin käytetty aika, kuitenkin enintään kolme päivää vuodessa
- Työntekijän oma hääpäivä ja omat 50- ja 60-vuotispäivät
- Lähiomaisten hautajaiset
- Palkallisten perhevapaiden ajalta
- Sairaalan lapsen hoidon aiheuttama vapaa. Sairaalan lapsen hoito ei ole sidottu työnantajan palkanmaksuun ja näin ollen koko poissaoloaika on työssäoloon rinnastettavaa
- Kutsunta- ja reservin harjoituspäivä
- Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun sijaisena toimimiseen käytetty aika
- Työssäoloon rinnastettavia ovat ne työpäivät, joiden aikana työntekijä on lomautettuna, kuitenkin enintään 30 päivää vuodessa
- Lyhennysvapaaseen oikeuttavaa kertymää määrättäessä pidetään työssäolopäivien veroisina päivinä myös niitä päiviä, joina työntekijä on ollut estynyt tekemästä työtä tämän pöytäkirjan mukaisten vapaiden pitämisen vuoksi
- Päivät, joiden aikana työntekijä on ollut osan päivästä poissa työstä työnantajan luvalla.

Jos annettava vapaa sisältyy edellä mainittuun työssä oloon rinnastettavaan aikaan, katsotaan vapaapäivä pidetyksi.

3.9.4 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. Vapaata annettaessa noudatetaan kahden viikon ilmoitusaikaa, ellei toisin sovita.

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

Mikäli ilmoitus lyhentämismvapaasta annetaan työntekijän sairastuttua, niin vapaa ei sisälly sairauslomaan. Näissä tapauksissa vapaa pidetään myöhemmin työnantajan määräämänä aikana.

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.

3.9.5 Ansiotas

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

Mikäli yrityksessä sovelletaan arkipyhäkorvausten maksamisen osalta muuta vakiintunutta käytäntöä, voidaan sitä noudattaa myös tätä korvausta maksettaessa.

Kuukausipalkkaisilla työntekijöillä ansionmenetys kompensoidaan säilyttämällä työntekijän kuukausipalkka ennallaan. Vuorolisät maksetaan vapaapäiväksi sattuvan vuoron mukaisesti.

3.9.6 TES-ylityö

Työajanlyhennysvapaiden aikana tehty työ korvataan kuten työehtosopimuksessa tarkoitettu viikoittainen ylityö, ellei paikallisesti ole muusta sovittu.

3.9.7 Vuosiloman ansainta

Vuosilomaa määrättäessä pidetään vuosilomalain 7 §:n tarkoittamina työssäolon veroisina päivinä myös edellä kohdassa 3.9.3 tarkoitettuja vapaapäiviä.

3.9.8 Kertymän seuranta

Liitot suosittelevat, että pääluottamusmiehelle annetaan hänen pyytäessään vuosineljänneksittäin tieto tämän sopimuksen mukaisesta työajan lyhentämisestä ja sen kertymisestä.

3.9.9 Esimerkkejä vapaan antamistavoista

Työajan lyhennyksen edellyttämä vapaa voidaan käyntiajat huomioiden toteuttaa yrityksissä mm. seuraavasti:

1. antamalla arkipyhäviikkojen välipäiviä tai välipäivät vapaana
2. antamalla vapaapäivät tuotantotilanteen mukaisesti esimerkiksi kesäaikana tai silloin kun vapaapäivien antamisella voidaan välttää tai lyhentää mahdollista lomautusta tai lyhennetyn työviikon käyttötarvetta
3. antamalla työpäivä vapaana

4. antamalla kaksi tai useampia työpäiviä vapaana kerrallaan
5. antamalla vapaa asioimisvapaana

Asioimisvapaa on henkilökohtainen. Muut vaihtoehdot voidaan toteuttaa henkilökohtaisena tai kollektiivisena.

Työajan lyhentäminen voidaan toteuttaa paikallisesti sopimalla myös seuraavasti:

Työtä varten voidaan laatia ennalta työtuntijärjestelmä, johon työajan lyhennysvapaat on merkitty. Vapaat voidaan antaa vaihtoehtoisesti käyttäen kohdassa 3.9.4 olevaa vapaiden antamisjärjestelmää.

Mikäli työtuntijärjestelmä on laadittu, niin sen pysyvästä muutoksesta on ilmoitettava vähintään 2 viikkoa ennen muutosta, jollei paikallisesti toisin sovita.

Työajan lyhentämisestä aiheutuva ansion vähentyminen korvataan siten, että työntekijä ansaitsee jokaiselta säännöllisen työajan tunnilta lisän, jonka suuruus on 5,8 % työntekijän keskituntiansiosta. Tämä koskee myös työnantajan korvattavaa koulutusaikaa säännöllisen työajan osalta ja sitä aikaa, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa. Lisää ei oteta huomioon laskettaessa keskituntiansiota.

Ansaittujen lisien maksamisajankohdasta voidaan paikallisesti sopia käytettävän työtuntijärjestelmän tarpeiden mukaan. Mikäli toisin ei ole sovittu, ansaitut lisät maksetaan palkanmaksukausittain.

Työtuntijärjestelmän mukaisia vapaapäiviä pidetään työssäolopäivien veroisina vuosilomaa määrättäessä.

3.10 Keskeytyvä kolmivuorotyö

3.10.1 Yleisiä määräyksiä

Säännöllinen työaika keskeytyvässä kolmivuorotyössä on keskimäärin 8 tuntia vuorokaudessa ja keskimäärin 36,2 tuntia viikossa.

Pöytäkirjamerkintä:

Työntekijä tulee tämän keskeytyvän kolmivuorotyön piiriin, kun hän on ollut peräkkäin keskeytyvässä kolmivuorotyössä aamu-, ilt- ja yövuorossa.

3.10.2 Työajan lyhennyksen toteuttaminen

Työajan lyhentäminen tapahtuu antamalla vapaata niin, että työaika enintään vuoden pituisena ajanjaksona tasoittuu keskimäärin yllä oleviin tuntimääriin viikossa.

3.10.3 Työtuntijärjestelmä

Työtä varten tulee ennakolta laatia työtuntijärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen työaika tasoittuu sanottuun keskimäärään. Mikäli työtuntijärjestelmä päättyy siten, ettei se tasoitu tasatyövuoroihin, voidaan työtuntijärjestelmä laatia myös siten, että alle 8 tunnin työvuoro pyöristetään ylöspäin täydeksi työvuoroksi tai työntekijöiden kanssa sopien myös alaspäin.

3.10.4 Työtuntijärjestelmän muuttaminen

Voimassa olevaan työtuntijärjestelmään tehtävästä pysyväisluontoisesta muutoksesta on ilmoitettava työnantajan toimesta viimeistään kahta viikkoa ennen, ellei paikallisesti toisin sovita.

3.10.5 Ansiotaso

Työajan lyhentämisestä aiheutuva ansion vähentyminen korvataan keskeytyvässä kolmivuorotyössä siten, että työntekijä ansaitsee jokaiselta tässä työaika muodossa työskentelemältään säännöllisen työajan tunnilta lisän, jonka suuruus on 8,7 % työntekijän keskituntiansiosta. Tämä koskee myös työnantajan korvattavaa koulutusaikaa säännöllisen työajan osalta ja sitä aikaa, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa. Lisää ei oteta huomioon laskettaessa keskituntiansiota.

Ansaittujen lisien maksamisajankohdista voidaan paikallisesti sopia käytettävän vuorojärjestelmän tarpeiden mukaan. Mikäli toisin ei ole sovittu, ansaitut lisät maksetaan palkanmaksukausittain.

Mikäli työntekijöiden ja työnantajan kanssa sovitaan, voidaan ansionmenetyksen kompensatio järjestää myös siten, että tässä pykälässä mainittua prosenttimääristä lisää ei käytetä, vaan työntekijöille maksetaan työajan lyhentämisen vuoksi vapaaksi tulevilta päiviltä keskituntiansio samojen periaatteiden mukaan kuin päivätyössä.

3.10.6 Vuosiloman ansainta

Työntekijä saa vuosiloman vuosilomalain ja työehtosopimuksen mukaan.

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

3.10.7 TES-ylityö

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

3.10.8 Muuhun työaikaanmuotoon siirtyminen ja työsuhteen päättymisen

Siirryttäessä keskeytyvästä kolmivuorotyöstä muuhun työaikaanmuotoon sekä työntekijän työsuhteen päättyessä sovitaan ansaittujen, mutta pitämättä jääneiden vapaiden korvaamisesta joko antamalla vastaavasti vapaata tai maksamalla rahassa keskituntiansion mukaan.

3.11 Keskeytymätön kolmivuorotyö

3.11.1 Yleisiä määräyksiä

Säännöllistä työaika keskeytymättömässä kolmivuorotyössä lyhennetään siten, että se on kalenterivuoden pituisena jaksana keskimäärin 35 tuntia viikossa.

30 arkipäivän pituiseen vuosilomaan oikeutettujen työntekijöiden vuotuinen työaika on 1648 tuntia. Työaika tasoittuu edellä mainittuihin vuosityöaikoihin viidessä vuodessa.

3.11.2 Työajan lyhennyksen toteuttaminen

Työajan lyhentäminen tapahtuu siirtymällä 5-vuorojärjestelmään tai käyttäen muita paikallisesti määriteltäviä vuorojärjestelmiä.

3.11.3 Työtuntijärjestelmä

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

Soveltamisohje:

Työnantajaliitto suosittelee, että jäsenyritykset kiinnittäisivät huomiota keskeytymätöntä 3-vuorotyötä tekevien työntekijöiden kulkumahdollisuuskysymyksiin. Tapauksissa, joissa yleiset kulkuneuvot eivät kulje esim. sunnuntaisin ja juhlapäivinä tai niiden aattojen tiettyinä vuorokaudenaikoina, tulee harkita erityistoimenpiteitä työntekijäin kohtuullisten kulkumahdollisuuksien järjestämiseksi.

3.11.4 Työtuntijärjestelmän muuttaminen

Voimassa olevaan työtuntijärjestelmään tehtävästä pysyväisluontoisesta muutoksesta on ilmoitettava työnantajan toimesta viimeistään kahta viikkoa ennen, ellei toisin sovita.

3.11.5 Ansiotaso

Työajan lyhenemisestä aiheutuva ansion vähentyminen korvataan keskeytymättömässä kolmivuorotyössä siten, että työntekijä ansaitsee jokaiselta näissä työaikaumuodoissa työskentelemältään säännöllisen työajan tunnilta lisän, jonka suuruus on 14,9 % työntekijän keskituntiansiosta. Tämä koskee myös työnantajan korvattavaa koulutusaikaa säännöllisen työajan osalta ja sitä aikaa, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa. Lisää ei oteta huomioon laskettaessa työehtosopimuksen mukaisia keskituntiansioita.

Ansaittujen lisien maksamisajankohdista voidaan paikallisesti sopia käytettävän vuorojärjestelmän tarpeiden mukaan. Mikäli toisin ei ole sovittu, ansaitut lisät maksetaan jokaisen kuuden vuorokauden tai sitä pitemmän yhtäjaksoisen palkattoman vapaajakson ajaksi sattuvana tai lähinnä seuraavana palkanmaksupäivänä. Mikäli vuosineljännekseen ei ole sisältynyt yhtään tällaista vapaajaksoa, maksetaan lisät kuitenkin vuosineljänneksen päättymistä lähinnä seuraavana palkanmaksupäivänä. Edellä mainittuina palkanmaksupäivinä maksetaan vapaajaksoa tai vuosineljänneksen päättymistä lähinnä edeltävän tilikauden loppuun ansaitut lisät.

Tässä kohdassa mainittua lisää ei suoriteta viikko-, puolikuukausi- tai kuukausipalkalla työskenteleville.

Pöytäkirjamerkintä:

Ansionmenetyksen kompensaationa maksetaan keskeytymättömässä kolmivuorotyössä kuukausipalkkaiselle entisen Liite 3:n mukaiselle laitosmiehelle kuukausittain 4,07 prosentin suuruinen erillinen lisä. Mikäli yrityksessä on käytössä järjestelmä, joka jo ottaa huomioon kompensaaion tai osan siitä, ei tällaista järjestelmää tarvitse muuttaa.

3.11.6 Vuosiloman ansainta

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

3.11.7 Vuosiloman pitäminen

Käytettäessä 5-vuorojärjestelmää vuosilomakautena annetaan työntekijälle 22 päivän pituinen yhdenjaksoinen vapaa-aika 20.5.–20.9. välisenä aikana vuosilomaa varten.

Edellä olevasta käyttämättä jäävät lomapäivät 24 päivän loman osasta annetaan pääsääntöisesti yhdessä jaksossa sen kalenterivuoden aikana, jolloin lomanmääräytymisvuosi päättyy.

Kaikissa tämän sopimuksen tarkoittamissa työvuorojärjestelmissä annetaan se loman-osa, joka ylittää 24 lomapäivää, sen kalenterivuoden aikana, jolloin lomanmääräytymisvuosi päättyy tai sitä seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä.

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

Liitot pitävät kuitenkin tarkoituksenmukaisena, että vuosilomien sijoittelu työtuntijärjestelmään pyritäisiin toteuttamaan mahdollisimman aikaisessa vaiheessa.

3.11.8 TES-ylityö

Tämän sopimuksen tarkoittamissa työaikamuodoissa korvataan työ, joka ylittää asianomaisen työviikon työtuntijärjestelmän mukaisen viikkotyöajan, siten kuin työehtosopimuksessa viikoittaisesta ylityöstä on sovittu, ellei paikallisesti ole muusta sovittu.

3.11.9 Muuhun työaikamuotoon siirtyminen

Siirryttäessä keskeytymättömästä kolmivuorotyöstä muuhun työaikamuotoon sovitaan ansaittujen, mutta pitämättä jääneiden vapaiden korvaamisesta joko antamalla vastaavasti vapaata tai maksamalla rahassa keskituntiansion mukaan.

Soveltamisohje:

Mikäli tilapäisissä siirroissa joudutaan selvittämään, onko työntekijä saanut hänen ansaitsemansa vapaan, katsotaan työntekijän ansainneen jokaista tekemäänsä säännöllisen työajan 8-tuntista työvuoroa kohti vapaata 1/10 päivää. Vapaat kerätään yhteen ja annetaan täysinä päivinä.

3.11.10 Työsuhteen päättyminen

Työntekijän työsuhteen päättyessä maksetaan pitämättä olevilta vapailta keskituntiansion mukaan. Mikäli työntekijä on pitänyt liikaa vapaita, vähennetään ylimääräisiltä vapailta maksettu korvaus lopputilistä.

3.12 Lepoajat

3.12.1 Ruokatauko

Paikallisesti voidaan sopia, että lepoaika päivätyössä on 1/2 tuntia niin, että työntekijä saa sen aikana esteettä poistua työpaikalta.

Paikallisesti voidaan sopia, että työntekijällä ei ole päivätyössä ruokailutaukoa, vaan hänelle varataan tilaisuus ruokailuun työpäivän keskivaiheilla työn kannalta kulloinkin sopivana ajankohtana.

3.12.2 Ruokatauko vuorotyössä

Kaksi- ja kolmivuorotyössä varataan työntekijälle tilaisuus ruokailuun työn aikana, työn suorittamisen kannalta kulloinkin sopivampana ajankohtana, ellei toisin sovita.

3.12.3 Virkistystauot

Työntekijällä on oikeus kahdesti päivässä pitää työpaikalla virkistystauko työntöön kannalta sopivimpana ajankohtana.

Pöytäkirjamerkintä: virkistystauon pituus on enintään 10 minuuttia.

Soveltamisohje:

Työpaikkaruokailu

Työpaikkaruokailun kehittäminen on työntekijöiden terveyden ja työkyvyn säilymisen sekä työviihtyvyyden kannalta tärkeää. Erityisesti vuorotyötä tekevien työntekijöiden osalta olisi kiinnitettävä huomiota ruokailumahdollisuuksien parantamiseen, kuten esimerkiksi työntekijöiden mahdollisuuteen käyttää ruokailutiloja. Paikalliset edellytykset huomioonottaen tulisi järjestää sellainen ruokailutila, jossa hygieenisuus ym. vaatimukset täyttyvät.

3.13 Ylityö

3.13.1 Yleisiä määräyksiä

Ylityötä voidaan teettää 18 vuotta täyttäneillä työntekijöillä heidän suostumuksellaan lain sallimissa rajoissa. Ylityöstä on ilmoitettava mikäli mahdollista viimeistään edellisenä päivänä ennen työajan päättymistä. Työajan enimmäismäärän ja ylityöiden tarkastelujakso on 12 kuukautta, ellei paikallisesti toisin sovita.

Pöytäkirjamerkintä:

Liitot katsovat tärkeäksi, että työterveys- ja turvallisuusnäkökohdat huomioidaan työajoissa, ja että ylityöiden ja työrupeamien määrät pysyvät kohtuullisina yksilötasolla ja että ylityöt jakautuvat tasaisesti.

3.13.2 Vuorokautinen ylityö

Vuorokautista ylityötä on työ, jota tehdään työehtosopimuksen 3.1.2 kohdassa määritellyn säännöllisen päivittäisen työajan jälkeen. Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan 2 ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

Lauantaisin sekä pyhä- ja juhlapäivien aattoina maksetaan vuorokautisesta ylityöstä heti 100 %:lla korotettu palkka.

3.13.3 Viikoittainen ylityö

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

3.13.4 Korvaus viikkoylityösäännösten mukaan

Kun loppiais-, pitkäperjantai-, pääsiäismaanantai-, helatorstai-, vapunpäivä-, juhannus-, itsenäisyyspäivä-, joului- ja uudenvuodenpäiviäviikolla työehtosopimuksen mukainen säännöllinen viikkotyöaika on 40:tä tuntia lyhyempi, sopimuksenvaraisen viikkotyöajan ylittäviltä tunneilta maksetaan kuten viikkoylityöstä on sovittu, ellei paikallisesti ole muusta sovittu. Tämä ei koske keskeytymätöntä 3-vuorotyötä. Tätä ei myöskään sovelleta, silloin kun on sovittu työtuntien ns. sisäänteosta näillä viikoilla.

Mikäli työntekijällä jäljempänä luetelluista syistä ei ole työviikon työvuoroluettelon mukaisina työpäivinä ollut mahdollisuutta työskennellä koko säännöllistä viikoittaista työaikaansa ja hän tällöin tekee työtä työvuoroluettelon mukaisena vapaapäivänään, maksetaan vapaapäivänä tehdystä työstä korvaus, kuten viikoittaisesta ylityöstä.

- Työehtosopimuksen 3.9 kohdassa tarkoitettu työajan tasaamisvapaa
- Sairaus

- Työnantajan määräyksestä suoritettu matka
- Yleissopimuksen 7 luvun kohdissa 7.1, 7.2 sekä 7.3 tarkoitettu koulutus

Korvaamisesta voi sopia paikallisesti toisin.

3.13.5 Ylityön korvaaminen vapaa-aikana

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

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

Työnantaja ja työntekijä voivat edellä lausutusta poiketen sopia, että lisä- tai ylityöstä korvauksena annettava vapaa-aika yhdistetään vuosilomalaain 27 §:ssä tarkoitettuun säästövapaaseen. Vapaa-ajasta on tällöin soveltuvin osin voimassa, mitä vuosilomalaissa säädetään säästövapaasta.

3.13.6 Ylityön jatkuminen vuorokauden vaihtuessa

Kun työntekijän tekemä ylityö jatkuu keskeytyksettä vuorokauden vaihteen yli, maksetaan myös seuraavan vuorokauden puolelle meneviltä tunneilta ylityökorvaus siihen asti, kunnes työntekijän säännöllinen työaika normaalisti alkaa. Näitä tunteja ei tällöin oteta huomioon kyseessä olevan vuorokauden säännöllistä työaikaa laskettaessa.

3.13.7 Ylityö urakkatyössä

Urakkatyötä tekeväälle työntekijälle, joka samalla palkkamuodolla tekee ylityötä, lasketaan, ellei toisin ole sovittu, ylityön johdosta maksettava korotusosa keskituntiansion perusteella.

3.14 Hälytysluontoinen työ

Hälytysluontoista työtä on työ, jota tehdään hälytyskutsun perusteella ja työntekijä joutuu tulemaan työhön säännöllisen työaikansa ulkopuolella hänen jo poistuttuaan työpaikalta.

Hälytysluontoisesta työstä maksetaan, jollei paikallisesti ole toisin sovittu, hälytysrahaa, jonka suuruus määräytyy kutsun antamisajankohdan perusteella seuraavasti:

Päivätyössä:

a) Jos kutsu hälytystyöhön on annettu säännöllisen työajan jälkeen tai työntekijän vapaa-päivänä ennen kello 21:tä, maksetaan 2 tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus.

b) Jos mainittu kutsu on annettu kello 21:n ja 6:n välisenä aikana, maksetaan 3 tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus.

Vuorotyössä:

a) Aamuvuorossa

Aamuvuorossa maksetaan hälytysrahaa, kuten edellä päivätyön osalta on sovittu.

b) Ilta- ja yövuorossa

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

c) Jos hälytyskutsu annetaan sen jälkeen kun on kulunut 9 tuntia työntekijän säännöllisen työajan päättymisestä, mutta vähintään tuntia ennen työntekijän seuraavan säännöllisen työajan alkamista, maksetaan työntekijälle 2 tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus.

Mikäli työ edellä b) kohdassa mainituissa tapauksissa on vuorokautista ylityötä, on ylityökorvaus heti 100 %.

Kun työntekijälle hänen säännöllisellä työajallaan ilmoitetaan, että hänen tulisi työpaikaltaan jo poistuttuaan palata ylityöhön, joka alkaa päivätyössä tai aamu- tai päivävuorossa olevan työntekijän osalta kello 21:n jälkeen ja ilta- tai yövuorossa olevan osalta ennen kuin 9 tuntia on kulunut työntekijän säännöllisen työajan päättymisestä, hänelle maksetaan ylimääräinen 2 tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus.

Hälytysrahaa ei makseta silloin, kun työ alkaa myöhemmin kuin vuorokauden kuluttua kutsun antamisesta. Hälytysrahaa ei makseta silloin, kun työntekijä tehdyn sopimuksen perusteella on varalla ja saa siitä varallaolokorvausta.

Korvaus lyhyemmästä kuin tunnin pituisesta hälytysluontoisesta työstä on aina vähintään tunnin palkka.

Tämän pykälän säännökset eivät koske aloittamis- ja lopettamistöitä.

Soveltamisohje:

Työpaikalla tarkoitetaan tässä pykälässä tehdasaluetta.

