# HIRSITALOTEOLLISUUDEN TOIMIHENKILÖIDEN

# TYÖEHTOSOPIMUS

## 1.6.2025 - 31.5.2028

PUUTEOLLISUUS ry

AMMATTILIITTO PRO ry

**SISÄLLYSLUETTELO**


HIRSITALOTEOLLISUUDEN TOIMIHENKILÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN 2025-2028 ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA....3
YLEISET MÄÄRÄYKSET....6
1 § SOVELTAMISALA....6
TYÖSUHDEMÄÄRÄYKSET....7
2 § TYÖSUHDE....7
TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET....7
3 § SÄÄNNÖLLINEN TYÖAIKA JA SEN SIJOITTUMINEN....7
4 § TYÖAJAN LYHENNYKSEN TOTEUTTAMINEN ERI TYÖAIKAMUODOISSA....10
5 § KESKIMÄÄRÄINEN SÄÄNNÖLLINEN TYÖAIKA....13
6 § LISÄTYÖ....14
7 § LEPOAJAT JA VIIKOITTAINEN VAPAA-AIKA....14
8 § TYÖAIKAPANKKI....16
PALKKAUSTA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET....16
9 § PALKKAUS....16
10 § VUOROTYÖ SEKÄ ILTA- JA YÖTYÖ JA LAUANTAILISÄ....18
11 § OSA-AJAN PALKKA....19
12 § YLITYÖ- YM. KORVAUKSET....21
13 § SUNNUNTAITYÖ....24
14 § SIJAISUUSKORVAUS....25
15 § VARALLAOLO....25
16 § HÄLYTYSLUONTOINEN TYÖ JA PUHELINOHJEET....26
17 § KOULUTUSTILAISUUDET....27
18 § MATKAKORVAUKSET....27
SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET....29
19 § SAIRAUSAJAN PALKKA....29
20 § RASKAUS- JA VANHEMPAINVAPAAN AJAN PALKKA....30
21 § LÄÄKÄRINTARKASTUKSET....31
22 § VUOSILOMA....33
23 § LYHYT TILAPÄINEN LOMA....35
ERINÄISET MÄÄRÄYKSET....36
24 § VASTUUVAKUUTUS JA RYHMÄHENKIVAKUUTUS....36
25 § JÄRJESTÄYTYMISVAPAUS JA AMMATTIYHDISTYSJÄSENMAKSUJEN PIDÄTTÄMINEN....36
26 § KOKOONTUMISOIKEUS....37
NEUVOTTELUJÄRJESTYS JA VOIMASSAOLO....37
27 § PAIKALLINEN SOPIMINEN....37
28 § NEUVOTTELUJÄRJESTYS....37
29 § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO....39
IRTISANOMISSUOJASOPIMUS STK - TVK - STL....40
LYHENTÄMISTAPAA KOSKEVA PÖYTÄKIRJA 17.12.1993....48
HIRSITALOTEOLLISUUDEN LUOTTAMUSMIESSOPIMUS....50
YHTEISTOIMINTASOPIMUS....57
SIIRTYMINEN 40 TUNTISEEN TYÖVIIKKOON....63

# HIRSITALOTEOLLISUUDEN TOIMIHENKILÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN 2025-2028 ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Allekirjoittaneet liitot uudistavat työehtosopimuksensa seuraavin muutoksin:

## 1. Sopimuskausi

Työehtosopimus tulee voimaan 1.6.2025 ja on voimassa 31.5.2028 saakka.

Osapuolet tarkastelevat vuoden 2027 tammikuun aikana sopimuksen tavoitteiden toteutumista sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä hirsitaloteollisuudessa. Arvioinnin perusteella kummallakin osapuolella on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 31.5.2027. Irtisanomista koskeva ilmoitus on toimitettava kirjallisesti viimeistään 28.2.2027 toiselle sopijaosapuolelle sekä tiedoksi valtakunnansovittelijalle.

## 2. Palkankorotukset

### Vuosi 2025

Yleiskorotus

Toimihenkilöiden kuukausipalkkaa (luontoisetuineen, mutta ilman vuorotyölisiä ja sunnuntaikorotusta) korotetaan 1.6.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta yleiskorotuksella, jonka suuruus on 73 euroa.

Paikallinen erä

Yleiskorotuksen lisäksi paikallisesti sovittaviin henkilökohtaisten palkkojen korotuksiin on käytettävissä rahamäärä, jonka suuruus on 0,5 prosenttia tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvien toimihenkilöiden toukokuussa 2025 maksetuista kuukausipalkoista (luontoisetuineen, mutta ilman vuorotyölisiä ja sunnuntaikorotusta). Paikallisen erän tavoitteena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta sekä tuottavuuden kehittymistä työpaikalla.

Paikallisen erän jakamisesta päättää työnantaja ja korotukset tulevat voimaan 1.8.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Luottamusmiehellä on oikeus saada kolmen kuukauden kuluessa palkantarkistusten jälkeen kirjallinen selvitys paikallisesti sovitun tai työnantajan toteuttaman palkkaratkaisun kohdentamisesta ja jakoperusteista. Selvityksestä tulee käydä ilmi toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä. Selvitys annetaan yksittäisen toimihenkilön palkkatietoja paljastamatta. Tätä noudatetaan myös 2026 ja 2027 korotusten yhteydessä.

**Vuosi 2026**

Yleiskorotus

Toimihenkilöiden kuukausipalkkaa (luontoisetuineen, mutta ilman vuorotyölisiä ja sunnuntaikorotusta) korotetaan 1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta yleiskorotuksella, jonka suuruus on 2,2 prosenttia.

Paikallinen erä

Paikallinen erä vuonna 2026 on 0,7 prosenttia tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvien toimihenkilöiden toukokuussa 2026 maksetuista kuukausipalkoista (luontoisetuineen, mutta ilman vuorotyölisiä ja sunnuntaikorotusta). Paikallisen erän jakamisesta päättää työnantaja ja korotukset tulevat voimaan 1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

**Vuosi 2027**

Yleiskorotus

Toimihenkilöiden kuukausipalkkaa (luontoisetuineen, mutta ilman vuorotyölisiä ja sunnuntaikorotusta) korotetaan 1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta yleiskorotuksella, jonka suuruus on 2,0 prosenttia.

Paikallinen erä

Paikallinen erä vuonna 2027 on 0,4 prosenttia tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvien toimihenkilöiden toukokuussa 2027 maksetuista kuukausipalkoista (luontoisetuineen, mutta ilman vuorotyölisiä ja sunnuntaikorotusta). Paikallisen erän jakamisesta päättää työnantaja ja korotukset tulevat voimaan 1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

## 3. Kokonaispalkat

Työehtosopimuksen 8 §:n 8. kohdan mukaisia kokonaispalkkoja korotetaan:

- 1.6.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,5 %
- 1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,9 %
- 1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,4 %

## 4. Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvaukset

Luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle maksettavia kuukausikorvauksia korotetaan:

- 1.6.2025 alkaen 2,5 %
- 1.6.2026 alkaen 2,9 %
- 1.6.2027 alkaen 2,4 %

**5. Lauantailisä**

Työehtosopimuksen 9 §:n 8. kohdan mukainen lauantailisä:

- 1.7.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen 1,58 €/tunti
- 1.7.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen 1,63 €/tunti
- 1.7.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen 1,67 €/tunti.

**6. Työehtosopimuksen revisiotyö**

Osapuolet jatkavat työehtosopimustekstien kehittämistä sopimuskaudella tavoitteena uudistaa työehtosopimuksen tekstejä. Sopimustekstirevisiolla ei ole työehtosopimuskustannusvaikutuksia eikä vaikutuksia sopimuksen tulkintaan. Uudistettu työehtosopimus astuu voimaan sopimuskauden alusta.

Helsingissä 27.5.2025

Puuteollisuus ry

Ammattiliitto Pro ry

# HIRSITALOTEOLLISUUDEN TOIMIHENKILÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUS

## YLEISET MÄÄRÄYKSET

### 1 § SOVELTAMISALA

1 Tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvat Puuteollisuus ry:n jäsenten hirsitaloja, hirsirakennuksia, hirsiä sekä hirsiaihioita ja CLT:tä valmistavien yritysten toimihenkilötehtävissä toimivat henkilöt.

2 Sopimus ei koske toimihenkilöitä, jotka kuuluvat yrityksen johtoon tai jotka edustavat työnantajaa toimihenkilöiden palkka- ja työehtoja määriteltäessä, eikä henkilöitä, joilla on itsenäinen asema sekä hallinnollinen, taloudellinen tai toiminnallinen vastuu yrityksessä tai sen huomattavassa osassa sekä asemaltaan näihin verrattavia henkilöitä. Lisäksi tällaisia ovat keskisuuressa tuotannollista toimintaa harjoittavassa yritysorganisaatiossa ns. ”osastopäällikkötasoon” luettavat henkilöt, joilla on edellä mainittu asema. Yritysorganisaatiossa voi myös olla edellä sanotulla tasolla tai sitä ylemmällä henkilöitä, joilla ei ole esimiesvastuuta, mutta jotka edustavat asiantuntemusta tietyllä erikoisalalla (ns. spesialistit) ja jotka tästä syystä ja asemansa itsenäisyyden puolesta rinnastetaan edellä mainittuihin henkilöihin. Suurissa yrityksissä organisaatiotasoja on luonnollisesti useampia, ja siten myös sopimuksen soveltamisalan ulkopuolelle voi jäädä useammalla organisaatiotasolla toimivia henkilöitä, edellyttäen, että muut tässä kappaleessa todetut edellytykset ovat olemassa.

Sopimuksen soveltamisalan tulkitsemisessa ei ole koulutuksellista alarajaa. Tämän sopimuksen piiriin kuuluvat henkilöt, jotka vakinaisesti toimivat työnantajan edustajana työntekijöihin nähden ja jotka työnantajalle kuuluvaa oikeutta ja valtaa käyttäen jakavat, johtavat, valvovat tai tarkkailevat työtä ottamatta säännöllisesti osaa itse työhön tai vaikkakin säännöllisesti, mutta kuitenkin suhteellisen pienen osan työajastaan käyttävät muiden kuin toimihenkilölle varsinaisesti kuuluvien töiden suorittamiseen.

Soveltamisala on tehtäväkohtainen. Sopimuksen tehtäväkohtaisuudesta johtuu, ettei henkilön koulutustasolla, annetulla tilastonimikkeellä tai palkanmaksutavalla ole ratkaisevaa merkitystä ratkaistaessa kysymystä siitä, minkä sopimuksen piiriin henkilö kuuluu.

Tämä merkitsee sitä, että esimerkiksi korkeakoulu-, ammattikorkeakoulu- ja muun erityiskoulutuksen saanut toimihenkilö kuuluu tämän sopimuksen soveltamispiiriin, mikäli toimi sisältönsä perusteella kuuluu tämän sopimuksen piiriin.

Tämän työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvasta toimihenkilötehtävämuutoksesta, josta mahdollisesti seuraa henkilöstöryhmämuutos, on ilmoitettava luottamusmiehelle.

3 Osa-aikatyötä tekeviin toimihenkilöihin ja henkilöihin, jotka suorittavat työnsä pääasiallisesti provisiotyönä, noudatetaan tämän sopimuksen määräyksiä soveltuvin osin.

4 Toimihenkilö perehdytetään työhön ja siinä tapahtuviin muutoksiin. Uusi toimihenkilö perehdytetään yritykseen, sen toimintaperiaatteisiin ja henkilöstöpolitiikkaan sekä mahdollisiin järjestyssääntöihin. Lisäksi hänelle selvitetään sovellettava työehtosopimus ja sen neuvottelujärjestelmä sekä toimihenkilöiden edustajat.

## TYÖSUHDEMÄÄRÄYKSET

### 2 § TYÖSUHDE

1 Työnantajalla on oikeus johtaa ja jakaa työtä sekä ottaa toimeen ja siitä erottaa toimihenkilö.

2 Työsuhteen ehtoja voidaan muuttaa, jos molemmat osapuolet siitä sopivat. Jos asiasta ei voida sopia, voidaan muutos toteuttaa työsopimuksen irtisanomiseen oikeuttavalla perusteella noudattaen irtisanomisaikaa.

Toimihenkilö voidaan siirtää toimihenkilöasemansa säilyttäen toiseen tehtävään. Jos se merkitsee huononnusta hänen etuihinsa, noudatetaan edellä mainittua menettelyä.

Jos toimihenkilö siirretään tehtävästä toiseen, tai toimen hoitamisen edellyttämä vastuu ja sen asettamat vaatimukset muuttuvat käsitellään tätä koskeva asia ensisijaisesti työnantajan ja tämän henkilön välillä. Milloin toimihenkilö tai työnantaja sitä vaatii, on asiasta neuvoteltava myös työnantajan ja luottamusmiehen kesken.

## TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET

### 3 § SÄÄNNÖLLINEN TYÖAIKA JA SEN SIJOITTUMINEN

**Työtuntijärjestelmä**

1 Työpaikalla on laadittava työtuntijärjestelmä, milloin se on työn laatuun nähden mahdollista. Työtuntijärjestelmästä tulee ilmetä päivittäisen säännöllisen työajan alkamis- ja päättymisajankohta, ruokailutauon pituus ja ajankohta sekä viikoittaiset vapaapäivät.

Työviikko alkaa maanantaina ja työvuorokausi alkaa asianomaisessa yrityksessä yleisesti noudatettavina ajankohtina, ellei paikallisesti toisin sovita.

2 Työtuntijärjestelmään tulevista pysyvistä muutoksista on ilmoitettava asianomaisille toimihenkilöille ja luottamusmiehelle mahdollisimman ajoissa ja viimeistään kaksi viikkoa ennen muutoksen voimaantuloa. Jos muutos koskee useampia toimihenkilöitä tai muuten merkittävää osaa henkilöstöstä, muutoksesta tulee neuvotella luottamusmiehen kanssa etukäteen.

Työtuntijärjestelmään tulevista tilapäisistä poikkeuksista ilmoitetaan asianomaisille toimihenkilöille mahdollisimman ajoissa ja viimeistään kolmantena muutoksen voimaantuloa edeltävänä päivänä, ellei kysymyksessä ole hätätyö. Jos muutos koskee osastoa tai vastaavaa toiminnallista kokonaisuutta, asiasta ilmoitetaan myös luottamusmiehelle.

Paikallisesti sopimalla voidaan poiketa edellä mainituista ilmoitusajoista.

Liukuvaan ja porrastettuun työaikaan voidaan siirtyä, mikäli siitä sovitaan paikallisesti.

**Vapaapäivät**

4 Viikkoa kohti annettava toinen vapaapäivä voi olla:

- kiinteä viikonpäivä, joka on lauantai, tai ellei se ole mahdollista, maanantai, taikka
- vaihtuva viikonpäivä, jos työtä tehdään vähintään kuutena päivänä viikossa.

5 Jos työssä noudatetaan keskimääräistä viikkotyöaikaa, vapaapäivät ajoitetaan siten, että jaksoon tulee niin monta vapaapäivää, että työaika jakson kuluessa tasoittuu säännölliseen viikkotyöaikaan.

Ellei vapaapäiviä voida ennakoida, tasoittumisvapaan antamisesta on ilmoitettava vähintään viikkoa etukäteen.

**Säännöllisen työajan pituus päivä- ja 2-vuorotyössä**

6 Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia päivässä ja 40 tuntia viikossa, mikäli toimihenkilö työskentelee tuotannollisella osastolla tai työpaikassa, jossa on jatkuvasti noudatettu 8 tunnin vuorokautista ja 40 tunnin viikoittaista työaikaa.

7 Muissa tapauksissa säännöllinen työaika on enintään 7,5 tuntia päivässä ja 37,5 tuntia viikossa.

8 Paikallisesti voidaan työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti sopia liitteen V mukaisesti siirtymisestä 37,5 tunnin työviikosta 40 tunnin työviikkoon.

9 Arkipyhäviikolla arkipäiväksi sattuvan juhlapäivän aaton ja lauantain säännöllinen työaika on sama kuin muina arkipäivinä.

10 Elleivät tuotantotekniset syyt muuta vaadi, ovat vapaapäiviä päivätyössä (1/5) ja keskeytyvissä työaikamuodoissa (2/5,3/5):

a. uudenvuodenpäivän viikon lauantai,
b. loppiaisviikon lauantai,
c. pääsiäislauantai,
d. pääsiäisen jälkeinen lauantai,
e. vapunpäivän viikon lauantai,
f. helatorstaiviikon lauantai,
g. juhannusaatto,
h. itsenäisyyspäiväviikon lauantai,
i. jouluaatto,
j. joulun jälkeinen lauantai.

Mikäli tuotannolliset syyt edellyttävät työskentelyä mainittuina vapaapäivinä, vapaapäivän menettäminen korvataan säännöllisenä työaikana annettavilla vapaapäivillä tai korvaamalla rahana kuten

viikkoylityö, ellei samalta ajalta jo suoriteta seisokkiajan palkkaa. Korvaamistapaa koskevat kysymykset tulisi selvittää etukäteen.

## 4 § TYÖAJAN LYHENNYKSEN TOTEUTTAMINEN ERI TYÖAIKAMUODOISSA

## TYÖAJAN LYHENTÄMINEN 1- JA 2-VUOROTYÖSSÄ

### Työajan lyhennyksen toteuttaminen

Työaikaa lyhennetään niissä työaikamuodoissa, joissa säännöllinen työaika on 1- ja 2-vuorotyössä 40 tuntia viikossa. Lisäksi edellytetään, että työntekijällä on työehtosopimuksen mukaan enintään 30 arkipäivän vuosiloma ja vuotuista työaikaa muutoin lyhentävät ainoastaan kirkolliset juhlapyhät, juhannusaatto, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, uudenvuodenpäivä ja vapunpäivä.

Työajan lyhentämisen piiriin kuuluvien toimihenkilöiden työaikaa lyhennetään enintään 100 tuntia kalenterivuodessa.

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

### Työsuhteen alkaminen

Työsuhteen alkamisvuonna toimihenkilölle annetaan neljäsosa vuotuisesta työajan lyhennyksestä vuosineljännestä kohti edellyttäen, että toimihenkilö työskentelee ao. vuosineljänneksen mahdollisista työpäivistä yli puolet.

Jos toimihenkilö riippumatta työsuhteen pituudesta on palkatta poissa työstä tai työskentelee muussa kuin tässä tarkoitetuissa työaikamuodoissa ao. vuosineljänneksen mahdollisista työpäivistä puolet taikka enemmän, hänelle ei tällaiselta vuosineljännekseltä anneta vapaata.

### Vapaan antaminen

Vapaata annetaan työvuoro kerrallaan tai lyhentämällä työvuoron pituutta. Työvuoron pituuden on oltava kuitenkin vähintään 6 tuntia, ellei paikallisesti toisin sovita. Vapaan ajankohdasta on työnantajan ilmoitettava hyvissä ajoin, kuitenkin vähintään 7 vuorokautta aikaisemmin, ellei paikallisesti toisin sovita.

Edellä mainittua työajan lyhennysvapaata ei tule sijoittaa jo etukäteen työnantajan tiedossa oleviin muihin lakiin tai työehtosopimukseen perustuviin vapaapäiviin. Jos sen sijaan vapaan antamisajankohta on määrätty ennen kuin edellä tarkoitetut vapaat ovat työnantajan tiedossa, katsotaan vapaapäivä pidetyksi.