Jos työntekijä määrätään muilla kuin hälytysluontoisilla perusteilla sunnuntaina, kirkollisena juhlapäivänä tai vapunpäivänä saapumaan työhön vain lyhyeksi, alle 2 tuntia kestäväksi työrupeamaksi, hänelle maksetaan tältä ajalta kuitenkin vähintään 2 tunnin palkka sunnuntai- ja mahdollisine ylityökorotuksineen. Edellä mainittua hälytysrahaa ei työntekijälle tällöin makseta.

3.15 Varallaolo

Jos työntekijä sopimuksen mukaan on velvollinen oleskelemaan asunnossaan tai muualla päivystysvalmiudessa, josta hänet tarvittaessa voidaan sovitulla tavalla kutsua työhön, hänelle maksetaan siltä ajalta, jonka hän joutuu olemaan sidottuna työtä tekemättä puoli palkkaa laskettuna säännöllisestä peruspalkasta. Varallaolokorvaus maksetaan kuitenkin vähintään neljältä varallaolotunnilta. Paikallisesti voidaan sopia varallaolokorvauksesta toisinkin.

Varallaoloaika ei lueta työaikaan kuuluvaksi eikä varallaolo muodostu koskaan ylityöksi eikä pyhä-, seisokki- tai viikkolepopäivänä tapahtuvasta varallaolosta makseta korotuksia, ei myöskään ilta- ja yötyölisä kello 18:n jälkeen tapahtuvasta varallaolosta.

Jos varalla oleva työntekijä kutsutaan työhön, maksetaan työhön käytetyltä ajalta palkkaa sopimuksen määräysten mukaan. Työtunneilta ei makseta varallaolokorvausta eikä hälytysluontoisesta työstä maksettavia korvauksia.

Kun erikseen sovitaan, että työntekijä muutoin on velvollinen olemaan vapaa-aikanaan ta-
voitettavissa joko hakulaitteella tai matkapuhelimella siten, että hän on tarpeen vaatiessa
kutsuttavissa työhön, tulee tämä ottaa huomioon työntekijän kokonaispalkkauksessa tai
erillisenä lisänä. Paikallisesti voidaan sopia vapaamuotoisen varallaolon korvaamisesta
toisinkin.

Soveltamisohje:

Varallaolosta on sovittava ao. työntekijän kanssa niin selvästi, ettei jälkepäin voi syntyä
erimielisyyttä tarkoitetun sidonnaisuuden luonteesta ja kestoajasta.

Kun kysymys on määrättyyn paikkaan sidotusta varallaolosta, ei varallaoloaika kalenteri-
kuukautta kohden saa pysyvästi ylittää 150 tuntia, ellei paikallisesti toisin sovita.

Varalla olleen työntekijän työhön kutsumiseen ei sovelleta hälytysluontoista työtä koske-
via määräyksiä.

3.16 Sunnuntaityö

Sunnuntaina, kirkollisina juhlapäivinä ja arkipäiviksi sattuvina itsenäisyys- ja vapunpäivinä
tehdystä työstä maksetaan 100 %:lla korotettu palkka.

4 LUKU PALKAT JA PALKANMAKSU

4.1 Palkkaustavat

Korvaus työstä lasketaan määrättyä ajanjaksolta (tunti-, viikko- tai kuukausipalkka) tai kappaleelta tai työmäärältä (kappale- ja aikaurakka).

Pöytäkirjamerkintä:

Paikallisesti sopien yrityksissä voidaan siirtyä pysyvästi palkanmaksuun kerran kuussa.

Lisäksi voidaan käyttää 4.2 ja 4.4 kohdissa tarkoitettuja palkkausmuotoja, joissa kiinteän pohjapalkan lisäksi maksetaan tuotannon tai muun tekijän perusteella määräytyvä palkkio.

Palkkiopalkkausta (säästö-, laatu- yms. palkkiot) käytettäessä tulee palkkio-osuuden olla kohtuullisessa suhteessa siitä saatavaan hyötyyn.

Täysin työkykyisten 18 vuotta täyttäneiden työntekijäin palkat ja ansiot määritellään tämän sopimuksen liitteenä seuraavan asianomaisten työntekijäin tekemän työn mukaisen ammattiryhmittelyn ja ohjepalkkataulukon 4.4.4 kohdassa sekä tämän työehtosopimuksen palkkausmuotoja ja korvauksia koskevien määräysten perusteella. Paikallisesti sopimalla voidaan poiketa ammattiryhmittelystä.

Kun työntekijä hänen kanssaan tehdyn työsopimuksen mukaan tekee työtä eri palkkausmuodoilla (aika-, palkkio- tai urakkatyötä), maksetaan palkka jokaisessa työssä tai työvaiheessa käytettyä palkkausmuotoa koskevien määräysten perusteella.

Työntekijälle on selvitettävä palkkaryhmä ja palkkausmuoto ennen työn aloittamista.

4.2 Aikapalkka

Aikapalkat määräytyvät eri palkkaryhmissä tehdyn työn mukaisen ammattiryhmittelyn ja tässä pykälässä mainittujen ohjepalkkojen perusteella.

Aikapalkalla työskentelevä työntekijä on oikeutettu jäljempänä mainittuun ohjepalkkaan 1.7.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

	€/t
1. palkkaryhmä	10,44
2. "	10,70
3. "	11,00
4. "	11,32
5. "	11,71

1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

	€/t
1. palkkaryhmä	10,74
2. "	11,01
3. "	11,32
4. "	11,65
5. "	12,05

1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

	€/t
1. palkkaryhmä	11,00
2. "	11,27
3. "	11,59
4. "	11,93
5. "	12,34

Työntekijälle voidaan maksaa työtuloksen, monitaitoisuuden, työssä tarvittavan erityisosaamisen, joustavuuden tai muiden henkilökohtaisten pätevyystekijöiden perusteella 15 % korkeampaa palkkaa. Henkilökohtaisen lisän perusteena voi olla myös suoritettu ammattitutkinto. Yksittäistapauksittain harkiten voidaan maksaa korkeampaakin palkkaa.

Soveltamisohje:

Harkittaessa henkilökohtaisen lisän käyttöä on erityistä huomiota kiinnitettävä työntekijän työsuhteen kesto aikaan ao. yrityksessä sekä siihen, hallitseeko työntekijä useampia toisistaan poikkeavia töitä, joihin yritys häntä käyttää.

Työntekijän työn välittömästi liittyessä suorituspalkkatyötä tekevien työntekijäin työhön pyritään se työntekijän työvauhdin sitä edellyttäessä järjestämään suorituspalkalla. Ellei tämä ole mahdollista, on tilanne otettava huomioon palkan suuruutta määriteltäessä.

Aikapalkkausta käytettäessä voidaan ohjepalkan lisäksi maksaa erillistä laatu tms. lisää, kun tuotteen laadun parantaminen, raaka-aineen käytön taloudellisuus tai muut vastaavat tekijät tekevät sen perustelluiksi.

4.2.1 Kunnossapito-osastojen ohjepalkat

Täysin työkykyisten 18-vuotta täyttäneiden kunnossapito-osastojen työntekijöiden ohjepalkat ovat 1.7.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

	€/t
1. palkkaryhmä	11,09
2. "	11,60
3. "	12,79
4. "	13,42
5. "	14,10
6. "	14,77
7. "	15,52
8. "	16,30

1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

	€/t
1. palkkaryhmä	11,41
2. "	11,94
3. "	13,16
4. "	13,81
5. "	14,51
6. "	15,20
7. "	15,97
8. "	16,77

1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

	€/t
1. palkkaryhmä	11,68
2. "	12,23
3. "	13,48
4. "	14,14
5. "	14,86
6. "	15,56
7. "	16,35
8. "	17,17

Soveltamisohje:

Kunnossapito-osastojen palkkoja tarkastetaan yrityksessä sovellettujen käytäntöjen perusteella viikolla 35.

4.2.2 Laitosmiesten ohjepalkat

1.7.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

Laitosmiesoppilaat

1. oppivuonna	11,15 €/t
2. "	12,51 "
3. "	11,85 "
4. "	12,12 "

Nuoremmat laitosmiehet

5. oppivuonna	12,51 €/t
6. "	12,82 "

Laitosmiehet 2246 €/kk

1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

Laitosmiesoppilaat

1. oppivuonna	11,47 €/t
2. "	12,87 "
3. "	12,19 "
4. "	12,47 "

Nuoremmat laitosmiehet

5. oppivuonna	12,87 €/t
6. "	13,19 "

Laitosmiehet 2311 €/kk

1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

Laitosmiesoppilaat

1. oppivuonna	11,75 €/t
2. "	13,18 "
3. "	12,48 "
4. "	12,77 "

Nuoremmat laitosmiehet

5. oppivuonna	13,18 €/t
6. "	13,51 "

Laitosmiehet 2366 €/kk

Laitosmiesoppilaille, nuoremmille laitosmiehille ja laitosmiehille voidaan heidän henkilökohtaisesta työtaidostaan, työtehostaan, kokemuksestaan ja tehtävän heille asettamista vaatimuksista riippuen maksaa korkeampi palkka kuin mitä heille edellä kohdassa määritettyjen määräysten perusteella olisi maksettava. Edellä tarkoitettua taitolisää maksetaan kuitenkin laitosmiehelle, joka laitosmieheksi nimeämisen jälkeen on ollut laitosmiestehtävässä samassa yrityksessä 3 vuotta, vähintään 7 %.

Osalla olevien laitosmiesten palkat määritellään siten, että ne huomioon ottaen palkkaan sisältyvät mahdolliset tuotantopalkkiot, mutta huomioonottamatta mahdollisia yli- ja sunnuntaiyökorvauksia sekä vuorotyölisä, ovat täysin työkuukausina seuraavat:

1.7.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

Osalla olevat laitosmiehet	2372 €/kk
Vanhemmat osalla olevat	2400 €/kk

1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

Osalla olevat laitosmiehet	2441 €/kk
Vanhemmat osalla olevat	2470 €/kk

1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

Osalla olevat laitosmiehet	2500 €/kk
Vanhemmat osalla olevat	2529 €/kk

Soveltamisohje:

Laitosmiesryhmien palkkoja tarkastetaan yrityksessä sovellettujen käytäntöjen perusteella viikolla 35.

4.2.3 Opiskelijoiden ja nuorten palkat

Opiskelijoiden ja alle 18-vuotiaiden nuorten henkilöiden palkat ovat opiskelumäärästä, työkyvystä ja työtaidosta riippuen 90-100 % sen palkkaryhmän ohjepalkasta, mihin palkkaryhmään opiskelijan tai alle 18-vuotiaan työntekijän työ kuuluu.

Soveltamisohjeita:

Kun nuori työntekijä tekee samaa työtä kuin täysi-ikäinen työntekijä ja hänellä on työn edellyttämä työtaito ja -kokemus sekä pätevyys, eikä hänen työskentelynsä kohdistu ylityösäännösten lisäksi muita lainsäädännöstä johtuvia rajoituksia, hänen palkkansa määritellään asianomaisen työn palkkaperusteiden mukaisesti.

Henkilöllä, jolla on ammatillinen perustutkinto, ja joka tulee koulutusta vastaavaan työhön, on työsuhteen kestätyä opintojen päätyttyä kuukauden, maksettava hänen tekemänsä työn edellyttämän palkkaryhmän mukainen palkka.

Jos opiskelijan todetaan kokeessa tai työtulostensa perusteella pystyvän oman työryhmänsä normaalisaaavutukseen, hänen palkkansa määritellään asianomaisen työn palkka perusteiden mukaisesti.

Oppilaitoksissa opiskelevien harjoittelijoiden palkkamääräyksiä ei työehtosopimukseen ole otettu.

Alle 18-vuotiaan määräaikaisessa työsuhteessa olevan koululaisen tai opiskelijan palkka on vähintään 75 % 1. palkkaryhmän aikatyön ohjepalkasta.

Liitos suosittelevat, että työntekijän palkasta sovittaisiin etukäteen, mikäli hän opastaa oman työnsä ohessa ammattikoulutuksessa olevaa työssä oppijaa.

4.3 Työn vaativuuden arviointijärjestelmä

Työehtosopimuksen liitteessä mainituista ammattiryhmittelyistä poiketen voidaan eri töiden keskinäiset palkkasuhteet järjestää käyttäen työn vaativuuden arviointijärjestelmää, jonka käyttöönotosta ja järjestelmän sisällöstä sovitaan kirjallisesti paikallisen sopimisen menettelytapojen mukaan. Työn vaativuuden arviointijärjestelmässä tulee käyttää osatekijöinä osaamista, vastuuta, kuormitusta ja työolosuhteita.

Arviointi tehdään yhteistoiminnassa työnantajan ja työntekijöiden edustajien kesken siten, että kummallakin osapuolella on tasapuolinen edustus arviointiryhmässä.

Työtehtävien vaativuuden arviointi tehdään työnkuvausten pohjalta, joko siten, että kaikki yrityksen työtehtävät kuvataan tai, että kuvataan vain joukko keskeisiä työtehtäviä, joihin muita työtehtäviä verrataan. Työtehtävät kuvataan sellaisena kuin ne käytännössä työpaikalla tehdään.

Yrityksen käyttäessä työn vaativuuden arviointijärjestelmää, saman sopimusalan työntekijöihin käytetään saman yrityksen sisällä samaa järjestelmää ja samoja arviointimenetelmiä.

Järjestelmän periaatteet selvitetään henkilöstölle. Arviointiryhmälle järjestetään tarvitta-
va ja riittävä koulutus.

Palkan määräytymisperusteiden muuttuessa uuden palkkausjärjestelmän mukaisiksi, kenenkään henkilökohtainen kokonaispalkka ei tämän muutoksen vuoksi saa laskea.

Käytettäessä työnarviointijärjestelmää käytetään työnvaativuuteen perustuvan palkan määrittämiseen 9-portaista palkkataulukkoa, mikäli paikallisesti ei muusta sovita.

4.3.1 Tehtäväkohtaiset palkat

1.7.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

Työnvaativuusryhmä	€/t
1	10,44
2	10,89
3	11,41
4	11,94
5	12,49
6	13,12
7	13,71
8	14,36
9	15,05

1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

Työnvaativuusryhmä	€/t
1	10,74
2	11,21
3	11,74
4	12,29
5	12,85
6	13,50
7	14,11
8	14,78
9	15,49

1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

Työnvaativuusryhmä	€/t
1	11,00
2	11,48
3	12,02
4	12,58
5	13,16
6	13,82
7	14,45
8	15,13
9	15,86

4.3.2 Henkilökohtaisen pätevyyyden määrittäminen

Työntekijälle voidaan maksaa työtuloksen, monitaitoisuuden, työssä tarvittavan erityisosaamisen, oma-aloitteisuuden, huolellisuuden, tai muiden työpaikalla tärkeiksi katsottujen tekijöiden perusteella korkeampaa palkkaa.

Henkilökohtaisen pätevyysarvioinnin tekee työnantaja, mikäli ei muusta paikallisesti sovita.

Soveltamisohje:

Harkittaessa henkilökohtaisen lisän käyttöä on erityistä huomiota kiinnitettävä työntekijän työsuhteen kesto aikaan a.o. yrityksessä sekä siihen, hallitseeko työntekijä useampia toisistaan poikkeavia töitä, joihin yritys häntä käyttää. Henkilökohtaisen lisän perusteena voi olla myös suoritettu ammatitutkinto.

Käytettäessä henkilökohtaista pätevyyden määrittystä palkkauksen perusteena tai sen osana, on määrittäisperusteet ja arviointikriteerit selvitettävä työntekijöille ja heidän edustajilleen.

4.4 Suorituspalkkatyö

4.4.1 Yleisiä määräyksiä

Mikäli työn laatu sallii ja on teknisesti mahdollista, työt on tuotannon ja työntekijäin ansion kohottamiseksi pyrittävä järjestämään suorituspalkkatyöksi. Työt, jotka vakiintuneen tavan mukaan tai teknillisistä taikka tuotannon järjestelyn edellyttämistä syistä on järjestetty suorituspalkkatyöksi, tehdään urakka- tai sekaurakkatyönä.

4.4.2 Urakkahinnoittelun sääntö

Urakkatyö on hinnoiteltava siten, että työntekijän ansio normaalilla urakkatyövauhdilla nousee 20 % korkeammaksi kuin 4.2 kohdassa mainittu ohjepalkka ja kasvaa työsuorituksen tai työtehon lisääntyessä vähintään samassa suhteessa.

4.4.3 Osaurakkahinnoittelun sääntö

Osa- eli sekaurakkatyö, jossa osa palkasta maksetaan kiinteänä ja osa työsuorituksen mukaan määräytyvänä liikkuvana osana, on hinnoiteltava siten, että työsuorituksen vastassa normaalia urakkatyövauhtia työntekijän ansio nousee 20 % korkeammaksi kuin 4.2 kohdassa mainittu ohjepalkka.

Työsuorituksen tai työtehon lisääntyessä tulee palkan liikkuvan osan kasvaa vähintään samassa suhteessa.

4.4.4 Urakkahinnoittelun mukaiset palkkataulukot

Urakan hinnoittelusäännön mukaiset palkat ovat palkkaryhmittäin seuraavat:

1.7.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

	€/t
1. palkkaryhmä	12,53
2. "	12,84
3. "	13,20
4. "	13,58
5. "	14,05

1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

	€/t
1. palkkaryhmä	12,89
2. "	13,21
3. "	13,58
4. "	13,98
5. "	14,46

1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

	€/t
1. palkkaryhmä	13,20
2. "	13,52
3. "	13,91
4. "	14,32
5. "	14,81

Soveltamisohje:

Sarjapituudet saattavat varsin tuntuvasti vaihdella. Tästä syystä liitot toteavat, että 4.4.2 ja 4.4.3 kohtien mukaan sarjapituudesta riippumatta on hinnoittelu suoritettava työehtosopimuksen määräysten mukaisesti.

4.4.5 Urakkahinnoittelun työkohtaisuus

Edellä 4.4.2. ja 4.4.3. kohdissa mainitut hinnoittelusäännöt ovat urakka- ja työkohtaiset ja kukin työ erikseen on hinnoiteltava siten, että työntekijän ansio normaalilla urakkatyö-
vauhdilla nousee hinnoitteluperusteeseen.

Soveltamisohje:

Määräyksellä urakkahinnoittelun urakka- eli työkohtaisuudesta on lähinnä pyritty poistamaan urakoiden ns. tasaamismahdollisuus. Urakoiden tasaamisella liitot ymmärtävät menettelyä, jossa saman palkkakauden aikana pyritään vähentämään mahdollisesti annetun löysästi hinnoitellun urakan vaikutusta ansioon antamalla urakoita, joilla normaalilla urakkatyö-
vauhdilla työskenneltäessä ei ole edellytyksiä saavuttaa työehtosopimuksen mukaista urakoiden hinnoittelupistettä.

4.4.6 Urakkatyön takuupalkka

Urakka- ja sekaurakkatyötä tehtäessä on urakkapalkan perustana oleva 4.2 kohdan mukainen ohjetuntipalkka taattu.

Mikäli työvaiheen lyhyiden takien ei pystytä 4.4.11 kohdan mukaisesti urakkahintaa tarkistamaan, maksetaan kunkin tällaisen työn osalta erikseen urakkahinnan edellyttämä ansio, kuitenkin vähintään ohjetuntipalkka, kunnes riidanalainen urakka on työehtosopimuksen mukaisesti tutkittu. Kyseisille tapauksille tulee luoda talokohtainen käytäntö ilmoitusmenettelystä.

4.4.7 Urakkahinnoittelun perusteet

Urakka- ja sekaurakkahinnoittelun tulee mikäli mahdollista perustua työntutkimukseen. Kun hinnoittelussa käytetään työntutkimusta työntekijää tutkimuskohteena pitäen, on tutkimuskohteeksi mahdollisuuksien mukaan valittava keskitasoinen oikealla menetelmällä työskentelevä ammattitaitoinen työntekijä. Tutkimus on tehtävä todellisissa olosuhteissa ja työntutkimusta vastaavasti ottamalla huomioon tekijän koko työmäärä. Työntutkimuksia tehtäessä on kiinnitettävä huomiota siihen, että työssä tarvittavat elpymisajat ja muut apuajat otetaan riittävästi huomioon siten, että työntekijä normaalilla urakkatyö-
vauhdilla saavuttaa sopimuksen edellyttämän ansiotason.

4.4.8 Urakan hinnoittelulista

Jokaisessa tehtaassa on suorituspalkalla tehtäviä töitä varten laadittava hinnoittelulista, joka sisältää yhteisesti sovitut urakat. Kaikille osapuolille on varattava tilaisuus tutustua siihen.

4.4.9 Erikoisurakkahinnoittelut

Malli-, mittatilaus-, poika- ja erikoisen suurten kappaleiden hinnoittelusta tulee sopia erikseen.

Jos työ- ja tuotantomenetelmissä, työn järjestelyssä, työvälineissä taikka raaka-aineen laadussa on tapahtunut tai tapahtuu muutoksia tai jos hinnoittelu ei ole 4.4.2 tai 4.4.3 kohtien mukainen, määritellään työlle uusi hinta.

4.4.10 Urakkahinnoista sopiminen

Uusista suorituspalkkaushinnoista sovitaan ensisijaisesti työntekijän tai työntekijäryhmän kanssa. Ellei työnantaja voi heti tarjota jatkuvaksi tarkoitettua hintaa, työ tehdään aluksi tilapäisellä hinnalla, jonka tulee täyttää tämän pykälän 4.4.2. tai 4.4.3. kohdan määräykset suorituspalkkatyön hinnoitteluperusteista.

Soveltamisohje:

Tilapäistä suorituspalkkahintaa ei tule käyttää, kun on mahdollisuus heti tarjota jatkuva hinta.

Jatkuvan suorituspalkkahinnan tultua sovituksi tätä sovelletaan takautuvasti tilapäisen hinnan käyttöajalta.

Jos urakkaperusteissa tapahtuu muutoksia, ei työnantajalla ole oikeutta vaatia työntekijöiltä takaisin osaakaan heidän nostamastaan palkasta. Tämä ei kuitenkaan koske laskuvirhettä.

4.4.11 Urakkahinnoittelun tarkistus

Jos työntekijä perustellusti esittää, että jatkuvaksi tarkoitettu tai voimassa oleva hinta on virheellinen, hänen tulee ilmoittaa tästä työnantajan edustajalle hinnoittelun tarkistamista varten, mutta työtä tehdään kuitenkin em. hinnalla. Suorituspalkan perusteena olevan hinnan tarkistamista koskeviin tutkimuksiin ja neuvotteluihin on ryhdyttävä tarpeetonta viivytystä välttämällä, kuitenkin viimeistään viikon kuluessa. Tarkistustutkimukset on pyydetäessä selvitettävä ao. työntekijälle. Mikäli muutoksia tarkistuksen perusteella tapahtuu, tarkistettua hintaa sovelletaan siitä päivästä alkaen, jolloin tarkistamista on pyydetty tai josta alkaen hinta on ollut ilmeisesti virheellinen.