Mikäli vapaata ei ole pidetty ko. kalenterivuoden aikana, on ne annettava viimeistään seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä, ellei toimihenkilön ja työnantajan välillä ole toisin sovittu.

Työstä poissaolevan toimihenkilön katsotaan saaneen vapaata, vaikkei poissaolevalle ole siitä erikseen ilmoitettu, kun koko tehdas tai työosasto, johon toimihenkilö kuuluu, on tässä tarkoitettua vapaata pitänyt edellyttäen,

että hän muutoin on ollut siihen oikeutettu. Sairasta toimihenkilöä ei saa muussa kuin em. tapauksissa määrätä pitämään vapaata, ellei ilmoitusta vapaan antamisesta ole annettu ennen sairastumista tai toimihenkilö ole tervehtynyt ennen vapaan alkamista.

### Ansiotaso

Työajan lyhentäminen toteutetaan ansiotasoa alentamatta. Toimihenkilölle maksetaan siten vapaan ajalta hänen normaali kuukausipalkkansa mahdollisine lisineen.

Milloin toimihenkilön työsuhde päättyy eikä kertynyttä vapaata ole siihen mennessä annettu, maksetaan toimihenkilölle kertyneitä vapaapäiviä vastaava palkka. Jos taas toimihenkilön työsuhde päättyy ja hänelle on annettu vapaapäiviä enemmän kuin niitä on kertynyt, on työnantaja oikeutettu pidättämään liikaa annettuja vapaapäiviä vastaavan palkan määrän lopputilistä.

### Joustovapaa

Paikallisesti voidaan sopia työajan lyhentämisvapaiden vaihtamisesta joustovapaaseen. Joustovapaan osalta menetellään muutoin vuosilomalain 27 §:n mukaisesti, mutta joustovapaan ajankohdasta on sovittava.

## KESKEYTYVÄ KOLMIVUOROTYÖ

### Työajan pituus

Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja keskimäärin 36,6 tuntia viikossa enintään vuoden pituisena ajanjaksona.

Säännöllinen keskimääräinen vuotuinen työaika on niiden toimihenkilöiden osalta, joilla on oikeus 24 päivän vuosilomaan, 1760 tuntia vuodessa. Niiden toimihenkilöiden osalta, joilla on oikeus 30 päivän vuosilomaan, on säännöllinen keskimääräinen vuotuinen työaika 1724 tuntia.

Loppiaisen ollessa muuna arkipäivänä kuin lauantaina vähennetään vuotuisesta työajasta 8 tuntia.

### Työtuntijärjestelmät

Työajan lyhennys keskimäärin 36,6 tuntiin viikossa keskeytyvässä kolmivuorotyössä toteutetaan siten, että ennakolta laaditaan työtuntijärjestelmä enintään vuoden ajaksi siten, että se täyttää työehtosopimus, vuosiloma ym. seisokkien jälkeen kohdassa mainitut työaikaa koskevat periaatteet.

Mikäli työtuntijärjestelmä laaditaan vuotta lyhyemmäksi ajaksi, saadaan kyseisen ajanjakson säännöllinen työaika kertomalla ajanjaksoon sisältyvien työviikkojen lukumäärä 36,6:lla.

### Työajan lyhennys ja viikkoylityö

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

**Tilapäinen työskentely keskeytyvässä kolmivuorotyössä**

Tämän kohdan mukaisessa työaikamuodossa tilapäisesti kolmivuorotyötä tekevä toimihenkilö ansaitsee kahtakymmentä ko. työaikamuodossa tehtyä työvuorokautta kohti yhden vapaapäivän.

**Työajan lyhennys ja ansiotaso**

Työajan lyhentäminen toteutetaan ansiotasoa alentamatta. Paikallisesti selvitetään mahdollinen ansiotason aleneminen sekä päätetään sen korvaustavasta.

**KESKEYTYMÄTÖN KOLMIVUOROTYÖ**

**Työajan pituus**

Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja keskimäärin 35 tuntia viikossa enintään vuoden pituisena ajanjaksona.

Säännöllinen keskimääräinen vuotuinen työaika on niiden toimihenkilöiden osalta, joilla on oikeus 24 päivän vuosilomaan, 1675 tuntia vuodessa. Niiden toimihenkilöiden osalta, joilla on oikeus 30 päivän vuosilomaan, on säännöllinen keskimääräinen vuotuinen työaika 1640 tuntia.

Loppiaisen ollessa muuna arkipäivänä kuin lauantaina vähennetään vuotuisesta työajasta 8 tuntia.

**Työvuorojärjestelmät ja miehitys**

Työajan lyhennys keskimäärin 35 tuntiin viikossa keskeytymättömässä kolmivuorotyössä toteutetaan siirtymällä esimerkiksi ns. 4,5-vuorojärjestelmään.

4,5 vuoroa varten voidaan työvuorokaavio laatia esimerkiksi seuraavasti:

Esimerkki:

Tehtävä 1:

I I I I - - A A A A - - Y Y Y Y - -

Y Y - - I I I I - - A A A A - - Y Y

- - Y Y Y Y - - I I I I - - A A A A

A A A A - - Y Y Y Y - - I I I I - -

Tehtävä 2:

I I - - A A A A - - Y Y Y Y - - I I

- - I I I I - - A A A A - - Y Y Y Y

Y Y Y Y - - I I I I - - A A A A - -

A A - - Y Y Y Y - - I I I I - - A A

Vuorottaja:

- - $A_2$ $A_2$ $A_1$ $A_1$ - - $Y_2$ $Y_2$ $Y_1$ $Y_1$ - - $I_2$ $I_2$ $I_1$ $I_1$

jolloin vuorottaja tekee tehtävää 2, kun on $A_2$, $Y_2$ ja $I_2$ ja tehtävää 1, kun on $A_1$, $Y_1$ ja $I_1$.

Työtuntijärjestelmä laaditaan vähintään vuoden ajaksi siten, että se täyttää työehtosopimus, vuosiloma ym. seisokkien jälkeen tässä kohdassa mainitut työaikaa koskevat periaatteet.

Yrityskohtaisesti voidaan käyttää myös muita 4,5-vuorojärjestelmiä tai myös muunlaisia työvuorojärjestelmiä. Mikäli yritys- tai tehdaskohtaiset syyt vaativat käyttöön otettavaksi muunlaisia työvuorojärjestelmiä, tulee niiden täyttää tässä kohdassa mainitut työaikaa koskevat yleiset periaatteet.

**Työajan lyhennys ja ansiotaso**

Keskeytymättömässä vuorotyössä oleville toimihenkilöille työajan lyhennys toteutetaan kuukausipalkkaa alentamatta. Mikäli vuorolisät ja sunnuntaityökorotukset on maksettu tehtyjen työtuntien mukaan, korvataan vuorolisien ja sunnuntaityökorotusten vähenemisestä aiheutuva ansionmenetys erillisellä lisällä, jonka suuruus on 4,8 % kuukausipalkasta.

**Työajan lyhennys ja viikkoylityö**

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

**Työaikamuodon muutokset**

Siirryttäessä tässä §:ssä tarkoitetusta työaikamuodosta muuhun työaikamuotoon sekä toimihenkilön työsuhteen päättyessä korvataan ansaitut ja pitämättä jääneet vapaapäivät antamalla vastaavasti vapaata tai maksamalla rahakorvaus siten kuin jäljempänä 4. kappaleessa on määritelty.

Jos taas ao. toimihenkilö on saanut liikaa vapaapäiviä, on työnantaja oikeutettu teettämään ne takaisin toimihenkilön työtuntijärjestelmän mukaisena vapaapäivänä, ei kuitenkaan sunnuntaina. Takaisin teetettäviltä päiviltä ei työnantaja ole velvollinen maksamaan erillistä palkkaa tai ylityökorvausta.

Tämän §:n mukaisessa työaikamuodossa tilapäisesti kolmivuorotyötä tekevä toimihenkilö ansaitsee kutakin seitsemää ko. työaikamuodossa tehtyä työvuorokautta kohti yhden vapaapäivän.

Osa-ajan palkan suuruus lasketaan, kuten 14 §:ssä on sovittu osa-ajan palkan laskemisesta käyttäen laskentaperusteena ko. taulukossa olevien työpäivien lukumäärää.

## 5 § KESKIMÄÄRÄINEN SÄÄNNÖLLINEN TYÖAIKA

Keskimääräistä säännöllistä työaikaa voidaan yksi- ja kaksivuorotyössä työehtosopimuksen neuvottelujärjestystä noudattaen sopia käytettäväksi siten, että työaika enintään vuoden aikana tasoittuu työehtosopimuksen mukaisiin vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäismääriin. Keskimääräistä työaikaa käytettäessä laaditaan tasoittumisjaksoksi työtuntijärjestelmä.

Ellei paikallisesti ole edellisen kappaleen mukaisesti sovittu työajan järjestämisestä, voi työnantaja yksi- ja kaksivuorotyössä tuotannollisen tilanteen niin edellyttäessä pidentää tilapäisesti vuorokautisen säännöllisen työajan enintään 10 tuntiin ja viikoittaisen työajan enintään 50 tuntiin.

Tällöin työnantajan tulee laatia työaikalain 29 §:n mukaisesti työajan tasoittumissuunnitelma, jonka aikana työaika tasoittuu keskimäärin 40 tuntiin viikossa.

Muutos on luonteeltaan tilapäinen, jos muutoksen aiheuttaneen olotilan lakattua on tarkoitus palata takaisin entiseen työtuntijärjestelmään.

Jos työsuhde tässä työaikamuodossa päättyy kesken tasoittumisjakson, lasketaan työsuhteen päättyessä, kuinka monta tuntia keskimääräinen työaika on viikkoa kohti sopimukseen perustuvaa säännöllistä työaikaa pitempi ja tämän tuntimäärän ylittäviltä tunneilta maksetaan säännöllisen työajan palkkaa vastaava korvaus. Vastaavasti, jos keskimääräinen työaika on viikkoa kohti sopimukseen perustuvaa säännöllistä työaikaa lyhyempi, on työnantajalla oikeus vähentää vastaava määrä toimihenkilön palkasta.

Samoja periaatteita noudatetaan myös silloin kun palkanmaksu on keskeytynyt tasoittumisjakson aikana eikä työaika tasoitu tasoittumisjakson päättyessä.

Yötyötä saadaan teettää työaikalain 8 §:n säännöksiä noudattaen tai sopimalla paikallisesti.

Soveltamisohje:

Sekä vuoro- että päivätyössä tasoittumisjaksoon tulee sisältyä keskimäärin kaksi vapaapäivää viikkoa kohti.

Keskimääräistä työaikaa käytettäessä ylityötä on työ, jota tehdään em. työtuntijärjestelmän mukaisten säännöllisten työtuntien lisäksi, ei kuitenkaan siltä osin, kun työaika on lyhyempi kuin keskimäärin 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa.

Vajaatyöllisyystilanteessa käytetään ensisijaisesti työajan tasaamisvapaata sekä keskimääräisen työajan tasoittamatonta työaikaa ja tarvittaessa vasta sen jälkeen turvaudutaan lomauttamiseen.

Toimihenkilöihin noudatetaan samanlaista työaikakäytäntöä kuin työntekijöihin ellei esimiehen osalta ole perusteltua syytä poiketa alaistensa noudattamasta järjestelmästä.

Toimihenkilöihin noudatetaan samanlaista työaikakäytäntöä kuin työntekijöihin ellei esimiehen osalta ole perusteltua syytä poiketa alaistensa noudattamasta järjestelmästä.

## 6 § LISÄTYÖ

1 Lisätyötä on toimihenkilön suostumuksella tehty, työsopimuksen mukaisen työajan lisäksi tehty työ, joka ei ylitä 7 §:n 9. kohdan ja 9 §:n mukaisia säännöllisen työajan enimmäismääriä.

Poissaolotapauksia lukuun ottamatta lisätyötä voi tehdä toimihenkilö, jonka sovittu työaika on alle 40 tuntia viikossa.

Esimerkkejä:

a) Vuorokautista lisätyötä enintään 0,5 tuntia päivässä, kun säännöllinen työaika on 7,5 tuntia päivässä.

b) Vapaapäivänä tehty lisätyö

- enintään 2,5 tuntia viikossa, jos lisätyötä ei lainkaan ole tehty viikon aikana ja säännöllinen viikkotyöaika on 37,5 tuntia

- 40 tuntiin saakka viikkoa kohti, jos toimihenkilö on viikon aikana ollut poissa työstä.

2 Sovellettaessa keskimääräistä viikkotyöaikaa, lisätyötä on se säännöllisen sovitun viikkotyöajan lisäksi tehty työ, mikä koko jakson kuluessa keskimäärin alittaa 40 tuntia viikkoa kohti.

Jos työtuntijärjestelmän pohjana oleva ajanjakso ei mahdu saman palkanmaksukauden puitteisiin, voidaan lisätyö laskea viikoittain käyttäen vertailuperusteena asianomaiselle viikolle työtuntijärjestelmässä vahvistettua säännöllistä viikkotyöaikaa.

### Lisätyöstä maksettava palkka

3 Lisätyöstä maksetaan yksinkertainen palkka, ellei lisätyön korvaamisesta vastaavalla vapaalla ole sovittu. Lisätyöstä maksettava perustuntipalkka lasketaan samalla tavalla kuin ylityökorvausta laskettaessa.

Toimihenkilölle, jonka säännöllinen työaika on 7,5 tuntia päivässä ja 37,5 tuntia viikossa, maksetaan kuitenkin työtuntijärjestelmän mukaisen vuorokautisen tai viikoittaisen työajan ylittävästä lisätyöstä korvaus kuten vuorokautisesta tai viikoittaisesta ylityöstä on sovittu. Lisätyö ei ole ylityötä.

## 7 § LEPOAJAT JA VIIKOITTAINEN VAPAA-AIKA

### Viikoittainen vapaa-aika

1 Pääasiallisesti toimistoissa sekä tutkimus- ja keskuslaboratorioissa työskenteleville toimihenkilöille on sunnuntain ajaksi annettava vähintään 35 tuntia käsittävä yhdenjaksoinen viikoittainen vapaa-aika. Kuitenkin voidaan mainitun pituinen vapaa-aika antaa muunakin viikon aikana, jos työtä sen laadun vuoksi tehdään kaikkina viikon päivinä tahi jos toimihenkilöä tarvitaan tilapäisesti työhön sunnuntaina liikkeessä tai yrityksessä suoritettavan työn säännöllisen kulun turvaamiseksi.

2 Keskeytymättömässä vuorotyössä saadaan kuitenkin viikoittainen vapaa-aika järjestää niin, että sitä kolmen viikon aikana tulee keskimäärin vähintään 35 tuntia viikkoa kohden ja vähintään 24 tuntia kullakin kerralla.

3 Tämän pykälän viikoittaista vapaa-aikaa koskevista säännöksistä voidaan poiketa:

a) milloin toimihenkilön säännöllinen työaika vuorokaudessa on enintään kolme tuntia;

b) milloin toimihenkilöä tarvitaan hätätyössä;

c) milloin työn tekninen laatu ei salli joidenkin toimihenkilöiden täydellistä työstä vapauttamista;

d) milloin toimihenkilöä tarvitaan tilapäisesti työhön hänen viikkoleponsa aikana yrityksessä suoritettavan työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi.

**Viikoittaisen vapaa-ajan korvaaminen**

4 Toimihenkilölle suoritetaan hänen tilapäisesti viikoittaisen vapaa-aikansa aikana tekemästä työstä korvaus lyhentämällä vastaavasti hänen säännöllistä työaikaansa viimeistään seuraavan kalenterikuukauden aikana tai jos siitä etukäteen sovitaan, korvaamalla se jäljempänä olevan 7. kohdan mukaan kokonaisuudessaan rahana.

5 Viikoittaisena vapaa-aikana aikana tehty tilapäinen työ on korvattava myös siinä tapauksessa, että toimihenkilö on ollut saman viikon aikana poissa työstä sairauden tai tapaturman vuoksi.

6 Sillä viikolla, jona vastaava vapaa annetaan, on säännöllinen työaika työtuntijärjestelmän mukainen viikkotyöaika vähennettynä annetun vapaan tuntimäärällä.

7 Jos toimihenkilö siihen suostuu, voidaan viikoittainen vapaa-aika suorittaa kokonaisuudessaan rahana siten, että hänelle suoritetaan kuukausipalkan lisäksi työhön käytetyltä ajalta

– peruspalkka 100 %:lla korotettuna sekä

– tämän sopimuksen edellyttämät yli- ja sunnuntaityökorotukset, jos kyseessä samalla on yli- tai sunnuntaityö.

Korvaustavasta on sovittava samalla, kun sovitaan viikoittaisen vapaa-ajan aikana tehtävästä työstä.

**Päivittäinen lepoaika**

8 Milloin työ on järjestetty säännöllisesti vaihtuviin seitsemää tuntia pitempiin vuoroihin, niin myös työaikalain 7 §:ssä tarkoitetuissa töissä, on toimihenkilölle annettava vähintään puoli tuntia kestävä lepoaika tai tilaisuus aterioida työn aikana.

9 Kun työaika on päivätyössä seitsemää tuntia pitempi, on toimihenkilölle annettava työn aikana ainakin yksi säännöllinen vähintään tunnin kestävä lepoaika. Se voidaan kuitenkin sen jälkeen, kun siitä on paikallisesti sovittu, lyhentää 1/2 tuntiin asti. Toimihenkilöllä on oikeus poistua lepoaikana

esteettömästi työpaikalta. Tämä ei kuitenkaan koske sellaisia toimihenkilöitä, joiden työpaikalla olo on työn jatkumiselle välttämätöntä.

10 Työaikaan luetaan koko se aika, jonka toimihenkilö on sidottu työhönsä tai velvollinen olemaan työpaikalla, mutta ei sitä vastoin sellaista taukoa, jonka aikana hänellä on sekä oikeus että myös käytännössä mahdollisuus vapaasti poistua työpaikalta.

11 Työaikalain 29 §:ssä säädetyn lisäksi voidaan vuorotyössä tilapäisesti enintään kolmen peräkkäisen työvuoron aikana kerrallaan lyhentää vuorokausilepoa. Lepoajan on kuitenkin oltava vähintään viisi tuntia.

Toimihenkilölle on annettava lyhennetyn vuorokausilevon korvaavat lepoajat mahdollisimman nopeasti, viimeistään kuitenkin yhden kuukauden kuluessa.

### 8 § TYÖAIKAPANKKI

Paikallisesti voidaan sopia työaikapankkijärjestelmästä työaikalain 14 §:n mukaisesti.

Tämän lisäksi osapuolet sopivat työaikapankkijärjestelmästä seuraavasti:

**Sairaus**

Jos synnytyksestä, sairaudesta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa ennen sovittua pankkivapaan pitämistä, ei pankkivapaa kulu. Jos työkyvyttömyys alkaa pankkivapaan aikana ja jatkuu yhtäjaksoisesti yli seitsemän kalenteripäivää, tämän ajan ylittävää osaa työkyvyttömyysajasta ei pidetä pankkivapaana, jos toimihenkilö pyytää sitä ilman aiheetonta viivytystä. Toimihenkilön on työnantajan pyynnöstä esitettävä luotettava selvitys työkyvyttömyydestään.