Jos suorituspalkkaushinnoittelun tarkistuksesta työpaikalla syntyy erimielisyyttä, jota ei siellä voida selvittää, voidaan kysymys alistaa sopijaliittojen käsiteltäväksi.

4.5 Palkkiopalkat

4.5.1 Tulospalkkio

Tulospalkkio on yrityskohtainen palkan lisä. Se ei perustu työehtosopimukseen. Siihen sisältyy riski siitä, että sitä ei makseta, jos asetettuja tulostavoitteita ei saavuteta.

Tulospalkkio voidaan maksaa yrityksen päätöksellä hyvän tuloksen perusteella esim. joulurahana. Tällöin siitä ei sovita henkilöstön kanssa, vaan päätöksen tekee yritys. Tällaista työnantajan erikseen päättämää yhden kerran tai korkeintaan kaksi kertaa vuodessa maksettavaa tulospalkkiota ei oteta huomioon vuosilomapalkassa eikä keskituntiansiossa, ellei siitä erikseen ole sovittu.

Mikäli kyseessä on tulospalkkio, joka maksetaan säännöllisesti esim. palkanmaksu-kausittain ja jonka käyttöönoton yhteydessä on henkilöstön kanssa sovittu tiettyjen tavoitteiden saavuttamisesta palkkion maksamisen edellytyksenä, se otetaan huomioon vuosilomapalkassa ja keskituntiansiossa. Tulospalkkioiden mittareiden valinnassa tulee kiinnittää huomiota selkeyteen ja yksinkertaisuuteen.

Tulospalkkioiden muodot vaihtelevat. Tulospalkkion lisäksi käytössä voi olla erilaisia voittopalkkioita. Mikäli lisästä ei ole muuta ilmoitettu, maksettava lisä on tulospalkkiota.

4.6 Työn- ja aikatutkimukset

Työn- ja aikatutkimusten tavoitteena on löytää oikeudenmukainen perusta palkkojen määrittelylle. Mahdollisesti tapahtuvat muutokset töiden järjestelyssä eivät saa aiheuttaa työntekijäin ylläsurinamista eivätkä myöskään haitallisesti vaikuttaa heidän normaaleihin palkkatuloihinsa.

Työntekijäin asianomaisille luottamusmiehille on varattava mahdollisuus työpaikalla perehtyä työn ja aikatutkimusten suoritustapaan samoin kuin niiden perusteella toimeenpantuihin uudistuksiin etenkin palkkojen järjestelyssä.

Liitot pitävät tarpeellisena, että työn- ja aikatutkimusten aiheuttamia mahdollisia uusia työmenetelmiä käytäntöön otettaessa niitä työntekijöille selvitetään.

Soveltamisohje:

Niillä työpaikoilla, joissa käytetään työntutkimuksia palkkauksen perusteena, on työntekijöiden edustajille annettava riittävä selvitys tutkimuksista. Luottamusmiehille on varattava tilaisuus perehtyä tutkimuksen pohjana olleeseen aineistoon sekä tutkimuksen tuloksiin. Työn mittausaineisto samoin kuin siihen liittyvät työmenetelmien kuvaukset on myöhemminkin oltava luottamusmiesten saatavilla. Työntekijöillä on mahdollisuus saada selvitys töitään koskevista työntutkimuksista.

Kun työnmittauksen tuloksia käytetään suorituspalkkauksen hinnoittelun perusteena, on yksikköhinnan perustaksi tulevan työarvon vastattava todellisia työolosuhteita. Toisessa yrityksessä olevaa työntutkimusta ei ilman paikallista soveltamista voi ottaa käyttöön.

4.6.1 Rahakerroin

Rahakerroin määritellään siten, että työntekijät normaalilla urakkatyövauhdilla työskennellessään saavuttavat työehtosopimuksen 4.4.4 kohdassa tarkoitetun ansiotason.

Käytössä olevia rahakertoimia on työehtosopimuksen edellyttämää yleistä palkankorotusta täytäntöön pantaessa korotettava niiden ohjeiden mukaan, jotka liitot ovat määritelleet työehtosopimuksen täytäntöönpanopöytäkirjoissa.

Erityisesti tapauksissa, joissa rahakerroin on suurelle työntekijämäärälle yhteinen, on epäkohtien välttämiseksi kiinnitettävä huomiota mm.

- siihen, että urakkaperusteet ovat paikkansapitävät ja ajan tasalla
- siihen, että työntekijät tekevät työtä tutkimuksessa edellytetyllä työmenetelmällä
- siihen, että työnmittausmenetelmät joutuisuusnormalisoinnin ja elpymisajan osalta saatettaisiin vastaamaan nykyistä työntutkimusmenettelyä, jonka työmarkkinoiden keskusjärjestöt ovat sopineet

– siihen, että uudet työntekijät saavat riittävän työnopastuksen ennen kuin heidät otetaan mukaan urakkaan.

4.6.2 Työntutkijat

Työntutkimuksen tekemisessä käytetään riittävän kokemuksen ja koulutuksen saaneita henkilöitä.

4.6.3 Luottamusmiesten informointi

Luottamusmiesten informointi rationalisointikysymyksissä. Ks. yleissopimuksen 5 luku.

4.6.4 Konsulttien käyttö

Konsulttien käyttö edellyttää riittävän varhaista tiedottamista, minkä yhteydessä tulee ilmetä, mitä kehittämis- ja työntutkimustehtäviä toimeksianto sisältää.

4.7 Palkanlisät

4.7.1 Vuoro-, ilta- ja yötyölisät

Vuorotyössä nimetään työvuorot seuraavasti: 1.vuoro (aamuvuoro), 2. vuoro (iltavuoro) ja 3. vuoro (yövuoro).

Vuorotyölisät:

1.7.2025 alkaen		1.6.2026		1.6.2027	
iltavuorossa	yövuorossa	iltavuorossa	yövuorossa	iltavuorossa	yövuorossa
1,12 €/t	1,94 €/t	1,15 €/t	2,00 €/t	1,18 €/t	2,05 €/t

Entisen liitteen 3 soveltamispiiriin kuuluville laitospäivätyömiehille maksetaan vuorolisinä:

1.7.2025 alkaen		1.6.2026		1.6.2027	
iltavuorossa	yövuorossa	iltavuorossa	yövuorossa	iltavuorossa	yövuorossa
1,14 €/t	1,99 €/t	1,17 €/t	2,05 €/t	1,20 €/t	2,10 €/t

Vuorotyöntekijälle, joka jää ylityöhön välittömästi oman vuoronsa päätyttyä, maksetaan vuorotyölisät sen vuoron mukaan, jonka aikana ylityötä tehdään.

Kun työ ei ole vuoro- eikä ylityötä ja työntekijät tekevät sitä kello 18.00–23.00, tällainen työ on iltatyötä ja kello 23.00–06.00 tehty työ yötyötä. Iltatyöstä maksetaan iltavuorokorvaus ja yötyöstä yövuorokorvaus.

4.7.2 Keskeytymättömän kolmivuorotyön sekä jatkuvan kaksivuorotyön lisä

Tuotanto-osastojen keskeytymättömässä 3-vuorotyössä ja jatkuvassa 2-vuorotyössä maksetaan työntekijöille erilliskorvauksena jokaiselta tunnilta 0,16 €, ellei tämän lisän korvaamisesta ole toisin paikallisesti sovittu. 1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien lisän suuruus on 0,17 €.

4.8 Palvelusvuosilisä

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

Lisä määräytyy seuraavasti:

Työsuhteen kesto	Euromäärän laskentakaava:
5 mutta ei 10 vuotta	1 x Lkk x KTA
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 kaavassa

Lkk on edellisen lomanmääräytymisvuoden lomaan oikeuttavien kuukausien lukumäärä.

KTA on työehtosopimuksessa tarkoitettu keskituntiansio.

4.8.1 Perusteen toteaminen

Kuuluuko työntekijä lisän soveltamisiin ja minkä perusteen mukaisesti mahdollinen lisä hänelle maksetaan, todetaan vuosittain 30.11. Tällöin todettua perustetta noudatetaan seuraavaan tarkastusajankohtaan asti. Työsuhteen yhdenjaksoisuutta laskettaessa noudatetaan vuosilomalin soveltamiskäytäntöä.

4.8.2 Työsuhteen päättymisen

Mikäli lisän soveltamisiin kuuluvan työntekijän työsuhde päättyy ennen lisän vuosittaista maksua, työntekijälle maksetaan lopputilin yhteydessä edeltävän joulukuun alusta laskettuna kultakin sellaiselta kuukaudelta, jolta hän on ansainnut vuosilomaa, 1/12 siitä summasta, joka hänelle viimeksi palvelusvuosilisänä maksettiin.

4.8.3 Palvelusvuosilisän maksaminen

Palvelusvuosilisä maksetaan erillisenä lisänä. Sitä ei oteta huomioon työehtosopimuksen mukaista eikä lomapalkkasopimuksen 2 §:n 1. kohdan mukaista keskituntiansiota laskettaessa.

4.8.4 Osa-aikatyö

Osa-aikatyötä tekevän työntekijän palvelusvuosilisän suuruus lasketaan siten, että kerrotaan viikon säännöllisten tuntien lukumäärän ja kokoaikatyön viikon säännöllisten tuntien lukumäärän osamäärällä edellä olevan kaavan mukaan laskettu palvelusvuosilisä.

Jos työntekijä on siirtynyt kokoaikatyöstä osa-aikatyöhön tai osa-aikatyötä tehnyt työntekijä kokoaikatyöhön edellisen perusteen toteamishetken (30.11.) jälkeen, suhteutetaan edellä olevan kaavan mukaan laskettu palvelusvuosilisä siten, että sen katsotaan jakautuvan kahteentoista osaan ja niiltä täysiltä kuukausilta, joina työntekijä on ollut sanottuna ajanjaksona osa-aikainen, kerrotaan tätä vastaava suhteellinen osuus palvelusvuosilisästä osa-aikatyön työviikon säännöllisten tuntien lukumäärän ja kokoaikatyön työviikon säännöllisten tuntien lukumäärän osamäärällä.

4.8.5. Paikallinen sopiminen

Palvelusvuosilisästä voidaan sopia paikallisesti toisin. Palvelusvuosilisä voidaan paikallisesti sopia maksettavaksi esimerkiksi palkanmaksukausittain.

4.9 Siirto toiseen työhön

4.9.1 Yleisiä määräyksiä

Työnantajalla on oikeus siirtää henkilökohtaisen työsopimuksen huomioon ottaen työntekijä kulloinkin esiintyvän tarpeen mukaan toiseen työpisteeseen. Tällaisesta siirrosta

ilmoittaa työnantaja ennakolta ja niin aikaisin, kuin se on käytännössä mahdollista.

Mikäli aikapalkalla työskentelevä työntekijä määrätään tekemään toista, entistä työtään joko alemmin tai korkeammin palkattua aikatyötä, hänelle maksetaan tällöin entisestä työstään sovittu tuntipalkka kahden viikon ajalta ja sen jälkeen uuden työnsä mukainen palkka. Mikäli toiseen, korkeammin palkattuun työhön määrätty työntekijä pystyy heti tekemään tätä työtä sekä työn laatuun että työtehoon nähden samalla tavalla kuin tätä työtä varsinaisesti tekevä, hänelle maksetaan heti uuden työn mukainen palkka.

Mikäli ammattitaitoinen työntekijä määrätään tekemään sellaista urakkatyötä, jossa hän ei varhaisemman kokemuksensa perusteella aluksi pysty normaaliin urakkasuoritukseen, hänelle maksetaan vakiintuneen käytännön mukainen, kohtuullisesta työhön tarvittavasta uudelleenharjaantumisen- tai perehtymisajasta riippuva, esim. asteittaisesti aleneva hyvitys niin, että hänen säännöllinen ansionsa ei oleellisesti muutu.

Mikäli jatkuvaa urakkatyötä tekevä työntekijä työnantajan määräyksestä joutuu keskeyttämään urakkatyönsä ja ryhtyy tekemään toista työtä aikapalkalla, hänelle maksetaan keskituntiansio kahden viikon ajalta.

Mikäli jatkuvaa urakkatyötä tekeväälle henkilölle työn loppumisen vuoksi osoitetaan aikapalkattu työ, joka ei kuulu hänen normaaleihin työtehtäviinsä, hänelle maksetaan ko. työpäivän tai työvuoron loppuun sekä seuraavalta työpäivältä keskituntiansion mukainen palkka. Tämän jälkeen kahden viikon ajalta 4.2 kohdan mukainen ohjepalkka 20 %:lla korotettuna ja sen jälkeen sen työn mukainen palkka, jota hän tekee.

4.9.2 Vaihtolisä

Teknologian kehittyminen, uudet tuotantojärjestelyt, nopeammat toimitusajat ja sarjasuuruuden muutokset aikaansaavat sen, että osa työntekijöistä joutuu päivittäin vaihtamaan työpistettään tai työvaihettaan useitakin kertoja.

Riippumatta päivittäin useita kertoja toistuvista siirroista työntekijän on oltava palkkauksellisesti oikeudenmukaisessa asemassa muiden työntekijöiden kanssa. Jos asiaa ei saada muutoin järjestettyä, käytetään vaihtolisää.

Koska käytäntö eri yrityksissä on hyvin erilainen, on vaihtolisän tarve myöskin erilainen. Vaihtolisän perusteet, tarve ja suuruus on selvitettävä ja neuvoteltava työnantajan ja työntekijän edustajan välillä.

4.9.3 Siirtyminen tiimi- tai itseohjautuviin pienryhmiin

Työnantajien, jotka tuotannon nopeuttamiseksi ja pienten valmistussarjojen hallitsemiseksi päättävät siirtyä tiimi- tai itseohjautuviin pienryhmiin, tulee antaa työntekijöille tarpeellinen koulutus.

Tiimi- tai itseohjautuvien pienryhmien koulutus- ja sisäanajoajalta määritellään palkkaus erikseen.

Soveltamisohje:

Tiimeissä työskentely edellyttää monitaitoisuutta ja keskinäistä yhteistyötä. Siirryttäessä tuotannossa tiimi- tai pienryhmätyöskentelyyn se toteutetaan yrityskohtaisesti yrityskulttuurin ja toimintaperiaatteiden pohjalta. Tiimikympeille, ohjaaville työntekijöille ja tiimi- tai pienryhmissä työskenteleville työntekijöille annetaan riittävästi teoreettista koulutusta mm. seuraavissa asioissa:

- yritystalouden ja oman yrityksen taloudellisen toiminnan sekä tuotannonohjauksen perusteista
- mihin tavoitteisiin tiimituotannolla pyritään (esim. tuotteiden läpimenoaikojen nopeuttaminen, monipuolinen ammattitaito, tuottavuuden kasvu)
- miten tiimituotanto käytännössä toteutetaan (esim. miten henkilöt valitaan, työ kulkee, vastuu työstä ja laadusta toteutetaan ja palkkaus järjestetään).

Pöytäkirjamerkintä:

Tiimikymppien ja ohjaavien työntekijöiden kanssa käydään läpi työtehtävät ja niiden sisältö.

Palkkaus koulutuksen ajalta

- teoriakoulutuksen ajalta palkka maksetaan yleissopimuksen mukaan
- työn yhteydessä tapahtuvan koulutuksen ajalta palkkaus tulee järjestää esim. harjaantumis- yms. lisiä käyttäen siten, ettei työntekijän ansiotaso koulutuksen aikana olennaisesti alene.

4.10 Kuukausipalkka

Viikkopalkka saadaan kertomalla tuntipalkka luvulla 40 tai vaihtoehtoisesti luvulla 37,5 riippuen, onko työntekijä 40-tuntisen vai 37,5-tuntisen viikkotyöajan piirissä. Kuukausipalkkakerron 40-tuntiselle viikkotyöajalle on 175 ja 37,5-tuntiselle viikkotyöajalle 164,06.

Kerrointa/jakajaa käytetään:

- Laskettaessa tes-korotuksia viikko- ja kuukausipalkkalaisille.
- Siirryttäessä tuntipalkalta viikko- tai kuukausipalkalle tai päinvastoin.
- Laskettaessa yli- tai sunnuntaityöstä maksettavaa palkkaa kaikissa työaikamuodoissa eli työehtosopimuksen mukaisessa normaalissa päivä-, 2-vuoro, 3-vuorossa.
- Laskettaessa palvelusvuosilisiä.
- Laskettaessa osa-ajan palkkaa tilanteissa, joissa kuukausi/viikkopalkasta vähennetään palkattomia päiviä.
- Muissa vastaavissa tässä luettelemattomissa tapauksissa.

4.11 Keskituntiansio

Työntekijän keskituntiansiota käytetään laskentatekijänä palkan ja korvausten maksamisessa siten kuin tässä työehtosopimuksessa erikseen määrätään. Tämä ei koske kuukausipalkalla olevia työntekijöitä.

Työntekijän keskituntiansio lasketaan siten, että hänen kunkin vuosineljänneksen aikana tehdyiltä työajalta eri palkkaustapojen mukaan saamansa ansio mahdollisine erillisine lisineen, lukuun ottamatta ylityö- ja sunnuntaityölisiä, jaetaan saman vuosineljänneksen tehtyjen työtuntien kokonaismäärällä.

Eri vuosineljänneksien keskituntiansiota käytetään seuraavasti:

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

Tässä pykälässä mainitut kuukausijaksot ja vuosineljännekset lasketaan alkaviksi ja päättyviksi tilikausien mukaan siten, että tilikauden jakautuessa kahdelle yllämainituista kuukausijaksoista tai kahdelle vuosineljännekselle, tilikausi luetaan siihen jaksoon, jolle jakautuu suurempi määrä säännöllisiä työtunteja.

Kun työntekijä vuosineljänneksen aikana on ollut työssä vähemmän kuin 160 tuntia, keskituntiansiota ei tältä vuosineljännekseltä lasketa.

Jos keskituntiansio on henkilökohtaista aikapalkkaa pienempi, maksetaan palkka tai korvaus kuitenkin henkilökohtaisen aikapalkan mukaan.

Uudelle työntekijälle maksetaan palkka tai korvaus enintään neljän kuukauden ajan hänen henkilökohtaisen aikapalkkansa mukaan. Työntekijälle, jolle keskituntiansiota ei ole laskettu esim. sairauden tai suoritetun asevelvollisuuden takia, maksetaan vastaavasti viimeksi lasketun keskituntiansion mukaan tai henkilökohtaisen aikapalkan mukaan, jos tämä on korkeampi.

4.12 Odotusajan palkka ja työn keskeytyminen eräissä tapauksissa

Jos työntekijän työ keskeytyy tavanomaisesta poikkeavan teknillisen tai tuotannollisen häiriön vuoksi tai muuten työnantajasta riippuvasta syystä, maksetaan aikatyöntekijälle odotusajalta henkilökohtaista aikapalkkaa ja urakkatyöntekijälle ohjetuntipalkka 20 %:lla korotettuna. Niille urakkatyöntekijöille, jotka eivät ole työssään saavuttaneet urakan hinnoittelutasoa, maksetaan kuitenkin heidän keskituntiansionsa mukainen palkka.

Soveltamisohjeita:

Työssä tavanomaisesti esiintyvät lyhyet katkot, jotka johtuvat esim. ompelukoneen neulan katkeamisesta, on otettava huomioon urakkahinnoittelussa.

Mikäli yrityksessä nykyisin sovelletaan työntekijöille edullisempaa käytäntöä odotusajan palkan suhteen, on sitä sopimuskauden aikana edelleen noudatettava, ellei toisin sovita.

Jos työ keskeytyy niissä poikkeuksellisissa tulipalo-, koneen vahingoittumis- ja muissa samankaltaisissa tapauksissa, joita tarkoitetaan työsopimuslain 2. luvun 12 §:n 2. momentissa, noudatetaan lain määräystä.

4.13 Palkanmaksu ja palkkalaskelma

Palkka maksetaan pankkiin myös lopputilin osalta yritysten seuraavana normaalina palkanmaksupäivänä, ellei palkanmaksusta paikallisesti muuta sovita.

Työntekijälle tulee antaa palkanmaksun yhteydessä palkkalaskelma, josta käy ilmi miltä ajanjaksolta ja miten palkka on muodostunut sekä mitä pidätyksiä siitä on tehty.

5 LUKU ERINÄISET KORVAUKSET

5.1 Matkakustannusten korvaaminen

5.1.1 Yleisiä määräyksiä

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

Matka katsotaan alkaneeksi silloin, kun työntekijä lähtee välittömästi komennuspaikkakunnalle suuntautuvalle matkalle työpaikalta tai asunnostaan ja päättyneeksi silloin, kun hän palaa työpaikalleen. Ellei työntekijä voi palata työpaikalleen säännöllisen työajan kuluessa, matka katsotaan päättyneeksi silloin, kun hän palaa asuntoonsa.

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

Soveltamisohje:

Matkaan katsotaan kuuluvan myös se välttämätön odotus, joka julkisten liikennevälineiden kulkuvuoroista johtuen liikennevälineestä toiseen vaihdettaessa saattaa aiheutua. Vakinaisella työpaikalla tarkoitetaan työpaikkaa, jossa työntekijä varsinaisesti työskentelee.

5.1.2 Matkakustannusten korvaaminen

Työnantaja korvaa kaikki tarpeelliset matkakustannukset, joihin luetaan matkalippujen hinnat, matkatavarakustannukset sekä silloin kun matka tapahtuu yön aikana, makuupaikkalippujen hinnat. Jos matka tapahtuu yöllä kello 22.00–06.00, on työntekijällä oikeus käyttää II luokan makuuvaunupaikkaa.

Kun työnantaja huolehtii kuljetuksesta omilla kuljetusvälineillään, matkakorvausta ei makseta. Jos työntekijän oman auton käytöstä matkatyössä on ennen matkaa sovittu, maksetaan siitä sekä työnantajan kanssa sovitusta muiden henkilöiden tai tavarankuljetuksesta omalla autolla korvaus. Korvauksen suuruus on se, jonka verohallitus vahvistaa vuosittain verovapaaksi.