## PALKKAUSTA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

### 9 § PALKKAUS

1 Toimihenkilön palkka on kuukausipalkka. Toimihenkilön palkkaan voi kuulua myös muita yrityksen palkkapolitiikan perusteella maksettavia palkanosia.

2 Kuukausipalkalla tarkoitetaan tätä sopimusta sovellettaessa toimihenkilön rahapalkkaa luontoisetuineen ilman erillisenä maksettavia lisiä.

3 Luontoisedun raha-arvona pidetään tätä sopimusta sovellettaessa luontoisedun käypää arvoa. Silloin kun käypää arvoa ei pystytä selvittämään, käytetään sen sijasta verotusarvoa. Verottaja vahvistaa vuosittain perusteet, joiden mukaan luontoisetujen raha-arvo määräytyy verotuksessa.

4 Palkka maksetaan säännöllisesti ennakolta ilmoitettuna kiinteänä palkanmaksupäivänä, jolloin palkan tulee olla nostettavissa työpaikalla tai toimihenkilön ilmoittamalla tililtä.

5 Mikäli palkanmaksupäivä ei ole pankin aukiolopäivä, tulee palkan olla toimihenkilön käytettävissä sen erääntymispäivänä.

6 Palkanmaksupäivän ja -tavan muutoksesta sovitaan paikallisesti viimeistään kuukautta ennen muutoksen toimeenpanoa. Säännöllisen työajan lisäksi tehdystä työstä tulevat korvaukset on maksettava viimeistään korvauksiin oikeuttavaa työtä seuraavan palkanmaksukauden palkan yhteydessä.

7 Osapuolet suosittelevat, että palkkausjärjestelmästä sovitaan ensisijaisesti yritys- tai toimipaikkakohtaisesti siten, että palkkausjärjestelmä muodostuu tehtäväkohtaisten palkkojen vaativuusjärjestyksen mukaisesta porrastuksesta ja henkilökohtaisen palkanosan mukaisesta porrastuksesta. Mikäli palkkausjärjestelmästä sovitaan paikallisesti, tässä pykälässä mainittuja vähimmäispalkkoja ei sovelleta.

8 Toimihenkilöiden kokonaispalkat ovat vähintään seuraavat:

1.6.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien

| | |
|---|---|
| Taso A | 2050 €/kk |
| Taso B | 2396 €/kk |
| Taso C | 2710 €/kk |
| Taso D | 3420 €/kk |

1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien

| | |
|---|---|
| Taso A | 2109 €/kk |
| Taso B | 2465 €/kk |
| Taso C | 2789 €/kk |
| Taso D | 3519 €/kk |

1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien

| | |
|---|---|
| Taso A | 2160 €/kk |
| Taso B | 2524 €/kk |
| Taso C | 2856 €/kk |
| Taso D | 3603 €/kk |

9 Ellei paikallisesti ole toisin sovittu, toimihenkilötöiden vaativuustason määritys on:

Taso A <u>Avustavat toimihenkilötehtävät</u>
Avustavat toimihenkilötehtävät kuten: monistus, postitus, lähetti jne.

Taso B <u>Tavanomaiset toimihenkilötehtävät</u>
Toimen hoitaminen edellyttää riittävää perehtyneisyyttä ja alan peruskoulutusta tehtävän hoitamiseen.

Taso C <u>Vaativat toimihenkilötehtävät</u>
Toimen hoitaminen edellyttää perehtyneisyyden lisäksi kokemusta, erikoiskoulutusta sekä esimiesasemaa tai erikoisosaamista tehtävän hoitamiseksi.

Taso D <u>Erittäin vaativat toimihenkilötehtävät</u>
Tehtävät edellyttävät laajaa ja monipuolista kokemusta sekä erikoiskoulutusta tehtävän hoitamiseksi. Esimiesaseman ja/tai asiantuntijatason osaamisen lisäksi tehtävässä edellytetään neuvottelu- ja

kommunikointitaitoja.

Toimihenkilölle ilmoitetaan mille tasolle A, B, C tai D hänen tekemänsä tehtävä kuuluu.

10 Tämän työehtosopimuksen mukaisen palkkausjärjestelmän soveltamisesta johtuvat paikalliset erimielisyydet ratkaistaan työehtosopimuksen neuvottelujärjestystä noudattaen. Osapuolet sopivat erillisen ratkaisulautakunnan perustamisesta, joka viimeisenä asteena ratkaisee toimen vaativuuden arviointiin liittyvät erimielisyydet.

Ratkaisulautakunnassa on yhtä monta toimihenkilöjärjestön ja työnantajan nimeämää edustajaa, jotka tarvittaessa valitsevat lautakunnalle puolueettoman puheenjohtajan.

11 Edellä mainittuja vähimmäispalkkoja tulee soveltaa viimeistään koeajan päätyttyä. Vähimmäispalkkaa ei sovelleta alle 18-vuotiaisiin eikä harjoittelijoihin.

12 Työnantaja vastaa palkkausjärjestelmän toteuttamisesta ja käyttöönotosta. Vaativuuden arviointi suoritetaan toimipaikalla. Toimihenkilöiden valitsemille edustajille varataan mahdollisuus osallistua työn vaativuuden arviointiin.

Palkkausjärjestelmän toimivuuden perusedellytys on, että toimenkuvaukset pidetään ajan tasalla ja toimen vaativuuden sekä henkilökohtaisen pätevyyden arvioinnit suoritetaan paikallisesti sovitun ylläpitomenettelyn mukaisesti.

## 10 § VUOROTYÖ SEKÄ ILTA- JA YÖTYÖ JA LAUANTAILISÄ

1 Vuorotyössä tulee työvuorojen säännöllisesti vaihtua ja enintään neljän viikon pituisin ajanjaksoin muuttua. Toimihenkilö voi kuitenkin, milloin niin sovitaan, työskennellä jatkuvasti samassa vuorossa. Vuorotyöksi katsotaan myös työ, jossa vuorot vaihtuvat siten, että perättäiset vuorot menevät enintään tunnin päällekkäin tai niillä on enintään tunnin väli ja jossa vuorot muuttuvat etukäteen määrätyllä tavalla.

2 Vuorotyössä maksetaan prosentuaalista vuorotyölisää, jonka suuruus tunnilta on:

- Iltavuorossa 9 %
- Yövuorossa 16 %

Paikallisesti voidaan sopia vuorotyölisien maksamisesta kuukausikorvauksena.

3 Edellä 2. kohdassa tarkoitettujen vuorotyölisien laskentaa varten käytettävä perustuntipalkka lasketaan kuten tämän työehtosopimuksen 12 §:n mukaisen ylityöpalkan laskennassa käytettävä peruspalkka.

4 Vuorotyössä olevalle toimihenkilölle maksetaan ylityön ajalta sen vuoron mukainen vuorotyölisä, jonka aikana ylityö tehdään. Milloin toimihenkilö kaksivuorotyössä jää iltavuoron jälkeen ylityöhön, maksetaan hänelle ylityöstä vuorotyölisä yövuoron mukaan.

5 Milloin työ ei ole vuorotyötä, ylityötä tai hätätyötä ja toimihenkilö joutuu tekemään sitä kello 18–22, katsotaan tällainen työ iltatyöksi sekä kello 22–06 tehty työ yötyöksi. Tällaisesta työstä maksetaan samansuuruinen lisä, kuin mikä olisi ollut iltavuoro- tai yövuorolisä tuosta työstä, jos se olisi ollut vuorotyötä.

6 Milloin ilta- tai yötyössä oleva toimihenkilö jää työvuoronsa jälkeen ylityöhön, maksetaan säännöllisen työajan mukaan määräytyvä ilta- tai yötyölisä myös ylityön ajalta, enintään kello 06 saakka.

7 Vuorotyökorvaus voidaan maksaa myös erillisenä kiinteänä kuukausikorvauksena. Tällöin kuukausikorvauksen suuruus määräytyy vähintään 2. kohdassa mainittujen prosenttien perusteella.

8 Yli- ja sunnuntaityöstä mahdollisesti maksettava vuorotyölisä on suoritettava samalla tavalla korotettuna kuin muukin siltä ajalta maksettava palkka.

**Lauantailisä**

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä sekä jatkuvassa kaksi- tai yksivuorotyössä sekä työaikamuodoissa 3/6, 2/6 ja 1/6 työskentelevälle toimihenkilölle maksetaan kultakin lauantaityövuorokauden aikana tekemältään säännöllisen työajan tunnilta erillinen lisä, jonka suuruus on:

- 1.7.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen **1,58 €/tunti**
- 1.7.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen **1,63 €/tunti**
- 1.7.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen **1,67 €/tunti**.

Lisää ei oteta huomioon yli-, sunnuntai, lisätyön tai vastaavien palkkaerien laskennassa käytettävää peruspalkkaa määrättäessä.

Lisää ei makseta ylityöajalta. Pyhätyön ajalta lisä maksetaan yksinkertaisena. Lisää ei sisällytetä palkkaan, joka työehtosopimuksen perusteella suoritetaan muulta kuin tehdyltä työajalta (esim. sairasajan palkka). Paikallisesti voidaan sopia lauantailisän maksamisesta erillisenä kuukausikorvauksena.

## 11 § OSA-AJAN PALKKA

1 Laskettaessa osa-ajalta maksettavan palkan suuruutta, saadaan tunnilta maksettava palkka jakamalla kuukausipalkka asianomaiseen kuukauteen sisältyvien työtuntijärjestelmän mukaisten säännöllisten työtuntien lukumäärällä.

Kuukausipalkan käsite on tässä sama kuin 15 §:ssä. Poissaolo voidaan myös korvata vastaavalla määrällä työtunteja.

Osa-ajan palkka maksetaan esimerkiksi silloin, kun työsuhde alkaa tai päättyy muuna ajankohtana kuin palkanmaksukauden alussa tai lopussa taikka milloin toimihenkilö on ollut poissa työstä eikä työnantaja ole

velvollinen maksamaan poissaoloajalta palkkaa.