5.1.3 Päivärahat

Jos työntekijä määrätään työhön muulle paikkakunnalle, hänelle maksetaan päivärahaa kultakin matkan alkamisesta laskettavalta vuorokaudelta, jonka hän on ollut matkalla tai komennuspaikkakunnalla. Päiväraha on suuruudeltaan sama kuin verohallituksen kulloinkin hyväksymä voimassa oleva päiväraha ja sitä maksetaan seuraavasti (kts. www.vero.fi):

- Kokopäiväraha maksetaan, kun työmatka on kestänyt yli 10 tuntia.
- Osapäiväraha maksetaan, kun työmatka on kestänyt yli 6 tuntia.
- Täyden matkavuorokauden jatkeena olevasta vajaavuorokaudesta, joka käsittää vähintään 2 ja enintään 6 tuntia, maksetaan puolet päivärahasta.

Päivärahan maksaminen edellyttää, että erityinen työntekemispäivä on yli 15 kilometrin etäisyydellä joko työntekijän varsinaisesta työpaikasta tai asunnosta, riippuen siitä, kummasta matka on tehty. Erityisen työntekemispäivän on lisäksi oltava yli 5 kilometrin etäisyydellä sekä varsinaisesta työpaikasta että asunnosta.

Ellei työntekijälle ole työkomennuksella järjestetty majoitusmahdollisuutta, työnantaja korvaa työkomennuksen aikana syntyvät majoituskustannukset hyväksymänsä selvityksen mukaisesti.

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

Mikäli työn tekeminen edellyttää vähintään 2 viikon yhtäjaksoista oleskelua samalla paikkakunnalla, voidaan paikallisesti sopia päivärahojen suuruudesta ottaen huomioon paikalliset olosuhteet ja ne toimenpiteet, joihin työnantaja mahdollisesti on ryhtynyt oleskelua silmälläpitäen.

Kun työ tehdään tehdasalueen ulkopuolella paikassa, josta työntekijä voi saapua yöksi kotiinsa, mutta josta hän ei voi käydä tavallisuudesta poiketen ruokailematta kotonaan tai tehtaalla ja hänelle tästä aiheutuu poikkeuksellisia ruokailukuluja, maksetaan ateriakorvaus yhdestä ateriasta, jos työhön ja matkaan on käytetty 4–8 tuntia sekä ateriakorvaus kahdesta ateriasta, jos työhön ja matkaan on käytetty yli 8 tuntia päivässä. Ateriakorvausten suuruudet ovat ne, jotka verohallitus vuosittain vahvistaa.

Jos työnsuorituspaikassa tai sen välittömässä läheisyydessä on järjestetty yhtä edullinen ruokailumahdollisuus kuin varsinaisen tehdasalueen ruokalassa, ei ruokarahaa makseta.

5.1.4 Matka-ajan korvaus työmatkoilla

Työntekijälle maksetaan matkatunneilta matka-ajan korvausta enintään 16 tunnilta. Tästä tuntimäärästä vähennetään kyseisenä työvuorokautena säännöllisen työajan tuntimäärään rajoissa tehdyt työtunnit.

Menetettyjä säännöllisiä työtunteja vastaavalla määrällä matkatunteja maksetaan keskituntiansion mukainen korvaus.

Vapaapäivänä tapahtuvan matkan ajalta maksetaan keskituntiansion suuruinen korvaus matkatuntia kohden.

Soveltamisohje:

Ulkomaan päivärahojen osalta noudatetaan verohallituksen hyväksymiä päivärahoja (Kts. www.vero.fi.)

Edellä mainitut päivarahat ovat kokonaiskorvauksia tavanomaisista kuluista ulkomailla.

Mikäli työntekijä saa ilmaisen asunnon tai ruoan taikka molemmat, vähennetään päivärahaa vastaavasti.

5.1.5 Paikallisesti sovittu matkakustannusten korvaaminen

Matkakustannusten korvaamisesta aiheutuvien kustannusten korvaamisesta ja määristä voidaan paikallisesti sopia toisin. Jos työpaikalla tehdään matkatyötä yleisesti, paikallinen sopiminen tehdään työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä.

5.2 Muita korvauksia

5.2.1 Asevelvollisuuskutsunta

Työnantaja maksaa varusmiespalveluksen edellyttämään kutsuntaan ensimmäisen kerran osallistuvalla työntekijälle kutsuntapäivän korvauksena yhden työpäivän ansiota vastaavan määrän. Mikäli työntekijä kutsuntapäivänä on myös töissä, maksetaan hänelle lisäksi palkka työssäoloajalta. Kutsuntapäivän korvaus maksetaan vain siltä päivältä, jona kutsuntatoimitus pidetään.

5.2.2 Reservin harjoitukset

Työnantaja maksaa reservin harjoitukseen osallistuvalla työntekijälle harjoituksen ajalta palkkaa siten, että työntekijä saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut.

5.2.3 Hautaus- ja hääpäivät

Työntekijällä on oikeus saada yksi palkallinen vapaapäivä työstä läheisen omaisen hautajaisia tai niiden järjestämistä varten. Työntekijällä on oikeus palkalliseen vapaapäivään myös omana vihkimispäivänään.

Soveltamisohje:

Läheisenä omaisena pidetään työntekijän aviopuolisoa ja samassa taloudessa asuvaa avopuolisoa, lapsia ja ottolapsia sekä veljiä ja sisaria sekä omia, aviopuolison ja avopuolison vanhempia ja isovanhempia.

5.2.4 Merkkipäivät

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

5.2.5. Korvausten laskentaperuste

Tässä pykälässä mainitut korvaukset maksetaan käyttäen laskentaperusteena työehtosopimuksen mukaista keskituntiansiota.

5.3 Arkipyhäkorvaus

5.3.1 Korvattavat arkipyhät

Työntekijälle maksetaan arkipyhäkorvauksena hänen säännöllistä päivittäistä työaikaansa vastaava palkka keskituntiansion mukaan

- uudenvuodenpäivältä
- muuksi arkipäiväksi, kuin lauantaksi sattuvalla loppiaiselta
- pitkäperjantailta
- toiselta pääsiäispäivältä
- helatorstailta
- vapunpäivältä
- juhannusaatolta
- jouluaatolta sekä
- ensimmäiseltä ja toiselta joulupäivältä

Soveltamisohje:

Arkipyhäkorvausta ei makseta lakisääteisen äitiysvapaan ajalta lukuun ottamatta 5.3.3 kohdan mukaista poikkeusta.

5.3.2 Arkipyhäkorvauksen maksamisen yleiset edellytykset

Arkipyhäkorvaus maksetaan tuntipalkkaiselle työntekijälle, jonka työsuhte on yhtäjaksoisesti kestänyt vähintään 3 kuukautta ennen arkipyhää. Lisäksi edellytetään, että työntekijä on ollut työtuntijärjestelmän mukaisesti työssä viimeisenä arkipyhää edeltäneenä ja myös sen jälkeen lähinnä seuraavana työpäivänä, tai toisena näistä päivistä edellyttäen, että poissaololle on hyväksyttävä syy. Hyväksyttävänä syynä voidaan pitää esimerkiksi työntekijän sairautta, reservin harjoituksia, lomautusta ja työnantajan lupaa.

Soveltamisohje:

Hyväksyttävänä syynä voidaan pitää myös myöhästymistä, mikäli sen on aiheuttanut liikennevälinettä kohdannut odottamaton vaurio tai kulkuyhteyksissä sattunut normaalia 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.

5.3.3 Arkipyhän osuminen tietyn poissaolon ajalle

Arkipyhäkorvaus maksetaan myös sellaisilta arkipyhiltä, jotka sattuvat

- vuosiloman ajalle
- enintään 3 kuukautta arkipyhää ennen kestäneen sairauden tai tapaturman ajalle
- työehtosopimuksen 6.4.1 kohdan tarkoittaman palkallisen raskausvapaan ajanjaksolle, jotka työssä oltaessa olisivat työtuntijärjestelmän mukaisia työpäiviä
- palkallisen vanhempainvapaan ajalle
- taloudellisista tai tuotannollisista syistä johtuvan enintään kaksi viikkoa arkipyhää ennen kestäneen lomautuksen ajalle
- työntekijän vapaapäiväksi.

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

Soveltamisohje:

Lomakaudesta johtuen saattaa juhannusaatto sijoittua työntekijän vuosiloman ajaksi. Tällöin arkipyhäkorvaus juhannusaatolta maksetaan siltä palkanmaksukaudelta maksettavan palkan yhteydessä, mihin se ajallisesti kuuluu.

5.3.4 Itsenäisyyspäivä

Mikäli työntekijä ei ole oikeutettu lainmukaiseen itsenäisyyspäivän palkkaan, maksetaan itsenäisyyspäivältä arkipyhäkorvaus tämän pykälän mukaisesti.

5.3.5 Lomauttaminen arkipyhän yhteydessä

Työntekijäin oikeutta arkipyhäkorvaukseen ei saa loukata käyttämällä lomauttamista arkipyhän yhteydessä tavalla, jonka ilmeisenä tarkoituksena on kiertää arkipyhäkorvauksen maksaminen.

5.3.6 Osa-aikatyöntekijät

Osa-aikatyötä tekevän työntekijän arkipyhäkorvaus maksetaan täyden työajan ja tehdyn työajan suhteessa.

5.3.7 Kotityöntekijöiden ja osa-aikaeläkkeellä olevien arkipyhäkorvaus

Arkipyhäkorvauksen sijasta kotityöntekijälle ja osa-aikaeläkkeellä olevalle maksetaan kunkin palkanmaksun yhteydessä erillisenä korvauksena 4,4 % hänen ansaitsemastaan rahapalkasta.

5.4 Suurjuhlapyhäkorvaus

Uudenvuodenpäivänä, juhannuspäivänä sekä 1. ja 2. joulupäivinä työssä oleville maksetaan 200 %:lla korotettu palkka, johon sisältyy sunnuntai- ja ylityökorotus. Pääsiäislauantaina sekä juhannus- ja jouluaattona alkavissa ilta- ja yövuoroissa työskenteleville työntekijöille maksetaan 100 %:lla korotettu palkka, johon sisältyy ylityökorotus.

Soveltamisohje:

Sopimuskohdassa mainitulla uudenvuodenpäivän, juhannuspäivän sekä 1. ja 2. joulupäivän käsitteellä tarkoitetaan samaa ajanjaksoa kuin ao. työssä käytössä olevalla sunnuntaityövuorokaudella sunnuntaityölisää laskettaessa.

6 LUKU SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET

6.1 Vuosiloma

6.1.1 Yleisiä määräyksiä

Vuosiloma annetaan vuosilomalain mukaan. Vuosilomalain 5 §:n mukaan työntekijällä on oikeus saada lomaa kaksi arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskaudelta.

Työntekijällä, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä jatkunut vähintään yhden vuoden, on oikeus saada lomaa kaksi ja puoli arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskaudelta.

Lomakausi on 2. toukokuuta - 30. syyskuuta välinen aika. Vuosilomasta 24 arkipäivää eli kesäloma annetaan lähtökohtaisesti lomakaudella.

Jos yritys on ajautumassa poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin, jotka johtaisivat työvoiman käytön vähentämiseen, voidaan työnantajan päätöksellä ottaa poikkeuksellisesti käyttöön pidennetty lomakausi 1.4.-31.10.

Työnantajan irtisanoessa työntekijän muilla kuin työsopimuslain 7 luvun 3 §:n mukaisilla taloudellisilla ja tuotannollisilla irtisanomisperusteilla työnantaja voi määrätä työntekijän pitämään ansaitut lomat irtisanomisaikana lomakaudesta riippumatta. Pidetyt vuosiloman ajalta maksetaan vuosilomapalkka ja lomarahaa.

Vuosilomapalkka lasketaan noudattaen lomapalkkasopimusta (liitteenä).

Soveltamisohje:

Liitot ovat neuvotteluissa todenneet, että vuosilomat teollisuuden piirissä yleisesti järjestetään siten, että vuosiloma ei ala työntekijän vapaapäivästä. Liitot katsovat, että myös sellaiset työntekijät, jotka tekevät korjaus ym. töitä varsinaisen tehtaan vuosilomaisokin aikana tulisi vuosiloman alkamisajankohdan osalta asettaa samaan asemaan.

Soveltamisohje:

Jos työntekijä joudutaan lomauttamaan tehtaan muiden työntekijöiden vuosilomien ajaksi, liitot suosittelevat, että hänelle annetaan ensin hänen ansaitsemansa vuosiloma ja loppuosa vuosilomaseisokista on lomautusaikaa.

6.1.2 Lomaraha

Työntekijälle, joka aloittaa vuosilomansa ilmoitettuna tai sovittuna ajankohtana ja palaa työhön heti vuosiloman päätyttyä, maksetaan lomarahana 50 % hänen lakisääteisestä vuosilomapalkastaan.

Lomarahasta 1/3 maksetaan enakkona vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä. Tätä osaa eivät koske edellä määritellyt lomaltapaluuta koskevat edellytykset. Lomarahan ennakkoa koskevia määräyksiä ei sovelleta 24 päivää ylittävään loman osaan.

Lomaraha maksetaan myös, mikäli työntekijä välittömästi ennen vuosiloman alkamista tai vuosiloman päätyttyä työsuhteen kestäessä on ollut työstä poissa työnantajan suostumuksella tai vuosilomalaissa määriteltynä työssäolopäivien veroisena päivänä.

Työntekijän työstä poissaolo hoitovapaan vuoksi rinnastetaan tilanteisiin, joissa työntekijä on poissa työnantajan suostumuksella. Edellytyksenä lomarahan maksamiselle on, että työntekijä palaa työhön hoitovapaalta työsopimuslain tarkoittaman ilmoituksen tai siihen myöhemmin perustellusta syystä tehdyn muutoksen mukaisesti.

Lomaraha maksetaan sinä yleisenä palkanmaksupäivänä, joka lähinnä seuraa loman päättymistä. Mikäli vuosiloma on jaettu, maksetaan kunkin loman osan päätyttyä sitä vastaava osa lomarahasta. Lomaraha voidaan paikallisesti sopia maksettavaksi joko yhtenä tai useampana eränä kuitenkin niin, että se on kokonaan maksettu viimeistään ennen seuraavan lomanmääräytymisvuoden alkua. Paikallisesti voidaan myös sopia lomarahan tai sen osan korvaamisesta vastaavalla vapaalla, joka on pidettävä viimeistään seuraavan lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä.

Soveltamisohje:

Työntekijän pyytäessä maksetaan lomarahan ennakkoa siinä tapauksessa, kun maksaminen normaalina palkanmaksupäivänä siirtyisi pidemmälle kuin viiden työpäivän päähän vuosilomalta paluusta. Ennakon määrä voi olla enintään puolet lomarahan määrästä.

Määräys ei koske 24 päivää ylittävää loman osaa.

Lomaraha maksetaan myös vanhuus-, työkyvyttömyys-, varhennetulle vanhuus- tai yksilölliselle varhaiseläkkeelle siirtyvälle työntekijälle sekä työntekijälle, joka asevelvollisuuden suorittamisen jälkeen palaa työhön palvelukseen kutsutun asevelvollisen työ- tai virkasuhteen jatkumisesta annetun lain edellyttämällä tavalla.

Mikäli työnantaja on muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä irtisanonut hänen työsopimuksensa päättymään vuosiloman aikana siten, että työntekijä on työsuhteen päättymisen vuoksi estynyt palaamasta vuosilomaltaan työhön, työntekijä ei tästä syystä johtuen menetä oikeuttaan lomaraahan. Lomaraha maksetaan tällöin edellisen päättyneen lomanmääräytymisvuoden lomakorvauksesta, mutta ei viimeisen kesken jääneen lomanmääräytymisvuoden lomakorvauksesta.

Jos työnantaja irtisanoi työntekijän muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä siten, että työsuhde päättyy kesälomakautena (2.5.–30.9.) ennen kuin lomarahen ennakko on työntekijälle maksettu, maksetaan se hänelle lopputilin yhteydessä.

6.1.3 Kotityöntekijän lomakorvaus

Kotityöntekijälle maksetaan kunkin palkanmaksun yhteydessä lomakorvauksena ja lomatalpaluurahan sijasta tulevana erillisenä korvauksena yhteensä 13,05 % työntekijän ansaitsemasta rahapalkasta.

Työsuhteen kestänyt lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä vähintään yhden vuoden maksetaan erillisenä korvauksena 16,5 % työntekijän ansaitsemasta rahapalkasta.

6.2 Sairausajan palkka

6.2.1 Edellytykset

Sairausajan palkka maksetaan, jos

- työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työsopimuksen mukaista työtä
- työntekijä ei ole aiheuttanut työkyvyttömyyttä tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella.

6.2.2 Ilmoitusvelvollisuus ja lääkärintodistus

Työntekijä on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle sairastumisestaan. Työkyvyttömyys todetaan yrityksen työterveyslääkärin todistuksella tai muulla työnantajan hyväksymällä selvityksellä, ellei tästä ohjeesta muuta johdu.

Epidemian aikana, kun lääkäriin pääsy vaikeutuu tai kun lääkärinpalveluksia ei muutoin ole riittävästi saatavilla, työterveyshoitaja tai terveydenhoitaja voi antaa tutkimuksensa perusteella sairauslomatodistuksen enintään kolmeksi vuorokaudeksi kerrallaan. Todistuksen voi uusia vain sama hoitaja.

Soveltamisohje:

Edellä olevan määräyksen mukaan työntekijällä on edelleen oikeus valita lääkärinsä. Näillä säännöksillä ei ole kuitenkaan tarkoitettu aikaansaada sellaista käytäntöä, että työntekijä valitsisi toisipaikkakuntalaisen tai sellaisen lääkärin palveluksia, joita hänen ei ole mahdollista saada oman säännöllisen työaikansa ulkopuolella. On siis toisin sanoen edellytetty, että työntekijä ensisijaisesti käyttää oman työterveyslääkärin palveluja ja näitäkin, mikäli mahdollista oman säännöllisen työaikansa ulkopuolella.

Sairauslomatodistus on edellä mainituin edellytyksin hyväksyttävä todistus, jollei työnantaja perustelluin syin pysty osoittamaan väärinkäytöstä.

Soveltamisohje:

Sairausajan palkan maksamisen osalta on joissakin eri aloilla toimivissa yrityksissä lyhyitä sairauspoissaoloja koskien otettu käyttöön omaan ilmoitukseen perustuva menettely, jolloin työntekijä voi työkyvyttömyyden vuoksi olla poissa työstä tietyn pituisen lyhyen ajan ilman lääkärintodistusta.

Liitot esittävät näkemyksensä, että myös tekstiili- ja muotialan yrityksissä voidaan harvinaisissa tapauksissa käyttää kappaleessa tarkoitettua menettelyä mahdollista soveltaa ja ottaa jossakin muodossa käyttöön.

Mikäli järjestelyn soveltamiseen päädytään, menettelystä ja sen toteuttamistavoista sovitaan paikallisesti. Oman ilmoituksen piiriin voivat kuulua ainoastaan hyvin lyhytaikaiset sairauspoissaolot. Arviointiin saattaa vaikuttaa myös työkyvyttömyysjaksojen mahdollinen toistuvuus.

Tässä tarkoitettu paikallinen sopimus on sen kestosta ja sanamuodosta riippumatta molemmin puolin milloin tahansa irtisanottavissa ilman irtisanomisaikaa. Mikäli muusta ei irtisanomisen yhteydessä sovita, paikallisen sopimuksen päättyminen merkitsee paluuta sitä edeltäviin yrityksessä noudatettuihin sairauspoissaolojen ilmoittamista koskeviin menettelytapoihin.

6.2.3 Palkanmaksu

Työnantaja maksaa sairausajan palkkaa seuraavasti:

Työsuhteen kesto sairastumishetkellä	Ajanjakson pituus kalenteripäivinä
vähintään 1 kk mutta alle 3 v.	28 päivää
3 vuotta mutta alle 5 v.	35 päivää
5 vuotta mutta alle 10 v.	42 päivää
10 vuotta tai kauemmin	56 päivää

Palkka maksetaan sairastumisjaksoon sisältyviltä työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä keskituntiansion mukaan. Palkka maksetaan toisen sellaisen sairauspäivän alusta, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä.

Jos sairaudesta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa ennen kuin työsuhde on jatkunut yhden kuukauden, työnantaja maksaa sairausajan palkkana 50 % työntekijän henkilökohtaisesta aikapalkasta, kuitenkin enintään niiltä työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä, jotka ovat työkyvyttömyyden alkamispäivän ja sen jälkeisen 9 arkipäivän pituisen ajanjakson sisällä. Karenssipäivältä maksettavan palkan suhteen ja myös muutoinkin noudatetaan tämän kohdan määräyksiä. Jos työntekijälle sairausvakuutuslain mukaan kuuluva oikeus päivärahaan alkaa aikaisemmin, lyhenee vastaavasti aika, jolta palkkaa on maksettava.

6.2.4 Karenssi

Työnantaja maksaa palkan myös karenssipäivältä, mikäli

- sairauden aiheuttama työkyvyttömyys jatkuu sairastumispäivän jälkeen vähintään 6 arkipäivää,
- työkyvyttömyys on aiheutunut työtapaturmasta,
- työntekijälle, jonka työsuhde ennen työkyvyttömyyden alkua on jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään yhden vuoden, maksetaan sairausajan palkka ensimmäisen sellaisen sairauspäivän alusta, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä.

6.2.5 Sairastuminen kesken työpäivän

Mikäli työntekijän työkyvyttömyys alkaa kesken työpäivän, hänelle maksetaan hänen sinä päivänä menettämältään säännölliseltä työajalta keskituntiansion mukainen korvaus.

6.2.6 Saman sairauden uusiutuminen

Työntekijän sairastuessa samaan sairauteen 30 päivän kuluessa työhön paluusta laskeaan poissaolajaksot yhteen ja niiltä maksetaan palkka kuin kyseessä olisi yksi sairastumisjakso.

Samana sairauden uusiutuessa yli 30 päivän kuluttua töihin palaamisesta sairausajan palkka maksetaan niin kuin kyseessä olisi uusi sairaus eli noudatetaan normaaleja karenssi- ja jaksoäännöksiä.

Määrittely sen suhteen, onko kyseessä sama vai eri sairaus, tapahtuu Kansaneläkelaitoksen tekemän ratkaisun perusteella.

Soveltamisohje:

Jos työntekijä työstänsä saaman ammattitaidin johdosta joudutaan siirtämään toiseen tehtävään, tulisi siirto, jos hän ei ole oikeutettu osaeläkejärjestelmän mukaiseen eläkkeeseen, mahdollisuuksien mukaan ja kyseisen henkilön työkyvyn sekä toisaalta hänen ammattitaidista tapaturmavakuutuslain nojalla saamansa korvauksen huomioonottaen pyrkiä järjestämään siten, ettei hänen ansionsa olennaisesti alene. Tämän saavuttamiseksi tulisi kiinnittää erityistä huomiota kuntoutukseen ja uudelleen koulutukseen.

Työntekijän palatessa sairauslomalta hänet on pyrittävä sijoittamaan entiseen tai sitä palkkaukseltaan vastaavaan työhön.

6.2.7 Vähennykset

Sairausajan palkasta vähennetään samasta työkyvyttömyydestä ja samalta ajanjaksolta saatu päiväraha tai siihen rinnastettava korvaus, joka maksetaan lain tai sopimuksen perusteella. Työnantajalla ei kuitenkaan ole oikeutta vähentää ko. korvausta sairausajan palkasta siltä osin kuin korvausta maksetaan työntekijälle hänen kokonaan tai osaksi itse kustantamansa vapaaehtoisen vakuutuksen perusteella.

Siltä ajalta, jolta työnantaja on työntekijälle maksanut sairausajan tai äitiysvapaan palkan, on hän oikeutettu nostamaan itselleen palautuksena työntekijälle tulevan edellisen kappaleen mukaisen päivärahan tai siihen verrattavan korvauksen taikka saamaan sen määrän takaisin työntekijältä, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrän.

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

6.2.8 Korvaava työ

Korvaavalla työllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään, kun henkilö on kokonaan tai osittain työkyvytön tapaturman tai sairauden johdosta tekemään vakiintunutta tai työ sopimuksensa mukaista työtä. Henkilö työskentelee väliaikaisesti kevennetyssä tai muokatussa taikka erikseen sovitussa muussa tehtävässä tai saa koulutusta. Myös työ sopimuksen mukainen kevennety tai muokattu työ voi olla korvaavaa työtä.

Korvaavaa työtä voidaan tehdä lääkärin määrittelemän sairauspoissaolon vaihtoehtona. Periaate korvaavassa työssä on se, että työ on mielekästä eikä siitä ole haittaa toipumiselle.

Työntekijää kuultuaan työterveyslääkäri tekee lääketieteellisen arvion työntekijän terveydentilan ja työkyvyn perusteella työntekijän mahdollisuudesta tehdä korvaavaa työtä. Tämän jälkeen työntekijä ja hänen esimiehensä sekä tarvittaessa työterveyshuolto selvittävät onko työntekijälle mahdollista osoittaa korvaavaa työtä.

Korvaavan työn pitää olla tarkoituksenmukaista ja mahdollisuuksien mukaan työntekijän normaaleja työtehtäviä vastaavia. Tilanteen mukaan korvaavan työn tekemisen sijaan työntekijälle voidaan järjestää koulutusta. Ennen korvaavan työn käyttöönottoa pääluottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu sopivat toimipaikkakohtaisesti niistä töistä koulutuksen lisäksi, joita voidaan tehdä korvaavana työnä.

6.2.9 Ikääntyneiden työntekijöiden työkyky ja työhyvinvointi

Työnantaja käy ikääntyvän työntekijän kanssa, hänen niin halutessaan, keskustelua keinoista, joilla edesautetaan työntekijän työssä jaksamista ja työuran pidentämistä. Keskusteluissa voidaan käsitellä myös eläkkeelle siirtymistä ja sen ajankohtaa. Keskustelussa on pyrittävä löytämään osapuolten kannalta tarkoituksenmukaisia ratkaisuja työssäjaksamiseen siten, ettei työsuhteen ehtoja tarvitsisi muuttaa.

Pöytäkirjamerkintä:

Yritysten työsuojeluyhteistoiminnassa käydään yhdessä läpi noudatettava prosessi tältä osin.

6.3 Lääkärintarkastukset

6.3.1 Lakisääteiset lääkärintarkastukset

Työnantaja korvaa työntekijälle ansionmenetyksen, mikäli tämä työsuhteen aikana lähete-tään tai määrätään terveystarkastukseen taikka tutkimuksiin silloin kun nämä perustuvat

- valtioneuvoston asetukseen hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työ-terveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta (708/2013) ja hyväksyttyn työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan
- lakiin nuorista työntekijöistä (998/93)
- säteilylakiin (859/2018) tai
- tartuntatautilain (1227/2016) edellyttämässä tutkimuksissa, jotka johtuvat työntekijän siirtymisestä saman yrityksen sisällä työtehtävään, jossa kyseinen lääkärintarkastus vaaditaan.

Ansionmenetys korvataan lääkärintarkastusten ja niihin liittyvien matkojen osalta työntekijän menettämiä säännöllisiä työtunteja vastaavalta ajalta. Työnantaja korvaa myös välttämättömät matkakustannukset työntekijälle, joka lähetetään edellä mainituissa lainkohdissa tarkoitettuihin tutkimuksiin tai määrätään tällaisessa tarkastuksessa jälkitarkastukseen. Mikäli tutkimukset tai jälkitarkastus tehdään muulla paikkakunnalla, työnantaja maksaa myös päivärahan.

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

6.3.2 Muut lääkärintarkastukset

Ansionmenetyksen korvattavuuden edellytykset ovat seuraavat:

6.3.2.1 Perusedellytykset

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

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

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 välttäen.

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

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

6.3.2.2 Erityisedellytykset

Ansionmenetys korvataan:

A. Uusi tai uusiutuva sairaus

Sellaisen lääkärintarkastuksen ajalta, jossa todetaan työntekijän sairaus.

Lääkärin tutkimustoimenpiteestä johtuneen, enintään vuorokauden kestäneen työkyvyttömyyden ajalta.

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

B. Aikaisemmin todettu sairaus

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

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

Hoidon määrittämiseksi tarpeellisen ao. erikoisalan lääkärin tarkastuksen ajalta, jossa annetaan määräys apuvälineen esim. silmälasien hankkimiseksi.

Muun aikaisemmin todetun sairauden hoidon määrittämiseksi tarpeellisen lääkärintarkastuksen ajalta vain, jos lääkärinpalveluja ei ole saatavissa työajan ulkopuolella. Syöpäsairauden aiheuttamien hoitotoimenpiteiden ajalta.

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 tekemistä ainoastaan tiettyinä vuorokauden ajankohtana. Tällainen ajankohtavaatimus tulee selvittää lääkärintodistuksella.

D. Raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset ja tutkimukset

Sairausvakuutuslain mukaisen äitiyspäivärahan saamisen edellytyksenä olevan lääkärin tai terveyskeskuksen todistuksen hankkimiseksi välttämättömän tarkastuksen sekä synnytystä edeltävien lääketieteellisten tutkimusten ajalta. Katso työsopimuslaki 4. luku 8 § 2. momentti.

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.

6.3.2.3 Laskenta

Edellä mainituissa kohdissa 6.3.1 ja 6.3.2 tarkoitettu ansionmenetys määräytyy työehtosopimuksen sairausajan palkan laskenta- ja yhteensovitussääntöjen mukaan. Samoin sovelletaan 6.3.1 kohdan 2. kappaleessa tarkoitettua päivärahan osalta työehtosopimuksen matkakustannusten korvausmääräystä.

6.4. Raskaus- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa

Työntekijän raskaus- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.

6.4.1 Raskausvapaan palkka

Oikeus raskausvapaan palkkaan on työntekijällä (synnyttävä vanhempi), jolla on oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen raskausrahaan, ja jonka työsuhte on jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä. Kyseiselle työntekijälle maksetaan raskausvapaan ajalta palkan ja raskausrahan erotus 36 päivän pituisen ajanjakson työpäiviltä työsopimuslain 4 luvun 1 §:n perusteella tulevan raskausvapaan alkamispäivästä lukien. Erotuspalkan maksamista käytettäessä edellytetään työntekijältä selvitystä raskausrahan suuruudesta.

6.4.2 Vanhempainvapaan palkka

Oikeus vanhempainvapaan palkkaan on työntekijällä, jolla on oikeus sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 1-3 momentin mukaiseen vanhempainrahaan, ja jonka työsuhte on jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä tai adoptiovanhemman osalta vähintään kuusi kuukautta ennen adoptiolapsen hoitoon ottamista. Oikeus vanhempainvapaan palkkaan koskee tällä perusteella myös raskausvapaan palkkaan oikeutettua työntekijää.

Työntekijälle maksetaan vanhempainvapaan ajalta palkan ja vanhempainrahan erotus työsopimuslain 4 luvun 1 §:n perusteella tulevan vanhempainvapaan ensimmäisen jakson alkamispäivästä lukien. Vanhempainvapaan ajalta maksetaan palkkaa 6 arkipäivän pituiseen ajanjaksoon sisältyviltä työpäiviltä.

Pöytäkirjamerkintä:

Lapsella voi olla yksi tai kaksi juridista vanhempaa. Oikeutta palkalliseen vanhempainva-
paaseen ei ole työntekijällä, jolle on sairausvakuutuslain 9 luvun 7 §:n mukaisesti luovu-
tettu vanhempainrahopäiviä. Erotuspalkan maksaminen edellyttää työntekijän selvitystä
vanhempainrahan suuruudesta.

Pöytäkirjamerkintä:

Työnantaja voi noudattaa palkallisten perhevapaiden maksamisessa entisiä korvauskäy-
täntöjä.

Soveltamisohe:

Työnantaja voi myös jatkaa perhevapaiden korvaamista entisin käytännöin.

6.4.3 Kokonaissuunnitelma perhevapaista

Liitot suosittelevat kokonaissuunnitelman laatimista vanhempain- ja hoitovapaan käyttä-
misestä keskusjärjestöjen yhteisesti laatimalla lomakkeella. Perhevapaiden käyttämisestä
on ilmoitettava pääsääntöisesti kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista.

Soveltamisohe:

Vanhempain- tai hoitovapaan keskeyttäminen

Työntekijällä on oikeus perustellusta syystä muuttaa vanhempain- tai hoitovapaan ajan-
kohta. Muutoksesta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kuukautta ennen muutok-
sen toteuttamista tai niin pian kuin mahdollista. Työntekijän keskeyttäessä vanhempain-
tai hoitovapaan työkyvyttömyyden takia ei työnantajalla ole sairausajan palkanmaksu-
velvollisuutta työsopimuslain mukaisesti ilmoitetun vanhempain- tai hoitovapaan ajalta.

Työnteke muualla vanhempain- tai hoitovapaan aikana

Vanhempain- tai hoitovapaa on tarkoitettu käytettäväksi lapsen hoitamiseen. Työskentely
vapaan aikana on siten mahdollista vain, jos se voi tapahtua niin, ettei lapsen hoito esty
tai häiriinny. Esimerkiksi iltatyö voi olla mahdollista, jos työ normaalisti on päivätyötä ja
lapsen hoito on järjestetty iltaisin.

Perhevapaalta palaavalla työntekijällä on oikeus palata ensisijaisesti aikaisempaan
työhönsä. Jos tämä ei ole mahdollista, on työntekijälle tarjottava aikaisempaa työtä vas-
taavaa työsopimuksen mukaista työtä ja jos tämäkään ei ole mahdollista, muuta työsopi-
muksen mukaista työtä (työsopimuslaki 4. luku 9 §).

6.4.4 Alle 10-vuotiaan lapsen äkillinen sairastuminen

Alle 10-vuotiaan oman tai muun kodissa pysyvästi asuvan lapsen äkillisesti sairastuessa,
maksetaan äidille tai isälle tai lasta huoltavalle henkilölle, joka asuu vakituisesti yhteisessä
taloudessa äidin tai isän kanssa tämän työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevan
määräyksen mukainen korvaus lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämät-
tömästä, lyhyestä tilapäisestä poissaolosta. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on,
että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä ja että poissaolosta annetaan työehtosopi-
muksen sairausajan palkan maksamista koskevien määräysten mukainen selvitys. Edellä
sanottua sovelletaan sekä yksinhuoltajuuteen että yhteishuoltajuuteen.

Samoin sairastumisen johdosta korvausta maksetaan vain toiselle huoltovastuullisista.
Samoin perusteiden mukaan maksetaan vastaava korvaus lapsen äidille tai isälle, mikäli jommalla-
kummalla vanhemmista ei sairauden, matkan, työskentelystä, opiskelusta tai koulutuk-
seen osallistumisesta johtuvan toisella paikkakunnalla asumisen tms. tilapäisen esteen

vuoksi ole mahdollisuutta osallistua lapsen hoitoon eikä muuta hoitoa saada järjestetyksi tämän momentin mukaisesti. Tätä momenttia sovellettaessa opiskelu rinnastetaan ansio-työhön.

Saman sairastumisen johdosta korvausta maksetaan samanaikaisesti vain toiselle vanhemmista siten, että palkallinen ajanjakso ei yhteenlaskettuna ylitä jäljempänä soveltamisohjeessa mainittua poissaolon enimmäispituutta.

Soveltamisohje:

Selvitys lapsen sairaudesta

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

Kun poissaolo on välttämätöntä lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi

Poissaolo on sallittu sopimuksen mukaan sekä lapsen äidille, isälle tai jommankumman kanssa vakituisesti samassa taloudessa asuvalle lasta huoltavalle henkilölle. Edellytyksenä poissaololle on molempien huoltovelvollisien ansiotyössä olo. Lähtökohtana on, että työntekijän tulisi ensisijaisesti pyrkiä järjestämään hoito. Vasta silloin, kun tähän ei ole mahdollisuuksia, voi jompikumpi huoltovelvollisista jäädä hoitamaan lasta. Poissaolotapauksissa työntekijältä vaaditaan selvitykseksi poissaolon välttämättömyydestä tieto lapsen hoitopaikan sekä samassa taloudessa asuvien perheenjäsenten hoitomahdollisuudesta ja sopivuudesta tehtävään. Työnantajalle ei tarvitse antaa selvitystä naapurien, kunnallisten kodinhoitajien ym. hoitajien puutteesta. Perheenjäsenillä tarkoitetaan kyseisen lapsen vanhempia, isovanhempia sekä lapsen vanhempia sisarusia sekä muita työntekijän taloudessa eläviä.

Lapsi sairastuu kesken vanhemman työpäivän

Mikäli sopimuksen muut edellytykset ovat olemassa, tulee työntekijälle korvata poissaolotapauksessa palkka työehtosopimuksen mukaisesti käyttäen keskituntiansiota. Yleensä tämä merkitsee sitä, että työntekijä saa lapsen sairastumispäivältä palkan työvuoronsa loppuun asti. Sairastumispäivää seuraava päivä on yleensä sairausloman ensimmäinen päivä, johon sovelletaan muun muassa työehtosopimuksen karenssiakkaa koskevia määräyksiä.

Saman sairauden uusiutuminen

Mikäli lapsi sairastuu uudelleen samaan sairauteen työehtosopimukseen tai alakohtaisiin käytäntöön perustuvan 30 päivän kuluessa, maksetaan työehtosopimuksen sairausajan palkka (keskituntiansio) myös lapsen hoidon osalta ilman karenssia, kuten se tapahtuisi työntekijän omankin sairauden osalta.

Sopimuksen tarkoittamana saman sairauden uusimisena ei pidetä kahden tai useamman lapsen sairastumista peräkkäin alle 30 päivän välein samassa perheessä. Myöskään työntekijän ja lapsen peräkkäin sattuvat sairaudet eivät keskenään muodosta työehtosopimuksen tarkoittamaa uusiutumistapausta.

Poissaolon pituus

Sopimuksella mainitulla lyhyellä tilapäisellä poissaololla tarkoitetaan yhden, kahden, kolmen tai neljän päivän poissaoloa. Poissaolon pituus on aina arvioitava tapaus tapaukselta ottaen huomioon muun muassa hoidon järjestämismahdollisuudet ja sairauden laatu. Sopimus ei siten merkitse automaattista oikeutta neljän päivän palkalliseen enimmäispoissaoloon. Poissaolon ollessa sovittua pitemmän ei korvausta makseta. Luonnollista on kuitenkin, ettei sairasta lasta voida aina jättää yksin lapsen sairauden jatkuessa pitempäänkin kuin sen ajan, jolta korvausta maksetaan.

Lapsen sairastumisesta aiheutuvan poissaolon vaikutus työntekijän vuosiloman ansaitsemiseen

Vuosilomalain 2 luvun 7 §:n luettelo työssäolopäivien veroisista päivistä ei sisällä lapsen sairastumisesta johtuvia poissaolopäiviä. Liitot ovat kuitenkin sopineet, että palkallinen poissaolo lapsen äkillisen sairastumisen johdosta ei vähennä työntekijän vuosiloman ansaitsemista. Tämän mukaan ko. poissaolopäivät rinnastetaan lain tarkoittamiin työssäolopäivien veroisiin päiviin.

Yksinhuoltaja

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

Molemmat vanhemmat vuorotyössä

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

Jos alle 10-vuotiaan äkillisesti sairastuneen lapsen vanhemmat ovat saman työnantajan palveluksessa, ja toinen vanhempi on ollut yövuorossa ja toisen työvuoro on päiväaikaan, varataan päiväaikaan työssä olevalle vanhemmalle mahdollisuus ilman palkan menetystä hoitaa äkillisesti sairastunutta lasta, jos yövuorossa olleella puolisoilla on yövuoro myös seuraavana yönä.

6.4.6 Vaikeasti sairas lapsi

Työntekijällä, jonka lapsella on sairausvakuutuslain täytäntöönpanosta annetun valtioneuvoston asetuksen (1335/30.12.2004) 4 §:n mukainen vaikea sairaus tai vamma, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen lapsensa hoitoon, kuntoutukseen tai hoidon opastukseen sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

6.4.7 Ryhmähenkivakuutus

Työnantaja kustantaa työntekijöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen, jota toteutettaessa noudatetaan keskusjärjestöjen antamia ohjeita.

6.5 Työturvallisuus

6.5.1 Yleissääntö

Työtapaturmien ja ammattitautien välttämiseksi työpaikalla ryhdytään tarpeellisiin toimenpiteisiin.

6.5.2 Suositus työsuojeluyhteistyön toteuttamiseksi eräissä tapauksissa

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

6.5.3 Työnopastus ja perehdyttäminen

Työnantajan on huolehdittava työntekijän riittävästä perehdyttämisestä ja opastamisesta työhön. Perehdyttäminen antaa työntekijälle valmiudet työskennellä työyhteisössä ja työtehtävissään oikealla ja turvallisella tavalla. Työnopastuksella varmistetaan, että työntekijä hallitsee työtehtävän, käytettävät koneet ja työvälineet sekä osaa toimia myös häiriö- ja poikkeustilanteessa. Työnopastusta ja perehdyttämistä toteutettaessa ja kehitettäessä otetaan huomioon työpaikan olosuhteet, tuotannon asettamat vaatimukset, työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet ja ergonomiset tekijät.

Työnantajan erikseen työnopastajaksi nimeämälle työntekijälle, joka vahvistetun koulutussuunnitelman, työnopastussuunnitelman tai työnopastusohjelman tai vastaavan mukaisesti oman toimensa ohella opastaa työntekijää työympäristöön ja työtehtäviin, maksetaan paikallisesti sovittava korvaus, josta sovitaan ennen työnopastuksen aloittamista. Työnopastus voidaan huomioida myös työntekijän palkkauksessa. Työnopastajan tehtävät eivät saa aiheuttaa ansion alentumista.

6.5.4 Suojavarusteet

Mikäli perustellusti ja yhteisesti voidaan todeta, että erityisten suojavarusteiden käytöllä työssä on työturvallisuutta olennaisesti parantava vaikutus, työnantaja hankkii tällaisen varusteen työpaikalle työntekijän käyttöön, vaikka sen antaminen työturvallisuuslain 15 §:n mukaan ei olisi välttämätöntä. Edellä sanottu ei tarkoita tavanomaista työvaatetusta.

7 LUKU LUOTTAMUSMIEHET JA AMMATTIOSASTO

7.1 Luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut

7.1.1 Luottamusmiehet

Teollisuusliitto ry:n ammattiosastojen valitsemien pääluottamusmiesten ja luottamusmiesten toimintaan ja asemaan sekä maksettaviin korvauksiin nähden noudatetaan työehtosopimuksen liitteenä olevaa Yleissopimusta.

Päáluottamusmiehelle annetaan vapaata viikoittain pääluottamusmiestehtävien hoitamiseen ja maksetaan korvausta kuukausittain.

Jos pääluottamusmiestehtäviä ei ole, pääluottamusmies osallistuu normaaleiden työtehtäviensä hoitamiseen.

Päälouottamusmiesten kuukausikorvausten määrät:

Työntekijöiden lukumäärä	Vapaa tunteina/vk	1.7.2025 alk. Korvaus €/kk	1.6.2026 alk. Korvaus €/kk	1.6.2027 alk. Korvaus €/kk
– 20	1, ellei toisin sovita	78,00	80,00	82,00
21 – 50	5	78,00	80,00	82,00
51 – 100	9	78,00	80,00	82,00
101 – 200	15	78,00	80,00	82,00
201 – 300	21	78,00	80,00	82,00
301 – 400	26	86,00	88,00	90,00
401 – 500	31	92,00	95,00	97,00
501 –	vapaa	105,00	108,00	111,00

Kokonaan työstä vapautetun päälouottamusmiehen palkka määritellään hänen oman keskituntiansionsa perusteella. Tätä palkkaa tarkistetaan yleisillä työehtosopimuskorotuksilla ja 1/4-vuotiskausin siten, että hänen palkkakehityksensä vastaa hänen ennen kokonaan työstä vapautumistaan tekemässään työssä tapahtunutta palkkakehitystä.

Päälouottamusmiehen tässä pykälässä tarkoitettua palkkakehitystä tarkastellaan vähintään kerran vuodessa paikallisesti sovittavalla tavalla.

7.1.2 Laitosmiesten luottamusmies

Laitosmiehillä on oikeus valita oma luottamusmiehensä, jos päälouottamusmieheksi valittu ei ole laitosmies.

7.1.3 Työsuojeluvaltuutetut

Työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö sovitaan työnantajan ja työsuojeluvaltuutetun välillä. Työsuojeluvaltuutetulle korvataan hänen työaikanaan suorittamien työsuojelua ja työsuojeluyhteistoimintaa koskevien tehtävien hoitamisesta aiheutuva ansionmenetys.

Työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain mukaan, jollei työsuojeluvaltuutetun ajankäytöstä ole lain mukaisesti muuta sovittu, työnantajan on työpaikalla, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään 10 työntekijää, vapautettava työsuojeluvaltuutettu säännöllisistä työtehtävistään työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista varten vähintään neljäksi tunniksi kunkin neljän perättäisen kalenteriviikon pituisen ajanjakson aikana, jollei tuotannolle tai työnantajan toiminnalle vapautuksesta aiheutuva tuntuva haitta ole tilapäisesti vapautuksen esteenä.