Ellei poissaoloa korvata tekemällä vastaava määrä työtunteja, menetellään seuraavasti:

poissaolopäivä/-tunti

- lasketaan kuukauteen sisältyneet työtuntijärjestelmän mukaiset säännölliset työpäivät/-tunnit
- kuukausipalkka jaetaan työpäivien/-tuntien lukumäärällä = poissaolopäivän/-tunnin palkka
- poissaolopäivän/-tunnin palkka vähennetään kuukausipalkasta = osa-ajan palkka

2 Poissaolopäivän tai -tunnin palkka vaihtelee joka kuukausi ao. kuukauteen sisältyvien työpäivien tai työtuntien mukaan:

KUUKAUSITYÖAIKA 2025

| | työpäiviä | 37,5 t | 40,0 t |
|---|---|---|---|
| Tammikuu | 21 | 157,5 | 168 |
| Helmikuu | 20 | 150 | 160 |
| Maaliskuu | 21 | 157,5 | 168 |
| Huhtikuu | 20 | 150 | 160 |
| Toukokuu | 20 | 150 | 160 |
| Kesäkuu | 20 | 150 | 160 |
| Heinäkuu | 23 | 172,5 | 184 |
| Elokuu | 21 | 157,5 | 168 |
| Syyskuu | 22 | 165 | 176 |
| Lokakuu | 23 | 172,5 | 184 |
| Marraskuu | 20 | 150 | 160 |
| Joulukuu* | 20 | 150 | 160 |

* sisältää itsenäisyyspäivän

KUUKAUSITYÖAIKA 2026

| | työpäiviä | 37,5 t | 40,0 t |
|---|---|---|---|
| Tammikuu | 20 | 150 | 160 |
| Helmikuu | 20 | 150 | 160 |
| Maaliskuu | 22 | 165 | 176 |
| Huhtikuu | 20 | 150 | 160 |
| Toukokuu | 19 | 142,5 | 152 |
| Kesäkuu | 21 | 157,5 | 168 |
| Heinäkuu | 23 | 172,5 | 184 |
| Elokuu | 21 | 157,5 | 168 |
| Syyskuu | 22 | 165 | 176 |
| Lokakuu | 22 | 165 | 176 |
| Marraskuu | 21 | 157,5 | 168 |
| Joulukuu* | 21 | 157,5 | 168 |

* sisältää itsenäisyyspäivän

KUUKAUSITYÖAIKA 2027

| | työpäiviä | 37,5 t | 40,0 t |
|---|---|---|---|
| Tammikuu | 19 | 142,5 | 152 |
| Helmikuu | 20 | 150 | 160 |
| Maaliskuu | 21 | 157,5 | 168 |
| Huhtikuu | 22 | 165 | 176 |
| Toukokuu | 20 | 150 | 160 |
| Kesäkuu | 21 | 157,5 | 168 |
| Heinäkuu | 22 | 165 | 176 |
| Elokuu | 22 | 165 | 176 |
| Syyskuu | 22 | 165 | 176 |
| Lokakuu | 21 | 157,5 | 168 |
| Marraskuu | 22 | 165 | 176 |
| Joulukuu* | 22 | 165 | 176 |

* sisältää itsenäisyyspäivän

KUUKAUSITYÖAIKA 2028

| | työpäiviä | 37,5 t | 40,0 t |
|---|---|---|---|
| Tammikuu | 20 | 150 | 160 |
| Helmikuu | 21 | 157,5 | 168 |
| Maaliskuu | 23 | 172,5 | 184 |
| Huhtikuu | 18 | 135 | 144 |

Tämän taulukon käyttämisen edellytyksenä on, että kysymyksessä on osa-ajan palkan laskeminen, että asianomainen toimihenkilö ei ole keskeytymättömässä kolmivuorotyössä ja että toinen vapaapäivä on lauantai.

Taulukkoa sovelletaan tarvittaessa myös tämän sopimuksen 9 §:n 3. kohdan tarkoittamissa tilanteissa, ellei paikallisesti toisin sovita.

## 12 § YLITYÖ- YM. KORVAUKSET

1 Ylityöksi luetaan työ, jota tehdään laissa säädettyjen säännöllisen työajan enimmäismäärien lisäksi.

Keskimääräistä työaikaa käytettäessä ylityötä on työ, jota tehdään työtuntijärjestelmän mukaisten säännöllisten työtuntien lisäksi, ei kuitenkaan siltä osin kuin työaika on keskimäärin lyhyempi kuin 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa, ellei jäljempänä ole toisin sovittu.

### Vuorokautinen ylityö

2 Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 prosentilla sekä seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.

Lauantaipäivänä sekä pyhä- ja juhlapäivän aattona tehdystä vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kaikilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.

3 Jos toimihenkilön suorittama työ jatkuu vuorokauden tai työvuorokauden vaihteen yli, katsotaan työ lisä- ja ylityökorvausta laskettaessa edellisen

vuorokauden työksi siihen asti, kunnes toimihenkilön säännöllinen työvuoro normaalisti alkaa. Näitä tunteja ei tällöin oteta huomioon jälkimmäisen vuorokauden säännöllistä työaikaa laskettaessa.

**Viikoittainen ylityö**

4 Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 prosentilla sekä seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.

5 Milloin toimihenkilö sairauden, tapaturman, työnantajan määräyksestä suoritetun matkan, taloudellisesta tai tuotannollisesta syystä tapahtuneen lomautuksen, 40-tuntisen viikkotyöajan vuotuiseksi lyhentämiseksi annetun vapaan pitämisen, taikka työnantajan järjestämään tai koulutussopimuksen tarkoittamaan ammatilliseen tai yhteistoimintakoulutukseen osallistumisen vuoksi ei ole voinut tehdä säännöllistä viikkotyöaikaa vastaavaa tuntimäärää ja hän joutuu tulemaan työtuntijärjestelmän mukaisena vapaapäivänään työhön, korvataan vapaapäivänä tehty työ siten kuin viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

6 Jos toimihenkilö siirtyy kesken työviikon työaikamuodosta toiseen tai työvuorosta toiseen, katsotaan viikoittaiseksi ylityöksi työ, joka ylittämättä säännöllistä vuorokautista työaikaa ylittää 40 tuntia viikossa.

7 Pääsiäislauantaina, juhannusaattona ja jouluaattona tehdystä viikoittaisesta ylityöstä maksetaan kaikilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka, ellei 15 kohdasta muuta johdu.

**Yöylityö**

8 Kello 22.00 - 6.00 välisenä aikana tehdystä ylityöstä maksetaan 100 %:lla korotettu palkka.

**Aloittamis- ja lopettamistyöt**

9 Milloin aloittamis- ja lopettamistöistä aiheutuu vuorokautista ylityötä, on siitä maksettava korvaus.

**Paikallinen sopiminen yhdestä ylityökäsitteestä**

10 Paikallisesti voidaan sopia siitä, että ylityöstä maksettava korvaus määräytyy yhden ylityökäsitteen avulla. Tällöin ylityökorvauksia ei makseta erikseen vuorokautisesta, viikoittaisesta tai yö ylityöstä, vaan tietyn pitemmän ajanjakson ajalta kaikki ylityötunnit korvataan yhden ja saman ylityökorvaussäännön perusteella.

Paikallisesta sopimuksesta tulee ilmetä ylityökorvausta koskevan jakson pituus sekä ylityökorvauksen suuruus, joko porrastettuna ylityötuntien lukumäärän mukaan tai yhtenä prosenttilukuna.

Paikallinen sopimus tehdään työnantajan ja luottamusmiehen välillä kirjallisesti.

Paikallista sopimusta laadittaessa selvitetään riittävän pitkältä ajanjaksolta työpaikan nykyisen ylityökorvausjärjestelmän taso ja ratkaisun tavoitteet, jotka voivat liittyä mm. monipuolisten työaikajärjestelyiden edistämiseen, kustannusten hallintaan ja ylityön korvaamista koskevien periaatteiden yksinkertaistamiseen.

**Työ arkipyhäviikoilla**

11 Toimihenkilölle, joka on tehnyt arkipyhäviikolla työtä enemmän kuin ko. arkipyhäviikon työaika edellyttää, korvataan ylittävät tunnit kuten viikkoylityöstä on sovittu, mikäli sitä ei ole korvattava vuorokautisena ylityönä. Tämä ei kuitenkaan koske keskeytymätöntä vuorotyötä, jossa on toisenlainen työajan tasaamisjärjestelmä.

Eräiden arkipyhäviikkojen työaika 2025, 2026, 2027 ja 2028

Vuonna 2025

| | | |
|---|---|---|
| 1 | Uudenvuodenviikko | 4 pv |
| 2 | Loppiaisviikko | 4 pv |
| 16 | Pääsiäisviikko | 4 pv |
| 17 | Pääsiäisen jälkeinen viikko | 4 pv |
| 18 | Vapunpäiväviikko | 4 pv |
| 22 | Helatorstaiviikko | 4 pv |
| 25 | Juhannusviikko | 4 pv |
| 49 | Itsenäisyyspäiväviikko | 5 pv |
| 52 | Jouluviikko | 2 pv |

Vuonna 2026

| | | |
|---|---|---|
| 1 | Uudenvuodenviikko | 4 pv |
| 2 | Loppiaisviikko | 4 pv |
| 14 | Pääsiäisviikko | 4 pv |
| 15 | Pääsiäisen jälkeinen viikko | 4 pv |
| 18 | Vapunpäiväviikko | 4 pv |
| 20 | Helatorstaiviikko | 4 pv |
| 25 | Juhannusviikko | 4 pv |
| 49 | Itsenäisyyspäiväviikko | 5 pv |
| 52 | Jouluviikko | 3 pv |
| 53 | Uudenvuodenviikko | 4 pv |

Vuonna 2027

| | | |
|---|---|---|
| 1 | Loppiaisviikko | 4 pv |
| 12 | Pääsiäisviikko | 4 pv |
| 13 | Pääsiäisen jälkeinen viikko | 4 pv |
| 17 | Vapunpäiväviikko | 5 pv |
| 18 | Helatorstaiviikko | 4 pv |
| 25 | Juhannusviikko | 4 pv |
| 49 | Itsenäisyyspäiväviikko | 4 pv |
| 51 | Jouluviikko | 4 pv |
| 52 | Uudenvuodenviikko | 5 pv |

Vuonna 2028

| | | |
|---|---|---|
| 1 | Loppiaisviikko | 4 pv |
| 15 | Pääsiäisviikko | 4 pv |
| 16 | Pääsiäisen jälkeinen viikko | 4 pv |

**Ruokailutauko ylityöhön jäätäessä**

12 Toimihenkilön jäädessä säännöllisen työajan päätyttyä ylityöhön, jonka arvioidaan kestävän vähintään kaksi tuntia, on pidettävä kohtuullisena, että hänelle varataan mahdollisuus pitää ruokailun kannalta välttämätön tauko tai tilaisuus ruokailla työn lomassa.