Työsuojeluvaltuutettujen kuukausikorvausten määrät:

Työstä vapautuksen määrä tunteina/viikko	1.7.2025 alk. Korvaus €/kk	1.6.2026 alk. Korvaus €/kk	1.6.2027 alk. Korvaus €/kk
Alle 4 tuntia	55,00	57,00	58,00
4 tuntia	60,00	62,00	63,00
8 tuntia	66,00	68,00	70,00
14 tuntia	73,00	75,00	77,00
20 tuntia	81,00	83,00	85,00
25 tuntia	90,00	93,00	95,00
30 tuntia	95,00	98,00	100,00
Kokonaan vapautettu	103,00	106,00	109,00

7.1.4 Tarvikkeiden säilyttäminen, toimitila ja toimistovälineet

Työnantaja järjestää pääluottamusmiehelle paikan, jossa voidaan säilyttää luottamusmiestehtäviä varten tarvittava asiakirjat ja toimistovälineet. Kun työpaikan koko sitä edellyttää, työnantaja järjestää tarkoituksenmukaisen toimitilan, jossa voidaan käydä luottamusmiestehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut.

Pääluottamusmiehelle on luottamusmiestehtäville välttämättömän yhteydenpidon hoitamiseksi varattava häiriöttömän puhelimen käyttöön tehdasalueella.

Pöytäkirjamerkintä:

Liitot toteavat yhteisenä tulkintanaan, että tavanomaisten toimistovälineiden käsitteen piiriin kuuluu myös yrityksessä yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internet-yhteys (sähköposti). Arvioinnissa voidaan ottaa huomioon mm. yrityksen koko, pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun tehtävien laajuus ja edellyttämä tarve sekä ajankäytön määrä. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

Soveltamisohje:

Tässä kohdassa tarkoitetut pääluottamusmiehen omaan liittoon erimielisyyksien selvittämiseksi soittamat puhelut ovat alalla noudatetun käytännön mukaan maksuttomia.

7.1.5 Työntekijöiden lukumäärä

Edellä tarkoitetut työntekijöiden lukumäärät todetaan paikallisesti kalenterivuodeksi kerrallaan.

7.2 Yritystä koskevat tiedot

Työnantajan tulee esittää henkilöstölle tai sen edustajille Yleissopimuksen 5. luvun mukaisesti henkilöstösuunnitelma sekä selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta.

Soveltamisohje:

Yleissopimuksen mukaan on mm. palkkausta koskevassa kysymyksessä annettava tapauksen selvittämiseen tarvittavat tiedot myös työosaston luottamusmiehelle. Tiedonantovelvollisuus on sopimuksessa lisäksi laajennettu koskemaan kaikkia työsuhteeseen liittyviä kysymyksiä, joissa on syntynyt epäselvyyttä tai erimielisyyksiä. Yksilöidyn tapauksen selvittämiseksi on pääluottamusmiehelle ja tarvittaessa myös työosaston luottamusmiehelle annettava valituksenalaisesta tapauksesta perusteelliset ja yksityiskohtaiset tiedot.

7.3 Varapääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun varamiehen irtisanominen

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

Samaa sääntöä noudatetaan työsuojeluvaltuutetun varamieheen.

7.4 Ammattiliiton hallintoelinten kokoukset

Työntekijä, joka on valittu Teollisuusliitto ry:n liittokokoukseen, valtuustoon, hallitukseen tai näiden asettamiin pysyviin elimiin, on oikeus saada vapautusta työstä osallistuakseen näiden hallintoelinten virallisiin kokouksiin.

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

7.5 Ilmoitustaulujen käyttö, tiedotustoiminta ja kokoukset työpaikalla

Ilmoitustaulujen käytössä, tiedotustoiminnassa ja kokouksissa työpaikalla noudatetaan sopijaosapuolten välistä Yleissopimusta.

7.6 Jäsenmaksujen perintä

Työnantaja pidättää, mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, Teollisuusliitto ry:n jäsenmaksut palkanmaksukausittain ja tilittää ne palkanmaksun tapahduttua välittömästi mainitun liiton nimeämälle pankkitilille. Työntekijälle annetaan vuoden tai työsuhteen päätyttyä verotusta varten todistus pidätetystä summasta.

8 LUKU NEUVOTTELUJÄRJESTYS

8.1 Paikallinen sopiminen

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

Luottamusmiehen ja työnantajan välillä tehty sopimus sitoo työnantajaa sekä niitä työntekijöitä, joita luottamusmies sopijaosapuolten välisen Yleissopimuksen mukaisesti edustaa, ja se on solmittava kirjallisena, jos jompikumpi sopijapuoli sitä pyytää. Kirjallinen sopimus on voimassa olevan työehtosopimuksen osa, ja sitä sovelletaan senkin jälkeen, kun työehtosopimuksen voimassaolo muutoin on lakannut.

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

8.2 Paikallisen sopimisen työryhmä

Työehtosopimuksen soveltamispiirissä paikallisen sopimisen toissijaisena menettelytapana toimii paikallisen sopimisen työryhmä. Työryhmä toimii työntekijöiden edustajana ja sopijapuolena paikallisen sopimisen asioissa vastaavassa laajuudessa kuin luottamusmies.

Jos työpaikalle ei ole valittu luottamusmiestä, paikallisen sopimisen työryhmä toimii työntekijöitä edustavana sopijapuolena paikallisessa sopimisessa luottamusmiehen sijaan.

Paikallisen sopimisen työryhmä perustetaan tarvittaessa jommankumman osapuolen pyynnöstä. Mikäli luottamusmiestä ei ole valittu, pyynnön työryhmän perustamisesta voi tehdä henkilöstöryhmä yhdessä.

Luottamusmies ja työnantaja voivat myös yhdessä kirjallisesti sopia, että tietty paikallista sopimista koskeva asia siirretään paikallisen sopimisen työryhmän sovittavaksi.

Työntekijöillä on oikeus valita työryhmään keskuudestaan enintään kaksi jäsentä, joista toinen on luottamusmies, jos sellainen on valittu. Työnantaja nimeää enintään yhtä monta edustajaa työryhmään.

Ryhmän toimikausi on kaksi vuotta kerrallaan luottamusmieskausien mukaisesti, ellei muusta toimikaudesta sovita.

Tämä määräys on voimassa 29.2.2028 asti.

8.3 Jatkuva neuvottelumenettely

Jatkuvan neuvottelun tavoitteena on edistää yhteistoimintaa työpaikoilla, kehittää alan työllisyyttä ja tuottavuutta, valmistella sopimuskauden aikana muutoksia työehtosopimuksiin sekä laatia yhteisiä soveltamisohjeita työpaikoilla hankaliksi koettuihin tilanteisiin. Jatkuvalle neuvottelulle laaditaan vuosittain erillinen suunnitelma, jossa suunnitellaan ennalta tavoitteet ja aikataulu.

Osana jatkuvan neuvottelun menettelyä liitot voivat ottaa käsittelyyn myös yksittäisen yrityksen talouden vakauttamisen kriisitilanteessa, jos yrityksessä ei ole löytynyt paikallisesti sopien tilanteeseen ratkaisua.

Tekstiili- ja muotialan työehtosopimuksen 8.1 kohdan sopimusmääräys antaa paikallisille osapuolille mahdollisuuden käyttää paikallista sopimista työehtosopimuksessa erikseen mainittuja asioita laajemmin. Kyseinen työehtosopimuksen kohta mahdollistaa toisin sopimisen työehtosopimuksen määräyksistä myös työnantajan joutuessa taloudellisiin vaikeuksiin.

8.4 Erimielisyyksien ratkaiseminen

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

Tähän työehtosopimukseen osallisen liiton esittäessä neuvotteluja edellisessä kappaaleessa tarkoitetussa tilanteessa, neuvottelut on aloitettava niin pian kuin mahdollista ja ne on käytävä kaikkea aiheutonta viivyttelyä välttämällä.

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

Turvautuminen työtaisteluun tai muuhun toimenpiteeseen työn säännöllisen kulun estämiseksi tässä sopimuskohdassa tarkoitetun erimielisyyden johdosta on kielletty.

9 LUKU SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

9.1 Työehtosopimuksen voimassaolo

Työehtosopimus on voimassa 21.3.2025-29.2.2028 saakka, jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu tai ellei alla olevasta sopimuksen tarkastelu -kohdasta muuta johdu. Uudesta työehtosopimuksesta neuvoteltaessa ovat työehtosopimuksen määräykset voimassa siksi, kunnes uusi työehtosopimus on tehty tai sopimusneuvottelut ovat päättyneet.

Sopimuksen tarkastelu

Pitkälle ajanjaksolle sijoittuvan sopimuskauden aikana saatetaan joutua kohtaamaan sellaisia olosuhdemuutoksia, joita osapuolet eivät ole kohtuudella voineet ennakoida sopimusta tehdessä.

Sopijaosapuolet tarkastelevat 20.12.2026 mennessä alan näkymiä, työllisyyttä ja kustannuskilpailukykyä. Tarkastelussa huomioidaan esimerkiksi ETLAn, Laboren ja Suomen Pankin ennusteita suhdannenäkymistä ja kuullaan tarvittaessa asiantuntijoita, sekä keskustellaan, vaikuttavatko tarkastelussa esiin tulleet alan näkymät ja muut olosuhteet vuodelle 2027 sovittuun korotustasoon.

Tarkastelun pohjalta suoritettavan kokonaisarvioinnin perusteella sopimusosapuolet voivat 31.12.2026 mennessä yhdessä joko muuttaa vuodelle 2027 sovittua korotustasoa vastaamaan talousnäkymiä tai sopia sopimus päättymään 28.2.2027. Arvioinnin perusteella kummallakin osapuolella on myös mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 28.2.2027. Irtisanomista koskeva ilmoitus on tällöin toimitettava kirjallisesti toiselle sopijaosapuolelle viimeistään 1.1.2027.

9.2 Sopimuskappaleet

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

Helsingissä 21.maaliskuuta 2025

Suomen Tekstiili ja Muoti ry

Teollisuusliitto ry

LIITE 1 Tekstiili- ja muotialan ammattiryhmittely

	palkkaryhmä
TUOTANTO-OSASTOJEN YHTEISET TYÖT	
Työnopastajat	3–5
Kuljetus- ja punnitustyöntekijät	1–3
Konesiivoojat, öljyjät	1–3
Laboratoriotyöntekijät	2–4
Lähetysosaston työntekijät	2–4
Siivoojan työ	2
Ruokalahenkilökunta	2–4
Myymälähenkilökunta	3–5
KEHRÄÄMÖ	
Kehräämön esivalmistelutyöt	2–3
Kehrääjät	3
Rullaajat	2–3
Vyyhtijät	3
Kehräämön muut työntekijät	2–4
KUTOMO JA PUNOMO	
Kudonnan esivalmistelutyöt	2
Luoajat	2–3
Niisittäjät	2–3
Kertaajat	3
Kutoajat	3–5
Punoajat	3
Kutomon muut työntekijät	2–5
TRIKOO JA SUKKANEULOMO	
Työnjakajat	2–3
Neuloajat	3–4
Neuloksen tarkastajat	2
Ketlaajat	2–3
Sukansaamaajat	1–3
Sukantarkastajat	2
Muotoilu, viimeistely	4
Tarkastajat ja parien tekijät	2
Leimaajat ja pakkaajat	1–2
Trikoo- ja sukkaneulomon muut työntekijät	2–5
VÄRJÄÄMÖ JA VIIMEISTÄMÖ	
Värjäreit	4
Kankaanvalkaisijat	4–5
Muut värjäreit ja valkaisijat	4
Kankaanvalkaisijoiden ja värjäreiden apulaiset	2
Värikojit ja punnitsijat	4–5
Levityskoneen käyttäjät	4
Kuivauskoneen käyttäjät	3
Muut viimeistyskoneen käyttäjät	3–5

Kaikkien viimeistyskoneiden käyttäjien apulaiset	1-3
Nukkaus- ja leikkauskoneiden käyttäjät	2-3
Kaavion valmistajat ja piirtäjät	5
Painokoneen käyttäjät	3-5
Painokoneen käytön apulaiset	1
Tarkastajat	2-3
Pakkaajat	1-2
Värjäämön ja viimeistämön muut työntekijät	2-5
 TEHDASPALVELUOSASTON TYÖNTEKIJÄT TUOTANTOPUOLEN MUKAAN	 1-5
 ERIKOISTEKSTIILITEOLLISUUS	
Sairaalaravikeosastojen työntekijät	1-5
Tarkastajat	3
Pakkauslinjan työntekijät	3
Sterilointi	3
Muovikangastehtaiden työntekijät	2-5
Peiteosaston työntekijät	1-5
Keinoturkistehtaiden työntekijät	1-5
Kuitukangastehtaiden työntekijät	1-5
Kuitukangaskoneen hoitaja	5
Kuitukangaskoneen käyttäjä	4
Mattotehtaiden työntekijät	1-4
Kutominen mattotehtaassa	3-4
Paperikehruun ja köysitehtaiden työntekijät	1-5
Lasitekstiiliosastojen työntekijät	1-5
Vaahtomuovi- ja vuodevaatetehtaiden työntekijät	1-5
Lippujen ja merkkien valmistuksen työntekijät	1-5
Konehuopatehtaiden työntekijät	1-5
Saumaaja	2-3
Neulauskoneenhoitaja	5
Joustinpatjatehtaan työntekijät	1-5
Muun erikoistekstiilin valmistuksen työntekijät	1-5
Höyhenen jalostus ja untuvatuotteiden valmistuksen työntekijät	1-5
Kaihtimia valmistavat työntekijät	1-5
 LEIKKAAMO	
Piirtäminen (päällinen, vuori)	
Piirossuunnittelu	5
Asetteliija	4-5
Mallimestari, kaavoittaja	5
Piirossuunnittelun jälkityöt (asetelman piirto)	3
 Vaativa laakaus ja/tai leikkuu	
Laakaus	4
Leikkuu ja turkisleikkuu	5
Laakaus ja leikkuu	5
Nahkaleikkuu	4-5
Leikkuu automaattikoneella (koneenkäyttäjä)	5

Laakaus ja/tai leikkuu	
Laakaus	3
Leikkuu	2-4
Laakaus ja leikkuu	4
Leikkaamon kuljetus- ja aputyöt	
Kuljetus	2-3
Kortistointi, pääläpatus (= saattomääräinten teko)	2-3
Läpatus, leimaus	2
Näpatus	2
Muut leikkaamon aputyöt	2
Mittatilaus- ja mallileikkuu	
Mallileikkuu	4-5
Muut leikkaamon työt	
Leikkaamon työvuorotus (reservityöntekijä)	5
Kaavojen sarjoitus	5
Leikatun tuotteen tarkastus	3
OMPELIMO	
Koneompelu	
Taskutus (päällystaskun teko alusta loppuun)	4
Ompelija, vaativa vaihetyöompelu	4-5
Ompelija, helppo vaihetyöompelu	2-3
Erikoiskonetyöt	
Vaativat erikoiskonetyöt	4-5
Helpot erikoiskonetyöt	2-3
Katesaumaus	3
Varmuustikkisaumaus	3
Käsityöt	
Käsityöt	3-5
Väliprässäykset	
Vaativat väliprässityöt	4-5
Helpot väliprässityöt	3
Erikoistyöt	
Vaatturi ammattityössä	5
Urakkavuorottajan työ (reservityöntekijä)	4-5
Malliompelu	4-5
Koko kappaleen ompelu	4-5
Työnjakajat	2-4
Valmiin tuotteen korjaaja (myymälässä)	5
Brodeeraus	3
Silkkipainanta	2-3

Erillistyöt	
Vaativat erillistyöt	3–5
Helpot erillistyöt	2–3
Kankaanpainanta käsin	4
Ompelimon nahka- ja turkistyöt	
Nahkaompelu	3–4
Turkiksen värilajittelu	5
Vaativa nahka- ja turkisompelu	4–5
Koko kappaleen ompelu	4–5
Mallikappaleen valmistus	5
Tavanomainen nahka- ja turkistuotteen tarkastus	4–5
Arvoturkisten ja vastaavien lopputarkastus	5
Vaativat nahka- ja turkisasusteiden korjaustyöt	5
Kelsin konetus	4
Turkiksen naulaus	4
Liimaus ja viikaus	3–4
Keskan kiinnitys	4
Suurjaksohitsaamon työt	
Vaativa vaihetyöhitsaus	3–5
Helppo vaihetyöhitsaus	2
VIIMEISTÄMÖ	
Käsikäyttöinen koneprässi	4–5
Puoliautomaattinen koneprässi	3–5
Automaattinen koneprässi	2–5
Rautatyöt	1–5
Höyrynukke	3–4
Prässityön urakkavuorotus	5
Työnopastaja	5
Paidan ja vastaavien tuotteiden viikaus	2–3
Lakin mittaust ja numerointi	2–3
VARASTO	
Varaston erikoistyöt	
Tarvikevarastotyöt	2–3
Kankaan tarkastus	3–4
Tavanmukaiset varastotyöt	
Tilausten keräily	2–3
Lähetysten purkaminen ja pakkaus	2–3
Lähetysten kirjaaminen	2–3
Muut varastotyöt	
Muut varastotyöt	3–5
– osavarastonhoitaja	3
– varastonhoitaja	5

LIITE 2 Viikonloppuvuorota koskevat määräykset

Tekstiili- ja muotialalla voidaan tehdä työtä myös ns. viikonloppuvuoroissa.

Viikonloppuvuoroon siirtymisestä on sovittava työntekijän ja työnantajan kesken.

Työajan alkamis- ja loppumisajat sovitaan yrityksen muiden vuorojen mukaisesti esim. seuraavasti:

pe 23 - la 11	I vuoro
la 11 - la 23	II vuoro
la 23 - su 11	I vuoro
su 11 - su 23	II vuoro

Liitot ovat sopineet, että tämän sopimuksen mukaisessa työaika- ja vuorossa säännöllinen vuorokautinen työaika on korkeintaan 12 tuntia.

Ruoka-ajat ja tauot on järjestettävä siten, että työntekijällä on normaalia pitemmän työvuoron huomioonottaen mahdollisuus riittävän usein työvuoron aikana ruokailla ja nauttia virvokkeita.

Paikallisesti on selvítettävä mahdollisuudet ruokailupalvelujen järjestämiseen.

Vuoden aikana työskennellään kaikkina muina viikonloppuina paitsi:

- kesäloman aikana 3
- talviloman aikana 1 (Paikallisesti sopien voidaan jakamalla talviloma myös tämä viikonloppu tehdä töitä)
- jouluku
- pääsiäinen tai juhannus

Vuosiloman pituus lasketaan lain mukaan 2 tai 2,5 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi hyväksytään kuukausi, jona työntekijä on ollut työssä kaksi täyttä viikonvaihdetta. Työssäolopäivien veroisina päivinä vuosilomaa laskettaessa pidetään niitä työpäiviä, jona työntekijä työsuhteen kestäessä on ollut estynyt työtä suorittamasta vuosilomalain 7 §:ssä mainittujen syiden vuoksi.

Kun työntekijä on oikeutettu saamaan 2,5 arkipäivää lomaa lomanmääräytymiskuukautta kohden pidetään näistä

- 3 viikonloppua yleisen kesäloman aikana ja
- 1 viikonloppu yleisen talviloman aikana

Vuosilomapalkan suuruus on 2 lomapäivään kuukaudessa oikeutettujen osalta 4 x 43 tunnin palkka ja 2 ½ lomapäivään kuukaudella oikeutettujen osalta 5 x 43 tunnin palkka ts. työntekijä saisi lomapalkkansa samansuuruisena mitä silloin jos hän olisi ko. viikonloput työssä. Lyhyempään lomaan oikeutetut saavat vastaavan osuuden. Lomaltapaluu- rahana on normaali 50 % lomapalkasta.

Lomapalkka ja lomaltapaluu- raha maksetaan samaan aikaan kuin muissakin työaika- muodoissa työskenteleville työntekijöille.

Viikonloppuvuorossa työskentelevän palkka muodostuu seuraavasti:

Perustunteja 24 t/viikonloppu =				24 t
la:na korvataan kuten	100 %	ylityö	4 t	4 t
su:na "	50 %	"	2 t	1 t
su:na "	100 %	"	2 t	2 t
sunnuntaityökorotus	100 %	"	12 t	<u>12 t</u>
				43 t

Jos henkilö viikonloppuvuoron lisäksi kutsutaan normaaliin 1-, 2- tai 3-vuoroon, maksetaan hänelle viikolla tehdystä työstä 8 ensimmäiseltä tunnilta yksinkertainen palkka, 8 seuraavalta tunnilta 50 %:lla korotettu ja sen jälkeen 100 %:lla korotettu palkka.

Vaikka tunnit korvataan kuten ylityö, niitä ei lasketa eikä tilastoida lain mukaisiksi ylityötunneiksi.

Vuorotyölisät maksetaan sen vuoron mukaan, minkä kohdalle normaalin 3-vuorotyön tunnit sattuvat.

Sairasajan palkkaa maksetaan työehtosopimuksessa mainitut ajat. Mikäli henkilö sairastuu siten, että hän on viikonloppuvuorosta poissa lauantain, sunnuntain tai molemmat päivät, maksetaan hänelle viikonlopun tunnit (43 tuntia) vähennettynä kahdeksalla (8 tuntia) = 35 tuntia.

Mikäli työsuhde on ennen työkyvyttömyyden alkua jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään yhden vuoden ei em. vähennystä tehdä.

Jos viikonloppuvuoroa tekevän työntekijän työkyvyttömyys on kestänyt sairauden alkamispäivän jälkeen seitsemän (7) päivää, maksaa työnantaja täyden palkan viikonlopun ajalta.

Mikäli sairaus kestää vielä toisen viikonlopun yli, katsotaan hänen kohdallaan viikonloppuvuoro päättyneeksi hänen sairautensa alkamispäivästä lukien ja hänelle maksetaan sairauskorvausta normaalilla tavalla.

Liitot suosittelevat, että työntekijä säilyttäisi sairauskassan jäsenyyden siltä ajalta, jona hän on viikonloppuvuorossa.

Arkipyhäkorvauksena maksetaan tämän työehtosopimuksen mukaisesti korvattavilta arkipyhiltä 8 tunnin palkka.

Mikäli paikallisesti sovitaan järjestelyistä, jotka poikkeavat tästä sopimuksesta on ne ennen käyttöönottoa alistettava liittojen hyväksyttäväksi.

Mikäli järjestelmästä luovutaan työn puutteen vuoksi, on kiinnitettävä huomiota Irtisanomissuojasopimuksen 17 §:ssä mainittuihin irtisanomis- ja lomautusjärjestykseen vaikuttaviin tekijöihin, ts. ammattitaitoon, työsuhteen kestoan ja huoltovelvollisuuteen.

Muuten noudatetaan tekstiili- ja muotialan työehtosopimusta.

LIITE 3 Työsopimus

Työnantaja
Työnantajan koti- tai liikepaikka

Työntekijä	Henkilötunnus
Osoite	

☐ Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus	☐ Määräaikainen työsopimus
Työnteon alkamisajankohta	Työsuhteessa noudatettava koeaika kuukautta
Määräaikaisen työsopimuksen peruste	
Määräaikaisen työsopimuksen kesto	

Työn tekopaikka tai selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri kohteissa
Pääasialliset työtehtävät
Sovellettava työehtosopimus

Työstä maksettava palkka ja muu vastike		
Palkan määräytymisen peruste		
☐ Aikaperuste	☐ Suoritusperuste	☐ Muu
Palkka työsuhteen alussa		
Luontoisedut		
ja niiden raha-arvo		
☐ Verotusarvo	☐ Muu	
Palkanmaksukausi	Palkanmaksupäivät	Palkka maksetaan tilille

Työaika			
Säännöllinen työaika	tuntia/vrk	tuntia/vk	tuntia ☐ 2 viikon ☐ 3 viikon jaksossa

Vuosiloma
Vuosiloman pituus ja muut vuosilomaan liittyvät ehdot määräytyvät vuosilomalain ja työehtosopimuksen mukaan.
Vuosiloman määräytymisestä on lisäksi sovittu

Irtisanomisaika määräytyy		
☐ lain mukaan	☐ työnantajan irtisanoessa työsopimuksen	kuukautta
☐ työehtosopimuksen mukaan	☐ työntekijän irtisanoessa työsopimuksen	kuukautta

Muut sopimusehdot

Tätä työsopimusta on tehty kaksi samansisältöistä kappaletta, yksi kummallekin sopijaosapuolelle	
Paikka	Aika
Työnantajan allekirjoitus	Työntekijän allekirjoitus

TYÖSOPIMUKSEN TÄYTTÖOHJE

Työnantaja:

Merkitään työnantajan virallinen nimi, ei esim. sen käyttämää tuotenimeä.

Työnantajan koti- tai liikepaikka:

Koti- tai liikepaikka ja sen osoite.

Työntekijä ja henkilötunnus:

Henkilötunnus on tarpeellinen työntekijän yksiselitteiseksi yksilöimiseksi työnantajavelvoitteiden täyttämiseksi. Henkilötunnusta ei saa merkitä tarpeettomasti henkilötietojen perusteella tulostettaviin tai laadittaviin asiakirjoihin.

Osoite:

Osoite on tarpeen, jotta työnantaja tarvittaessa voi pitää yhteyttä ja toimittaa tiedotteita työntekijälle.

Toistaiseksi voimassa oleva / määräaikainen työsopimus:

Lähtökohtaisesti työsopimus on voimassa toistaiseksi. Perustellusta syystä työsopimus voidaan tehdä määräajaksi.

Työnteon alkamisajankohta:

Se päivä, jolloin työn tekeminen aloitetaan.

Määräaikaisen työsopimuksen peruste:

Merkitään se perusteltu syy, miksi työsopimus tehdään määräajaiseksi, esim. sijaisuus, työntekijän oma pyyntö.

Määräaikaisen työsopimuksen kesto:

Merkitään aika kalenteriajan mukaan. Jos päättymisaikaa ei tiedetä, merkitään se seikka, minkä perusteella päättyminen määräytyy.

Työsuhteessa noudatettava koeaika:

Mikäli koeajasta sovitaan, sen pituus merkitään tähän. Koeajan pituudeksi voidaan sopia pääsääntöisesti enintään kuusi kuukautta. Vuotta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa olla enintään puolet työsuhteen kestosta. Jos työnantajaa sitovassa työehtosopimuksessa on määräys koeajasta, on sen soveltamisesta tehtävä tähän merkintä.

Työn tekopaikka tai selvitys niistä periaatteista, joiden mukaan työntekijä työskentelee eri kohteissa:

Merkitään se paikka, jossa työntekijä työskentelee pääasiallisesti tai josta käsin hän suorittaa työnsä.

Pääasialliset työtehtävät:

Merkitään pääasialliset työtehtävät tai niitä kuvaava tehtävänimike.

Sovellettava työehtosopimus:

Sovellettava työehtosopimus työsuhteen alussa voi olla työnantajaa työehtosopimuslain nojalla (työnantajan järjestäytymisen perusteella) sitova työehtosopimus, työehtosopimus, jota työnantaja on velvollinen noudattamaan yleissitovuuden nojalla, muu työehtosopimus, jonka noudattamisesta on sovittu, jos edellä mainitut työehtosopimukset eivät tule sovellettaviksi.

Työstä maksettava palkka ja muu vastike:

Palkan määräytymisen peruste: aikaperuste, suoritusteruste tai muu peruste.

Palkka työsuhteen alussa:

Peruspalkan rahamäärä tai työehtosopimuksen mukainen palkkaluokka, palkkaryhmä tms.

Luontoisedut ja niiden raha-arvo:

Merkitään luontoisedut ja niiden verotusarvo tai muu raha-arvo.

Palkanmaksukausi:

Jos aikapalkan perusteena on viikkoa lyhyempi aika. Palkka on maksettava vähintään kaksi kertaa kuukaudessa ja muussa tapauksessa kerran kuukaudessa.

Palkanmaksupäivät:

Palkka on maksettava palkanmaksukauden viimeisenä päivänä, jollei toisin sovita. Jos palkka erääntyy maksettavaksi arklauantaina tai eräinä juhlapäivinä, palkka on maksettava edellisenä arkipäivänä.

Palkka maksetaan tilille:

Pankin nimi ja tilin numero, jolle palkka maksetaan.

Työaika:

Säännöllinen työaika: tuntia / vrk; tuntia / viikko; tuntia / 2/3 viikon jaksossa.

Vuosiloma:

Vuosiloman pituus ja muut vuosilomaan liittyvät ehdot määräytyvät vuosilomalain ja työehtosopimuksen (esim. lomarahana) mukaan. Merkitään, mikäli näiden lisäksi on sovittu jotain muuta.

Irtisanomisaika määräytyy:

Irtisanomisajasta on merkittävä erikseen kummankin osapuolen noudatettava irtisanomisaika. Jos siitä ei sovita mitään, irtisanomisaika määräytyy lain ja työehtosopimuksen mukaan.

Muut sopimusehdot:

Muutkin kuin edellä mainitut työsuhteen kannalta olennaisina pidettävät tiedot on saatettava työntekijän tietoon merkitsemällä ne työsuhteen.

Työsuhteen ehtoja koskevat tiedot voidaan antaa myös viittaamalla asianomaiseen lakiin tai työehtosopimukseen.

LIITE 4 Työsuojeluvaltuutetun ajankäytön laskeminen

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

Toimiala- kohtainen kerroin 1.4.1986 lähtien		
Toimialat		
0.305	1	Malmikaivos- ja kaivannaistoiminta; räjähteiden valmistus
0.291	2	Talonrakennustoiminta; kivenhakkuu ja hionta; sepelin murskaus
0.276	3	Puutavaran ja rakennusmateriaalin valmistus
0.261	4	Muulla mainitsematon kivennäisteosten valmistus (esim. vuorivilla); metallien valmistus; teurastamot
0.246	5	Metallituotteiden valmistus; laivojen ja veneiden valmistus; kiskoilla kulkevien ajoneuvojen valmistus
0.216	6	Puupakkausten ja puuteosten valmistus; lasin ja lasituotteiden valmistus; massan ja paperin valmistus; maa- ja vesirakennustoiminta
0.208	7	Virvoitusjuomien valmistus; koneiden valmistus; autojen ja lentokoneiden sekä muu kulkuneuvojen valmistus; ei-metallisten kalusteiden valmistus; rakennuskeramiikan, sementin ja laastin valmistus
0.201	8	Muovituotteiden valmistus; teollisuuskemikaalien valmistus; lannoitteiden ja torjunta-aineiden valmistus; renkaiden valmistus; muu kemiallisten ja kumi- tuotteiden valmistus; maalin, lakan, pesuvalmisteiden sekä kosmetiikkatuotteiden valmistus
0.193	9	Posliinituotteiden ja saviastiatien valmistus; lihanjalostus; öljyjen ja rasvojen valmistus; myllytuotteiden valmistus; juomien (paitsi virvoitusjuomien) valmistus; polku- ja moottoripyörien valmistus; kalatuotteiden valmistus; sokerin valmistus; muun (kuin 1 kohdan) kaivannaisten talteenotto
0.186	10	Maaöljyn jalostus; sähkötekniikan teoll. ja kotitalouskoneiden valmistus; nahkan valmistus; tekoaineiden valmistus
0.179	11	Kasvien, hedelmien, leipomotuotteiden, suklaan ja makeisten sekä muu elintarvikkeiden valmistus; rehujen valmistus; tieto- ja konttorikoneiden valmistus
0.171	12	Köysien, sidenarujen ja verkkojen sekä muu tekstiilitavaran valmistus; paperi- ja kartonkipakkausten ja muiden paperituotteiden valmistus; turkkien muokkaus; laukujen ja nahkateosten valmistus
0.164	13	Instrumenttien ym. hienomekaanisten tuotteiden valmistus; kultasepänteosten, soitinten, urheiluvälineiden ym. valmistus; lääkevalmisteiden tuotanto; radioiden, televisioiden ja muiden tietoliikennevälineiden valmistus
0.156	14	Veden puhdistus ja jakelu; mattojen valmistus; tekstiilien kehruu, kudonta ja viimeistely, trikootuotteiden valmistus; tekstiiliompelu; kenkien valmistus; sähkön, kaasun, kaukolämmön tuotanto ja jakelu, tupakkatuotteiden valmistus
0.150	15	Graafinen tuotanto; vaatteiden valmistus
0.112	16	Konttori- ja toimistotyöt

160 tuntia tai yli oikeuttaa yhteen täysin vapaaseen työsuojeluvaltuutettuun

LIITE 5

SUOMEN TEKSTIILI JA MUOTI RY
TEOLLISUUSLIITTO RY

Tutustu työelämään ja tienaa -kesäharjoitteluohjelma 2025–2027

Suomen Tekstiili ja Muoti ry ja Teollisuusliitto haluavat omalta osaltaan tukea peruskoulu-
laisten, lukiolaisten, kymppiluokkalaisten sekä TUVA-koulutukseen osallistuvien nuorten
mahdollisuuksia tutustua työelämään osana Tutustu työelämään ja tienaa -kesäharjoitte-
luohjelmaa.

Kesäharjoitteluohjelman tarkoituksena on tarjota nuorille omakohtaista kokemusta toimi-
alan työpaikan toiminnasta, niissä esiintyvistä eri työtehtävistä, henkilöstörakenteesta,
yhteistyömuodoista ja alan tarjoamista mahdollisuuksista sekä antaa nuorille mahdolli-
suuden tehdä heille sopivaa käytännön työtä. Kesäharjoittelupaikkoja haetaan suoraan
alan yrityksistä.

Tämän vuoksi osapuolet ovat sopineet seuraavaa:

1. Jäljempänä olevat määräykset koskevat peruskoululaisia, lukiolaisia, kymppiluokkalai-
sia sekä TUVA-koulutukseen osallistuvia, joiden työsuhte perustuu Tutustu työelämään ja
tienaa -kesäharjoitteluohjelmaan.
2. Kaksi viikkoa tai kymmenen työpäivää kestävä kesäharjoitteluohjelman mukainen
työsuhte voidaan sijoittaa 1.6.–31.8.väliseen aikaan vuosina 2025–2027. Nuorella voi olla
vain yksi tämän suosituksen mukainen tutustumisjakso samassa työtehtävässä samalla
työnantajalla kunakin vuonna.
3. "Tutustu työelämään ja tienaa" -kesäharjoitteluohjelman suorittamisesta maksetaan
kertakaikkisena palkkana vuonna 2025 375 euroa ja vuonna 2026–2027 395 euroa.
Palkka sisältää tutustumisjaksolta kertyneen lomakorvauksen. Palkasta maksetaan laki-
sääteiset sosiaaliturvamaksut henkilön iästä riippuen.
4. Voimassa olevan työehtosopimuksen palkkoja, palkanmääräytymisperusteita ja muita
rahanarvoisia etuja koskevia määräyksiä ei sovelleta niihin henkilöihin, joiden työsuhte
perustuu tässä pöytäkirjassa tarkoitettuun kesäharjoitteluohjelmaan. Lukuun ottamatta
säännöllisen työajan pituutta heihin ei myöskään sovelleta työehtosopimuksen työaikaa
koskevia määräyksiä, mikäli ne vaikeuttaisivat kesätyöharjoitteluohjelman käytännön
toteutusta.

Helsingissä 28.4.2025

Suomen Tekstiili ja Muoti ry

Teollisuusliitto ry

LIITE 6

SUOMEN TEKSTIILI JA MUOTI RY
TEOLLISUUSLIITTO RY

TYÖHARJOITTELIJOIDEN/KESÄTYÖNTEKIJÖIDEN KÄYTTÄMINEN SUOMEN TEKSTIILI JA MUOTI RY:N SOPIMUSALALLA VUOSINA 2025–2027

Suomen Tekstiili ja Muoti ry ja Teollisuusliitto ry ovat yhtä mieltä siitä, että ammatillisen koulutuksen tutkintovaatimusten mukaisen työpaikalla tapahtuvan / järjestettävän koulutuksen tarve on suuri. On toivottavaa, että Suomen Tekstiili ja Muoti ry:n edustamien toimialojen yritykset voisivat aktiivisesti tarjota nuorille ja opiskelijoille työskentelymahdollisuuksia ja tehdä näin aloja tunnetuksi tulevaisuutta silmällä pitäen.

Koska edellä tarkoitettua, opintojen loppuun saattamisen kannalta pakollista harjoittelua toteutetaan myös kesän aikana, ovat liitot keskustelleet periaatteista, joita yrityksissä noudatetaan palkattaessa em. harjoittelijoita olosuhteissa, joissa yrityksessä on menossa lomautuksiin tai irtisanomisiin liittyviä järjestelyjä.

Liitot ovat yhtä mieltä siitä, että työnantaja voi työsopimuslain tarkoittamasta työnantajan työntarjoamis- tai takaisinottovelvollisuudesta huolimatta ottaa töihin työharjoittelijan myös tilanteessa, jossa työntekijöitä on irtisanottu tai lomautettu mikäli:

- työharjoittelija ei ole työsuhteessa
- jos työharjoittelija on työsuhteessa:
 - o työharjoittelu on osa pakollista tutkintoa (ammatillisesta koulutuksesta annetun lain 16 §:ssä ja ammatillisesta koulutuksesta annetun asetuksen (811/1998) 5 §:ssä säädetty toisen asteen ammatilliseen koulutukseen liittyvä työelämässä oppiminen, muu tutkintotavoitteinen pakollinen työharjoittelu sekä perusopetuslain ja sen nojalla annetussa asetuksessa tarkoitettu työelämään tutustuttaminen; tai
 - o työharjoittelija ei korvaa työnantajan lisätyövoiman tarvetta; tai
 - o työharjoittelija ei korvaa irtisanottua tai lomautettua työntekijää; tai
 - o työharjoittelijan työpanos ja työtehtävät eivät ole laadultaan rinnastettavissa normaaliin työntekijään; tai
 - o työharjoittelija työskentelee lyhytaikaisessa, määräaikaisessa työsuhteessa.

Yrityksissä neuvotellaan yhteistoimintalain tarkoittamalla tavalla kesätyöntekijöitä ja työharjoittelijoita otettaessa. Yritykseen tulevista työharjoittelijoista ja kesätyöntekijöistä tulee tiedottaa luottamusmiehelle.

Helsingissä 28.4.2025

Suomen Tekstiili ja Muoti ry

Teollisuusliitto ry

LIITE 7

SUOMEN TEKSTIILI JA MUOTI RY
TEOLLISUUSLIITTO RY

Soveltamisohje ay-koulutuksiin pk-yrityksissä tekstiilin ja muodin alalla

Suomen Tekstiili ja Muoti ry ja Teollisuusliitto ry toteavat yhdessä, että ay-kurssien määrässä ja henkilöstön edustajien osallistumisoikeudessa huomioidaan pienet ja keskisuuret yritykset.

Pienissä ja keskisuurissa yrityksissä henkilöstöedustajat (luottamusmiehet, työsuojeluvaltuutetut) osallistuvat töihin ja henkilöstön edustustehtäviin, jolloin kursseille osallistuminen saattaa aiheuttaa tuntuva haittaa yrityksen tuotannolle tai toiminnalle. Edellä mainituista syistä pienissä ja keskisuurissa yrityksissä kursseilla käydään yleensä hitaammassa tahdissa verrattuna isoihin yrityksiin. Toimitusvarmuus ei kurssien takia saa vaarantua. Ylityön tekemistä vältetään mahdollisuuksien mukaan ja pyritään ratkaisemaan vapautus työstä joustavin järjestelyin.

Liitot toteavat näkemyksensä, että hyvin toimivaa työpaikan yhteistoimintaa toteutetaan suunnitelmallisesti ja pitkäjänteisesti. Liitot suosittelevat, että työnantaja käsittelee yhdessä henkilöstön edustajien kanssa

- työpaikan neuvottelujärjestelmälle asetettavia/asetettuja tavoitteita ja toteutumaa
- yhteisiä tavoitteita yrityksen toimintaedellytysten, paikallisen sopimisen, työpaikan ja hyvinvoinnin kehittämiseksi
- Teollisuusliiton järjestämät, työnantajan tuen piirissä olevat koulutukset ja niihin liittyvät periaatteet
- tehtäviin ja yhteisiin tavoitteisiin liittyvän koulutuksen tarpeen, aikataulut ja tavoitteet.

Osapuolet suosittelevat, että työsuojeluvaltuutetun kanssa käydään samanlainen keskustelu koulutustarpeeseen.

Lähtökohtana on, että työehtosopimuksen mukaiseen koulutustyöryhmän hyväksyttyihin korvattaviin yksittäisiin ay-koulutuksiin voivat henkilöstön edustajat osallistua vain kerran per kurssi.

Milloin henkilöstön edustaja on hakeutunut kurssille, ja työnantaja on tehnyt kielteisen päätöksen tai mikäli työnantaja joutuu yrityksen tuotannollisesta tai toiminnallisesta syystä siirtämään kurssia, pyritään yhteisesti selvittämään muu mahdollinen sopiva ajankohta. Epäselvissä tilanteissa osapuolet voivat olla yhteydessä Teollisuusliiton koulutusyksikköön ja/tai Suomen Tekstiili ja Muoti ry:n työsuhteasiantuntijoihin.

Lähtökohtana on, että pääluottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu tai heidän varamiehensä eivät pienissä ja keskisuurissa yrityksissä osallistu samasta yrityksestä samaan aikaan ay-kursseille, ellei paikallisesti toisin sovita.

Liitot suosittelivat, että henkilöstön edustajien ay-kursseilla käynti jakautuisi ajallisesti heidän edustuskautensa osalta siten, että ay-kursseilla käynti ei rasittaisi liikaa tuotannollista toimintaa tai työnjärjestelyitä.

Pienten yritysten työntekijöiden ay-koulutukseen osallistumisen mahdollistamiseksi Teollisuusliitto selvittää 30.10.2021 mennessä mahdollisuudet lisätä opistojensa kurssitarjontaa lyhyempinä ja monimuoto-opiskeluna (osittain verkkopohjaisena kurssina).

Helsingissä 21.10.2020

Suomen Tekstiili ja Muoti ry

Teollisuusliitto ry

YLEISSOPIMUS

1 LUKU

YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

Lähtökohtia

Osapuolet pyrkivät edistämään työpaikoilla neuvottelusuhteita ja sopimustoimintaa. Osapuolet pyrkivät kehittämään näitä tavoitteita yhteistoiminnan eri muotoja hyväksikäyttäen sekä valvomaan osaltaan tehtyjä sopimuksia.

Perusoikeudet

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

Työnjohto-oikeus

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

Osapuolten neuvottelut ja lausuntojen pyytäminen

Jommankumman osapuolen esittäessä työmarkkinaneuvotteluja, tulee ne mahdollisuuksien mukaan aloittaa viivytyksettä.

Osapuolten nimeämillä edustajilla on siitä työnantajan kanssa erikseen sovittaessa oikeus käydä tutustumassa olosuhteisiin edustamiensa jäsenten työpaikoilla.

Ennakkoilmoitus työtaisteluista

Ennen poliittiseen tai myötätuntotyötaisteluun ryhtymistä siitä ilmoitetaan valtakunnan-sovittelijalle sekä toiselle sopijaosapuolelle mahdollisuuksien mukaan vähintään neljä päivää aikaisemmin. Ilmoituksessa on mainittava aiotun työtaistelun syyt, alkamishetki ja laajuus.

Pöytäkirjamerkintä:

Työnseisauksena toimeenpantavaan myötätuntotyötaisteluun tai poliittiseen työtaisteluun tai niiden laajentamiseen liittyvästä ilmoitusvelvollisuudesta säädetään työriitalain 7 §:ssä.

Organisaatio- yms. muutokset

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

Lakiviittaukset

Siltä osin kuin tässä sopimuksessa ei ole toisin sovittu, noudatetaan yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia sekä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettua lakia, jotka eivät ole tämän sopimuksen osia.

2 LUKU

YHTEISTOIMINTA TYÖPAIKALLA

Kehittämistoiminta

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

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

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

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

Yhteistoiminnan toteuttaminen

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

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

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

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

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

Tyky-toiminta

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

3 LUKU

YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT JA YHTEISTOIMINTAORGANISAATIOT

3.1 Luottamusmiehiä koskevat määräykset

Valitseminen

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

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

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

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

Yhteinen näkemys kehittämistarpeista

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

Tehtävät

Luottamusmiehen pääasiallisena tehtävänä on toimia ammattiosaston edustajana työehtosopimuksen soveltamista koskevista asioista. Luottamusmiehen tehtävänä on lisäksi edistää paikallista sopimista sekä yritystoiminnan kehittämistä. Luottamusmies edustaa ammattiosastoa työlaeja sääntöjen soveltamista koskevista asioista ja yleensä työnantajaa ja työntekijän välisissä suhteissa ja yrityksen kehittämiseen liittyvissä kysymyksissä. Luottamusmiehen tehtävänä on myös osaltaan toimia yrityksen ja henkilöstön välisen neuvottelu- ja yhteistoiminnan ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

Neuvottelujärjestys

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

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

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

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

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

3.2 Työsuojelua koskevat määräykset

Tehtävät

Työsuojelupäällikön tehtävänä on muiden työsuojeluyhteistoiminnan piiriin kuuluvien tehtävien ohella järjestää, ylläpitää ja kehittää työsuojeluyhteistoimintaa. Työsuojeluvaltuutetun tehtävät määräytyvät työsuojelun valvonnasta annetun lain ja asetuksen mukaan.