**Työajan enimmäismäärä**

13 Toimihenkilön työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48:aa tuntia 12 kuukauden tasoittumisjakson aikana.

Työajan enimmäismäärään lasketaan kaikki tehdyt tunnit sisältäen säännöllisen työajan, lisätyön, ylityön, aloittamis- ja lopettamistyön sekä hätätyön.

**Ylityöpalkan laskenta**

Laskettaessa ylityöstä maksettavaa korotettua palkkaa on peruspalkka laskettava siten, että kuukausipalkka luontoisetuineen jaetaan alla olevalla jakajalla

| Yksi- ja kaksivuorotyö | Keskeytyvän kolmivuorotyön jakaja | Keskeytymätön kolmivuorotyö |
|---|---|---|
| Työaika / jakaja | 157 | 147 |
| 40 h /159 | | |
| 37,5 h / 157 | | |

Säännöllisen työajan ollessa jokin muu, käytetään jakajana vastaavasti laskettua säännölliseen työhön tosiasiallisesti keskimäärin kuukaudessa käytettyä työtuntien lukumäärää.

14 Peruspalkkaa laskettaessa tulee kuukausipalkan lisäksi ottaa huomioon mahdollisten luontoisetujen raha-arvo, provisiopalkka ja tuotantopalkkiot sekä sijaisuuskorvaus, mutta ei sen sijaan vuorotyölisää, säännöllisestä sunnuntaityöstä maksettavaa korvausta eikä tilapäisluontoisia poikkeuksellisia korvauksia, kuten yli, sunnuntai ja lisätyökorvauksia.

**Ylityöpalkan vaihtaminen vapaaseen, kiinteä kuukausikorvaus**

15 Ylityökorotus tai koko palkka ylityön ajalta voidaan maksaa kiinteänä kuukausikorvauksena tai vaihtaa vastaavaan vapaaseen, jos siitä on sovittu asianomaisen toimihenkilön kanssa. Vapaa-aika on annettava ja otettava kuuden kuukauden kuluessa ylityön tekemisestä.

**13 § SUNNUNTAITYÖ**

1 Sunnuntaityöllä tarkoitetaan sunnuntaina, muuna kirkollisena juhlapäivänä, vapunpäivänä ja itsenäisyyspäivänä tehtyä työtä. Siitä maksetaan muun siltä ajalta tulevan palkan lisäksi sunnuntaityökorotuksena yksinkertainen peruspalkka.

2 Jos sunnuntaina tehty työ on lisä- tai ylityötä, maksetaan siitä korvaus niitä koskevien säännösten mukaan sekä kohdan 1. mukainen sunnuntaityökorotus.

3 Sunnuntaityökorotus tai koko palkka sunnuntaityön ajalta voidaan maksaa kiinteänä kuukausikorvauksena tai vaihtaa vastaavaan vapaaseen, jos siitä sovitaan asianomaisen toimihenkilön kanssa. Vapaa-aika on annettava ja otettava kuuden kuukauden kuluessa ylityön tekemisestä.

## 14 § SIJAISUUSKORVAUS

1 Milloin toimihenkilö, harjoittelijaa lukuun ottamatta, hoitaa tilapäisesti oman toimen ohella toisen henkilön tehtäviä, maksetaan hänelle työmäärän lisääntymisen suhteessa omasta toimesta tulevan palkan lisäksi erillisenä sijaisuuskorvauksena 14-35 % hänen henkilökohtaisesta palkastaan. Samansuuruinen korvaus maksetaan toimihenkilölle sijaisuuden ajalta hänen hoitaessaan toisen sijaisena vaativampia tehtäviä.

Korvaus sekä muut työehtoihin liittyvät kysymykset tulee selvittää ennen sijaisuuden alkamista.

Soveltamisohje

> Milloin toimihenkilö hoitaa tilapäisesti oman toimen ohella toisen henkilön tehtäviä tai hoitaessaan toisen sijaisena vaativampia tehtäviä, maksetaan hänelle omasta toimesta tulevan palkan lisäksi erillinen sijaisuuskorvaus. Korvaus sekä muut työehtoihin liittyvät kysymykset tulee selvittää ennen sijaisuuden alkamista.

Määräys ei koske

a. alle 2 viikon vuosilomasijaisuuksia,

b. lyhytaikaisia sairaustapauksia ("flunssa"), eikä

c. tapauksia, joissa on kysymys toisen tehtävien hoitamisesta, sillä aikaa kun tämä on kurssilla tai vastaavia poissaoloja.

Paikalliset olosuhteet

Yllä oleva aikaan sidottu pääsääntö ei aina riittävästi ota huomioon paikallisia olosuhteita. Tämän vuoksi saattaa sijaisuuskorvausta harkittaessa eräissä tapauksissa olla perusteltua kiinnittää huomiota myös toimihenkilön työmäärän olennaiseen lisääntymiseen ja hoidettavaan toimeen sisältyvään vastuuseen.

## 15 § VARALLAOLO

1 Jos toimihenkilö sopimuksen mukaan on velvollinen olemaan asunnossaan tai muualla päivystysvalmiudessa, josta hänet tarvittaessa voidaan sovitulla tavalla kutsua työhön, maksetaan hänelle varallaoloajalta 50 prosenttia säännöllisestä peruspalkasta. Paikallisesti voidaan sopia varallaolokorvauksesta toisinkin.

Varallaoloaikaa ei lueta työaikaan kuuluvaksi eikä varallaolo muodostu

koskaan ylityöksi eikä pyhä-, seisokki- tai viikkolepopäivänä tapahtuvasta varallaolosta makseta korotuksia, ei myöskään ilta- ja yötyölisiä kello 18 jälkeen tapahtuvasta varallaolosta.

Varallaolokorvaus maksetaan siltä ajalta, jonka toimihenkilö joutuu olemaan päivystysvalmiudessa työtä suorittamatta. Varallaolokorvaus maksetaan kuitenkin vähintään 4 varallaolotunnilta

2 Jos varalla oleva toimihenkilö kutsutaan työhön, maksetaan työhön käytetyltä ajalta palkkaa tämän sopimuksen muiden määräysten mukaan. Työtunneilta ei makseta varallaolokorvausta eikä hälytysluonteisesta työstä maksettavia korvauksia.

Varallaolosta on sovittava toimihenkilön kanssa siten, ettei jälkeenpäin voi syntyä erimielisyyttä tarkoitetun sidonnaisuuden luonteesta ja kestoajasta.

## 16 § HÄLYTYSLUONTOINEN TYÖ JA PUHELINOHJEET

1 Hälytysluontoisessa työssä työ tehdään hälytyskutsun perusteella ja toimihenkilö joutuu tulemaan työhön säännöllisen työaikansa ulkopuolella hänen jo poistuttuaan työpaikalta.

2 Hälytysrahan suuruus määräytyy kutsun antamisajankohdan perusteella seuraavasti:

a) kahden tunnin peruspalkka, jos kutsu annetaan klo 16.00 mennessä päättyvällä säännöllisellä työajalla tai työajan jälkeen ennen kello 21.00 ja

b) kolmen tunnin peruspalkka, jos kutsu annetaan kello 21.00 ja 06.00 välisenä aikana.

3 Hälytysrahan lisäksi toimihenkilölle maksetaan työstä normaali palkka ja ylityökorvaus, jos työ on ylityötä. Jos kutsu hälytysluontoiseen työhön annetaan kello 21.00 ja 06.00 välisenä aikana, maksetaan mainittuna aikana suoritetusta hälytysluonteisesta työstä aina 100 prosentilla korotettu peruspalkka, johon sisältyvät mahdolliset ylityökorotukset.

Lyhyemmästä kuin yhden tunnin pituisesta hälytysluontoisesta työstä maksetaan kuitenkin yhden tunnin palkka.

4 Jos toimihenkilö kutsutaan työhön sellaisena vuorokauden aikana tai niin kiireellisesti, että ei ole mahdollista käyttää yleistä kulkuneuvoa, maksetaan toimihenkilölle matkakulujen korvaus selvitystä vastaan.

5 Hälytysluontoista työtä ei voida korvata lyhentämällä vastaavasti toimihenkilön säännöllistä työaikaa.

6 Hälytysluonteista työtä koskevia määräyksiä ei sovelleta, jos hälytysluontoinen työ välittömästi liittyy seuraavan työvuorokauden työhön tai kyse on 18 §:n mukaisesta varallaolotapauksesta.