Lisäksi työsuojeluvaltuutettu edistää paikallista sopimista ja yritystoiminnan kehittämistä sekä suorittaa muut tehtävät, jotka hänelle lainsäädännön ja sopimusten perusteella kuuluvat. Jollei muista tehtävistä ole paikallisesti sovittu, työsuojeluasiamiehen tehtävänä on osallistua toimialueen koskevien työsuojelun yhteistoiminta-asioiden käsittelyyn ja toteutukseen. Varavaltuutettu hoitaa työsuojeluvaltuutetun ollessa estynyt tälle kuuluvat sellaiset tehtävät, joita ei voida siirtää työsuojeluvaltuutetun esteen päättymisen jälkeen hoidettavaksi.

Liitot toteavat yhteisenä tulkintanaan, että tavanomaisten toimistovälineiden käsitteen piiriin kuuluu myös yrityksessä yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internetyhteys (sähköposti). Arvioinnissa voidaan ottaa huomioon mm. yrityksen koko, pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun tehtävien laajuus ja edellyttämä tarve sekä ajankäytön määrä. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

Asiamies

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

Toimikunta

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

Soveltamisalan rajoitus

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

3.3 Ilmoitukset

Valituista luottamusmiehistä, varamiehen toimimisesta pääluottamusmiehen sijaisena, työsuojeluvaltuutetun tai työsuojeluasiamiehen toimimisesta luottamusmiestehtävissä tai luottamusmiesten toimimisesta työsuojelutehtävissä on ammattiosaston tai vastaavan ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle. Varamiehen toimimisesta työsuojeluvaltuutetun sijaisena on työsuojeluvaltuutetun ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti. Työnantaja ilmoittaa luottamushenkilöille, ketkä käyvät yrityksen puolesta neuvotteluja heidän kanssaan.

4 LUKU

LUOTTAMUSMIESTEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN SEKÄ TYÖSUOJELUASIAMIEHEN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

4.1 Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen

Vapautus

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

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

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

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

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

Ansionmenetyksen korvaaminen

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

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

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

4.2 Asema

Työsuhde

Luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu, työsuojeluasiamies ja muut henkilöstön edustajat ovat työsuhteessaan työnantajaan samassa asemassa riippumatta siitä, hoitaako hän

luottamustehtäviään oman työnsä ohella vai onko hänelle annettu osittain tai kokonaan vapautusta työnteosta. Hän on velvollinen noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja ja työnjohdon määräyksiä sekä muita järjestysmääräyksiä.

Toimitilat

Työnantaja järjestää pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle tarkoituksenmukaisen paikan tehtävien edellyttämien tarvikkeiden säilyttämiseen. Työpaikan koon edellyttäessä erityistä toimitilaa, työnantaja järjestää tarkoituksenmukaisen tilan, jossa voidaan käydä tehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut. Tehtävien hoitamista varten pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus käyttää yrityksen tavanomaisia toimisto- yms. välineitä. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

Palkka- ja siirtosuoja

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

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

Ammattitaidon ylläpitäminen

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

Liikkeen luovutus

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

4.3 Työsuhdeturva

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

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

Yksilösuoja

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

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

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

Ehdokassuoja

Edellä olevia työsuhtedeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös pääluottamus-
miesehdokkaaseen, jonka ammattiosaston kokous on asettanut ja jonka asettamisesta ammattiosasto on kirjallisesti työnantajalle ilmoittanut, sekä työsuojeluvaltuutettuehdok-
kaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti ilmoitettu työsuojelutoimikunnalle tai muulle sitä vastaavalle yhteistoimintaelimelle. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun toi-
mikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua todeksi.

Jälkisuoja

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

Korvaukset

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

Korvaus tämän sopimuksen mukaan perusteettomasta lomautuksesta määräytyy työ-
sopimuslain 12:1.1 §:n mukaisesti.

4.4 Varamiehet

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

5 LUKU

TYÖNANTAJAN TIEDOTTAMISVELVOITTEET

Palkkatilasto- ja henkilöstötiedot

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

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

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

Pääluottamusmiehelle on oikeus perehtyä toimialueellaan yrityksessä kulloinkin voimassa oleviin työhinnointelujärjestelmiin ja eri palkkausmuodoissa käytettävien olosuhdelisien määräytymis- ja laskentasääntöihin. Pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada tiedot toimialueellaan toimivista aliurakoitsijoista ja niiden palveluksessa työpaikalla olevasta työvoimasta.

Tiedot ulkopuolisesta työvoimasta

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

Oppisopimus- ja koulutusoppimussopilaat

Työnantaja on velvollinen ilmoittamaan pääluottamusmiehelle uusista oppisopimus- ja koulutusoppimussopilaista.

Työaikakirjanpito

Pääluottamusmiehellä on oikeus perehtyä hätä- ja ylityöstä työaikalain mukaisesti laadittuun luetteloon siten kuin siihen on työsuojeluvaltuutetulla lain mukaan oikeus.

Tietojen luottamuksellisuus

Pääluottamusmies saa edellä mainitut tiedot luottamuksellisina tehtäviensä hoitamista varten.

Säädökset

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

Yritystä koskevat tiedot

Työnantajan tulee esittää henkilöstölle tai sen edustajille:

Yrityksen tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen siihen perustuva selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta.

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

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

Viipymättä olennaiset muutokset edellä mainituissa tiedoissa.

Niissä yrityksissä, joissa henkilöstömäärä on säännöllisesti vähintään 30, annetaan yhteistoimintalain 10 §:n 2 momentin tarkoittamat yrityksen tilinpäätöstiedot henkilöstön edustajille pyydettyäessä kirjallisena.

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

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

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

Salassapitovelvollisuus

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

6 LUKU

HENKILÖSTÖN KESKINÄINEN TIEDOTUSTOIMINTA JA KOKOUSTEN JÄRJESTÄMINEN

Teollisuusliitto ry:n rekisteröidyllä alayhdistyksellä ja sen työpaikalla olevalla osastolla tai työhuonekunnalla on oikeus järjestää työpaikalla tai muussa sovitussa tilassa kokouksia työmarkkina-asioissa tai työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä siten kuin sopija-

osapuolten kesken tai alakohtaisesti tai työpaikalla vakiintuneen käytännön mukaisesti on sovittu.

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

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

7 LUKU

KOULUTUS

7.1 Ammatillinen koulutus

Työnantajan antaessa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähetettäessä työntekijä hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin työaikana, korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetys keskituntiansi-
on mukaan laskettuna. Säännöllisen työajan ansionmenetys korvataan sekä säännöllisen työajan päälle sijoittuvalta kurssiajalta, että sen päälle sijoittuvalta matka-ajalta. Viikko- ja kuukausipalkkaisen henkilön palkkaa ei kurssin eikä sen vaatimien matkojen ajalta vähennetä.

Jos koulutus tapahtuu työajan ulkopuolella, siihen osallistumisesta on sovittava kyseisen työntekijän kanssa. Näissä tilanteissa korvataan koulutuksesta johtuvat suoranaiset kustannukset. Koulutukseen osallistumisen korvauserusteista sovitaan tarvittaessa paikallisesti. Se että kysymyksessä on tämän pykälän mukainen koulutus, todetaan ennen koulutustilaisuuteen ilmoittautumista.

Suoranaisilla kustannuksilla tarkoitetaan matka- ja majoituskustannuksia, kurssimaksuja, kustannuksia kurssiohjelman mukaisesta opetusmateriaalista ja internaattikurssien täysihoitomaksua.

7.2 Yhteinen koulutus

Työpaikan yhteistoimintaa edistävän koulutuksen järjestävät Suomen Tekstiili ja Muoti ry ja Teollisuusliitto ry yhdessä työpaikalla tai muussa paikassa.

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

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

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

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

7.3 Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

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

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

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

7.4 Korvaukset

Kurssilta, joka järjestetään Teollisuusliitto ry:n koulutuslaitoksissa tai erityisestä syystä muualla ja jonka Suomen Tekstiili ja Muoti ry:n ja Teollisuusliitto ry:n välinen koulutustyöryhmä on hyväksynyt, työnantaja on velvollinen maksamaan luottamusmiehelle, varapääluottamusmiehelle, työsuojeluvaltuutetulle, -varavaltuutetulle, työsuojelutoimikunnan jäsenelle ja työsuojeluasiamiehelle heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta korvauksen ansionmenetyksestä, edellä mainituille luottamusmiehille enintään kuukauden ajalta ja työsuojeluluottamustehtävissä oleville enintään kahden viikon ajalta. Samoin maksetaan korvaus edellä mainituissa koulutuslaitoksissa järjestettyjen luottamusmiestoimintaan liittyvien koulutustilaisuuksien osalta ammattiosaston puheenjohtajalle enintään kuukauden ajalta, mikäli hän työskentelee yrityksessä, jossa on

vähintään 100 asianomaisen alan työntekijää ja hänen johtamassaan ammattiosastossa on vähintään 50 jäsentä.

Lisäksi maksetaan edellisessä kappaleessa tarkoitetuista työntekijöistä kultakin sellaiselta kurssipäivältä, jolta ansionmenetyksen korvausta suoritetaan, kurssista sen järjestäjälle aiheutuvien ruokailukustannusten korvaukseksi ateriakorvaus. Ateriakorvauksen suuruus on vuonna 2025 30,37 euroa. Ateriakorvauksen määrä tulevalle kalenterivuodelle vahvistetaan aina edeltävän kalenterivuoden syyskuun loppuun mennessä tarkistamalla aikaisemman ateriakorvauksen määrää elinkustannusindeksissä tarkasteluvuotta edeltävästä heinäkuusta tarkasteluvuoden heinäkuuhun mennessä tapahtuneella muutoksella.

7.5 Sosiaaliset edut

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

8 LUKU

ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ

8.1 Yleistä

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

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

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

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

8.2 Alihankinta

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

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

8.3 Vuokratyövoima

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

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

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

9 LUKU

SOPIMUKSEN SITOVUUS

Tämä sopimus on voimassa työehtosopimuksen osana.

SUOMEN TEKSTIILI JA MUOTI RY

TEOLLISUUSLIITTO RY

IRTISANOMISSUOJASOPIMUS

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 § Yleinen soveltamisala

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

Soveltamisohje **Yleinen soveltamisala**

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

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

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

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

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

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

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

2 § Irtisanomisen perusteet

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

Soveltamisohje

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

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

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

Asiallinen ja painava syy -käsitteen sisältöä on edellä pyritty 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.

3 § Irtisanomisajat

Työnantajan noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

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

Työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

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

Soveltamisohje

Työsuhteen kestoajan määräytyminen

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

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

Määräajan laskeminen

Määräaikojen laskemisesta ei ole erityissäännöksiä työoikeudellisessa lainsäädännössä eikä määräyksiä työehtosopimuksissa. Säädettyjen määräaikain laskemisesta annetussa laissa 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 määrä aikaan lueta sitä päivää, jona toimenpide on suoritettu.

Esimerkki 1

Jos työnantaja lomauttaa työntekijän 14 päivän lomautusilmoitus aikaa 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 määräajan 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 järjestysnumroltaan vastaavaa päivää, jona määräaika päättyisi.

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

Irtisanomisajan kulumisen ja määräaikainen työsopimus

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

4 § Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

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

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

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

Soveltamisohje

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

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

5 § Irtisanomisesta ilmoittaminen

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

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

6 § Irtisanomisen perusteen ilmoittaminen

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä viivytyksettä ilmoitettava tälle kirjallisesti työsuopimuksen päättymispäivämäärä sekä ne hänen tiedossaan olevat irtisanomisen syyt, joiden perusteella työsuopimus 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 työsuopimuksen irtisanomista koskevassa riidassa ole päästy sovintoon, työnantaja- tai työntekijäliitto voi saattaa asian työtuomioistuimen käsiteltäväksi. Työtuomioistuinta annetun lain (646/74) 15 §:n mukainen haastehakemus on toimitettava työtuomioistuimelle kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuuhde on päättynyt.

11 § Välimiesmenettely

Työsuopimuksen 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 määrittäessä otetaan huomioon työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammatiaan 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 säädettyllä tavalla.

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

Soveltamisohje

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

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

III LOMAUTUS

14 § Lomauttaminen

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

Työnantaja ja työntekijä saavat työsuhteen kestäessä sopia 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 lomautusajana säädetään työsopimuslain 13:5 §:ssä.

Soveltamisohje

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

Ennalta-arvaamaton ja poikkeuksellinen tilanne

Ylivoimaisena esteenä pidettävän ennalta-arvaamattoman ja poikkeuksellisen tilanteen kohdatessa työnantaja voi, lomautusten ollessa välttämättömiä, noudattaa viiden (5) päivän lomautusilmoitusaikaa, ellei paikallisesti toisin sovita. Ylivoimaisena esteenä pidetään ennalta-arvaamatonta tilannetta, johon työnantaja ei ole voinut omilla toimillaan vaikuttaa.

Näissä tilanteissa mahdollinen muutosneuvottelu-aika on viisi (5) päivää, ellei paikallisesti toisin sovita. Yhteistoimintalain soveltamisalan piiriin kuuluvan työnantajan on noudatettava yhteistoimintain säännöksiä kuitenkin tässä kohdassa sovituin poikkeuksin. Muutosneuvottelut voidaan aloittaa välittömästi neuvotteluesityksen antamisen jälkeen.

Pöytäkirjamerkintä:

Ennalta-arvaamaton ja poikkeuksellinen tilanne ei ole sellainen, joka toistuu esimerkiksi joka pääsiäinen tai joului.

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 14 §: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 kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää, hänellä on oikeus saada korvauksena irtisanomisajan palkkansa, kuten edellisessä kappaleessa on sovittu. Korvaus maksetaan työsopimuksen päättymistä seuraavana ensimmäisenä työnantajan normaalina palkanmaksupäivänä, ellei toisin sovita.

Tapauksissa, joissa työn 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 työsuhte 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 alkamisajan kohtaa 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 alkamisajan kohtaa siten 7 päivällä eli 24.4.2001.

3. Lomautuksen keskeyttäminen

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

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. Työehtosopimuksen mahdollistamiin työaikajärjestelyihin liittyvää työtuntijärjestelmän muuttamista ei sen sijaan rinnasteta lyhennettyyn työaikaan siirtymiseen.

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 nojalla vahvistettu paikkakunnalla kohtuullisiksi enimmäis-asumismenoiksi neliömetriä 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 koskevissa riidoissa noudatetaan 10 §:ssä sovittuja kanneajoja.

Soveltamisohje

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

18 § Irtisanomista tai lomautusta koskeva ilmoitus luottamusmiehelle ja työvoimaviranomaiselle

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

19 § Takaisinottaminen

Työnantajan on tarjottava työtä tuotannollisella ja taloudellisella perusteella tai saneerausmenettelyn yhteydessä irtisanomalleen, työllisyyspalveluissa edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen kulloinkin voimassa olevan lain mukaista takaisinottoaikaa noudattaen, jos hän tarvitsee työntekijöitä työsuhteen päättymisen jälkeen samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä on tehnyt.

Työsopimuslain 6 luvun 6 §:n mukaisesta työntekijän takaisinottamisesta voidaan poiketa työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella. Sopimus tehdään työsuhteen irtisanomis- tai päättymistilanteesta kirjallisesti. Siinä otetaan huomioon työnantajan toimenpiteet työntekijän uudelleen työllistymisen edistämiseksi.

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 irtisaneet työsuhteensa. Työnhakijat ilmoitetaan työnantajalle ja entisille työntekijöille annetaan tavanomaiseen tapaan työhönsoitukset.

20 § Seuraamusjärjestelmä

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

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

Muutoin seuraamusjärjestelmän osalta noudatetaan aiemmin vallinnutta käytäntöä.

21 § Voimaantulomääräys

Tämä sopimus on voimassa työehtosopimuksen osana.

LOMAPALKKASOPIMUS

1 § Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan Suomen Tekstiili ja Muoti ry:n ja Teollisuusliitto ry:n välisen työehtosopimuksen osana.

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

2 § Vuosilomapalkka ja lomakorvaus

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

Lomapäivien lukumäärä	kerroin	Lomapäivien lukumäärä	kerroin
2	16,0	17	123,6
3	23,5	18	131,2
4	31,0	19	138,8
5	37,8	20	146,4
6	44,5	21	154,4
7	51,1	22	162,4
8	57,6	23	170,0
9	64,8	24	177,6
10	72,0	25	185,2
11	79,2	26	192,8
12	86,4	27	200,0
13	94,0	28	207,2
14	101,6	29	214,8
15	108,8	30	222,4
16	116,0		

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

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

3 § Työssäolon veroinen aika

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

4 § Voimaantulo

Tämä sopimus on voimassa 1.12.2017 alkaen työehtosopimuksen osana.

SUOMEN TEKSTIILI JA MUOTI RY

TEOLLISUUSLIITTO RY

AAKKOSELLINEN HAKEMISTO

A	
Aikapalkka.....	32
Allekirjoituspöytäkirja.....	7
Ammattiliiton hallintoelinten kokoukset	65
Ammattiryhmittely	68
Arkipyhäkorvaus	49
Arkipyhäviikkojen työaika	20
E	
Ennalta arvaamaton tilanne.....	101
Erimielisyyksien ratkaiseminen	66
H	
Helatorstai	28, 49
Henkilökohtainen lisä.....	37
Hälytysluontoinen työ	29
I	
Ilmoitustaulujen käyttö, tiedotustoiminta ja kokoukset työpaikalla	65
Irtisanominen.....	95-100
Irtisanomisajat.....	16
Irtisanomissuojasopimus.....	95
Isyysvapaan palkka	58
Itsenäisyyspäivän palkka	50
J	
Jouluaatto.....	20, 49
Juhannusaatto.....	20, 49
Järjestäytymisvapaus	14
Jäsenmaksujen perintä	65
K	
Karenssipäivä	54
Keskeytymätön kolmivuorotyö	25
Keskeytyvä kolmivuorotyö.....	24
Keskimääräinen viikkotyöaika.....	17
Keskituntiansio	45
Kokoukset työpaikalla	91
Korvaava työ.....	55
Korvaus vuoro-, ilta- ja yötyöstä.....	42
Kotityöntekijät.....	51, 53
Koulutus (yleissopimus).....	91
Kunnossapito-osastojen palkat	33
Kuukausipalkka	45
”Kymppituntinen”	17
L	
Laitosmiesten palkkaus.....	34
Lapsen sairastuminen.....	59

Lepoajat.....	27
- ruokatauko.....	27
- virkistystauot.....	27
Liukuva työaika.....	20
Lomarahat.....	52
Lomapalkkasopimus.....	106
Lomauttaminen.....	100
- arkipyhän yhteydessä.....	49
- lomautusilmoitus.....	101
- lomautusjärjestys.....	104
Luottamusmiehet.....	63, 83
- luottamusmiehen kuukausikorvaukset.....	63
Lähiomainen.....	49
Lääkärintarkastukset.....	56
M	
Matkakustannusten korvaaminen.....	47
Muutosneuvottelut.....	16
N	
Neuvottelujärjestys.....	65
O	
Odotusajan palkka ja työn keskeytyminen.....	46
Ohjepalkat.....	32
- tehtäväkohtaiset palkat.....	37
- urakkatyön ohjepalkat.....	38
Oppilaiden ja alle 18 v. palkat.....	35
Osa-aikaeläkeläiset.....	51
Osa-urakka.....	38
P	
Paikallinen sopiminen.....	65
Palkanmaksu.....	46
Palkkalaskelma.....	46
Palkkaustavat.....	32
- palkkiopalkat.....	40
- tulospalkkio.....	40
Palvelusvuosilisä.....	42
Perehdyttäminen.....	15, 60
Perhevapaat.....	58
Päivittäisen työajan järjestäminen.....	20
Päiväraha.....	48
Pääsiäislauantai.....	49
S	
Sairausajan palkka.....	53
Siirto toiseen työhön.....	43
Sopimuksen soveltamisala.....	14
Sopimuksen voimassaolo.....	67
Sosiaaliset määräykset.....	51

Sunnuntaityö	31
Suojavaatetus ja suojavarusteet	62
Suorituspalkkatyö	38
Suurjuhlapyhäkorvaus	51
Säännöllinen työaika	17

T

Takaisinottaminen	105
Tes-ylityö	23, 25, 27
Tiedotustoiminta	89
Tulospalkkio	40
Työaika	17
- säännöllinen työaika päivätyössä	17
- säännöllinen työaika keskeytyvässä 3-vuorotyössä	24
- säännöllinen työaika keskeytymättömässä 3-vuorotyössä	25
Työaikapankki	19
Työajan alkaminen	21
Työajan lyhentäminen päivä- ja kaksivuorotyössä	21
Työajan seuranta	21
Työehtosopimuksen voimassaolo	67
Työn keskeytyminen	46
Työn- ja aikatutkimukset	41
Työnjohto-oikeus	16
Työn vaativuuden arviointijärjestelmä	36
Työn opastus	62
Työrauhavelvoite	14
Työsopimuksen lakkaaminen	16
Työsopimuksen irtisanomisajat	16
Työsopimus	15
Työsopimuslomake	74
Työsuhde	16
Työsuojeluvaltuutettu	62, 86
- työsuojeluvaltuutetun ajankäytön laskeminen	76
- työsuojeluvaltuutetun kuukausikorvaukset	62
Työsäännöt	15
Työtuntijärjestelmä	18
Työturvallisuus	61
Työviikon ja työvuorokauden alkaminen	21
Työvuorojen vaihtuminen	18

U

Ulkopuolisen työvoiman käyttö	93
Urakkatyö	38

V

Vanhempainvapaat	58
Vapaapäivät	20
Varallaolo	30
Viikonloppuvuoroa koskevat määräykset	72
Vuokratyövoiman käyttö	93
Vuorokautisen työajan pidentäminen	17
Vuorotyö	42

Vuosiloma	51
- kotityöntekijän lomakorvaus.....	53
- lomarahaa	52
Vuosittaisen työajan pidentäminen	18
Vähentämisjärjestys	104
Y	
Yhteistoiminta työpaikoilla	82
Yleissopimus.....	81
Ylityö	28
- ylityökorvaukset	28
- ylityön korvaaminen vapaa-ajana	29
Yritystä koskevat tiedot.....	64
Yötyö	42
Ä	
Äitiysvapaa	58
Äkillinen hammassairaus.....	58