**Puhelinohjeet**

7 Milloin toimihenkilön toimeen kuuluu pysyvänä ja luonteenomaisena osana velvollisuus antaa vapaa-aikanaan, yrityksen toiminnan niin vaatiessa, puhelimitse erityisiä toimintaohjeita tai - määräyksiä, tulee tämä ottaa huomioon toimihenkilön kokonaispalkkauksessa tai erillisenä lisänä siten kuin paikallisesti sovitaan.

## 17 § KOULUTUSTILAISUUDET

1 Milloin toimihenkilö osallistuu työnantajan lähettämänä ammattitaidon edistämistä tarkoittavaan koulutustilaisuuteen, maksetaan matkakorvaukset 21 §:n määräysten mukaisesti.

2 Edellisen kohdan mukaiset korvaukset maksetaan myös koulutussopimuksen 3 §:n 1. kohdan mukaiseen yhteiseen koulutustilaisuuteen osallistuvalle toimihenkilölle, mikäli tilaisuuden tarkoituksena on paikallisesti todettu olevan toimihenkilön ammatillisten valmiuksien edistäminen.

3 Jos koulutustilaisuus järjestetään sellaiseen aikaan, että esim. yövuorossa oleva toimihenkilö joutuu tulemaan vapaa-aikanaan ao. tilaisuuteen on hänelle tältä ajalta maksettava peruspalkan mukainen korvaus taikka annettava muulloin vastaava vapaa-aika. Mikäli kurssille osallistuminen tapahtuu toimihenkilön säännöllisenä työaikana, ei hänen palkkaansa sen vuoksi vähennetä. Tämän pykälän tarkoittamilta koulutustilaisuuksiin liittyviltä matkoilta ei makseta matka-ajan palkkaa.

4 Milloin edellä tarkoitettuun koulutukseen osallistuminen tapahtuu toimihenkilön vapaapäivänä, koulutukseen osallistumisen korvausperusteista sovitaan tarvittaessa paikallisesti.

5 Koulutustilaisuuksia järjestettäessä on huolehdittava siitä, että ao. toimihenkilöille tulee riittävän pitkä päivittäinen lepoaika.

## 18 § MATKAKORVAUKSET

1 Toimihenkilö on velvollinen suorittamaan työtehtävien edellyttämät matkat. Matka on suoritettava tarkoituksenmukaisella tavalla siten, ettei matkaan kulu aikaa eikä siitä aiheudu kustannuksia enemmän kuin tehtävien hoitaminen välttämättömästi vaatii.

2 Työnantajan osoittamilta työmatkoilta matkakustannusten korvaukset maksetaan verohallinnon verovapaista matkakustannusten korvauksista annetun päätöksen mukaisesti, ellei jäljempänä toisin määrätä.

3 Matka katsotaan alkaneeksi, kun toimihenkilö lähtee matkalle työpaikalta tai milloin erikseen sovitaan kotoaan ennen säännöllisen työajan alkamista ja päättyneeksi silloin, kun toimihenkilö palaa työpaikalleen, ellei hän säännöllisen työajan päätyttyä palaa suoraan kotiin, jolloin matka katsotaan tällöin päättyneeksi. Päivärahaan oikeuttavat vuorokaudet lasketaan matkan alkamisesta matkan päättymiseen. Määräykset matka ajan palkasta eivät vaikuta matkustamisvuorokausien laskemiseen.

4 Mikäli työn suorittaminen edellyttää vähintään 2 viikon yhtäjaksoista oleskelua samalla paikkakunnalla, kysymyksessä on lyhyt työkomennus. Mikäli työn suorittaminen kestää vähintään 2 kuukautta, kysymyksessä on

pitkä työkomennus.

Näissä tapauksissa voidaan paikallisesti sopia päivärahojen suuruudesta ottaen huomioon paikalliset olosuhteet ja ne toimenpiteet, joihin työnantaja mahdollisesti on ryhtynyt oleskelua silmällä pitäen.

5 Työtuntijärjestelmän edellyttämän tuntimäärän rajoissa luetaan matkustamisvuorokauden aikana tehty työ säännölliseen työaikaan. Mahdollisesta lisä ja ylityöstä maksetaan tämän sopimuksen edellyttämät lisä ja ylityökorvaukset. Mikäli työtuntijärjestelmän edellyttämää työtuntimäärää ei ole voitu tehdä saman vuorokauden kuluessa, ei toimihenkilön kuukausipalkkaa kuitenkaan tämän vuoksi vähennetä.

6 Milloin toimihenkilö matkustaa työnantajan määräyksestä työtuntijärjestelmän mukaisena vapaa aikanaan, maksetaan matkustamiseen käytetyltä ajalta korvauksena peruspalkka kuitenkin enintään 8 tunnilta työpäivänä ja 16 tunnilta vapaapäivänä. Matka aikaan luetaan täydet puolet tunnit. Matka aikaa ei lueta työajaksi.

Tämä etuus voidaan toteuttaa myös siten, että paikallisesti sovitaan erillisestä kiinteästä kuukausikorvauksesta.

Milloin työnantaja kustantaa toimihenkilölle makuupaikan, ei kello 21 07 väliseltä ajalta makseta korvausta matkustamiseen käytetyltä ajalta.

Laskettaessa säännöllisen viikkotyöajan täyttymistä viikkoylityön laskemisen perusteeksi otetaan huomioon myös matkustamiseen käytetyt tunnit työtuntijärjestelmän mukaisen vuorokautisen säännöllisen työajan enimmäismäärään saakka sellaisina matkustamispäivinä, jolloin säännöllinen vuorokautinen työaika ei muuten täyty. Näitä tunteja ei kuitenkaan lueta varsinaisiksi työtunneiksi.

Milloin toimihenkilön normaalit työtehtävät edellyttävät toistuvaa matkustamista tai milloin toimihenkilö tehtäviensä luonteen vuoksi itse päättää matkojensa suorittamisesta ja työaikansa käytöstä, ei korvausta matkustamiseen käytetyltä ajalta makseta.

Edellä mainittujen päivärahojen ja ruokarahan maksamisen asemesta voidaan tässä momentissa tarkoitetun toimihenkilön kanssa sopia kiinteästä kuukausipalkan yhteydessä maksettavasta erillisestä korvauksesta.

7 Työpaikkaa varten voidaan paikallisesti sopimalla vahvistaa matkustussääntö. Paikallisesti voidaan sopia matkustussääntö edellyttäen, että se keskimäärin on tämän sopimuksen tasoinen.

8 Yöpymisrahaa ei makseta tapauksissa, joissa vapaa majoitus on järjestetty työnantajan toimesta.

## SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET

### 19 § SAIRAUSAJAN PALKKA

1 Jos toimihenkilö on sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön eikä hän ole tautia tai tapaturmaa aikaansaanut tahallisesti tai aiheuttanut rikollisella toiminnallaan tahi kevytmielisellä elämällään taikka muulla törkeällä tuottamuksella, on hänellä oikeus työkyvyttömyyden vallitessa saada palkkansa luontoisetuineen sen suuruisena, kuin hän työssä ollessaan olisi säännöllisenä työaikana ansainnut seuraavasti:

| Työsuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti | Palkka |
|---|---|
| 1 kuukauden mutta vähemmän kuin 5 vuotta | 4 viikolta |
| 5 vuotta tai kauemmin | 3 kuukaudelta |

Jos sairaudesta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa ennen kuin työsuhde on jatkunut yhden kuukauden, maksaa työnantaja sairausajan palkkana 50 % toimihenkilön henkilökohtaisesta palkasta, kuitenkin enintään niiltä työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä, jotka ovat työkyvyttömyyden alkamispäivän ja sen jälkeisen 9 arkipäivän mittaisen ajanjakson sisällä. Muutoin noudatetaan tämän sopimuskohdan määräyksiä. Jos toimihenkilölle sairausvakuutuslain mukaan kuuluva oikeus päivärahaan alkaa aikaisemmin, lyhenee vastaavasti aika, jolta palkka on maksettava.

2 Toimihenkilö, joka sairauden takia on tullut työkyvyttömäksi, on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle siitä sekä milloin työkyvyttömyyden arvioidaan päättyvän.

3 Työnantajan sitä vaatiessa on toimihenkilön esitettävä yrityksen työterveyslääkärin antama tai työnantajan hyväksymä muu lääkärintodistus sairaudestaan. Milloin työnantaja ei ole hyväksynyt toimihenkilön esittämää lääkärintodistusta ja osoittaa toimihenkilön toisen nimetyn lääkärin tarkastettavaksi, on työnantajan korvattava tästä aiheutuva lääkärintodistuspalkkio.

Jos toimihenkilön työkyvyttömyys saman sairauden johdosta alkaa uudelleen 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolta hänelle viimeksi suoritettiin työnantajan maksamaa sairausajan palkkaa, ei toimihenkilö ole oikeutettu uuteen 1. kohdan mukaiseen sairausajanpalkan ajanjaksoon,

vaan sairausajan palkka maksetaan yhteensä enintään 1. kohdassa mainitulta ajanjaksolta. Jos työnantajan palkanmaksuvelvollisuus on jo täyttynyt edellisen työkyvyttömyysjakson aikana, suorittaa työnantaja kuitenkin palkan sairausvakuutuslain 8 luvun 7 §:n mukaiselta yhden päivän odotusajalta. Määrittely sen suhteen, onko kyseessä sama vai eri sairaus, tapahtuu sairausvakuutustoimiston tekemän ratkaisun perusteella.

4 Jos toimihenkilö on hänen kanssaan työsopimusta tehtäessä tieten salannut työnantajalta sairautensa, ei työnantaja ole velvollinen suorittamaan palkkaa sairauden ajalta.

5 Toimihenkilö ja työterveyslääkäri voivat keskenään sopia ns. korvaavan työn tekemisestä, mikäli toimihenkilön terveydentila sen mahdollistaa.

Tämän jälkeen toimihenkilö ja hänen esimiehensä selvittävät, onko toimihenkilölle mahdollista osoittaa ns. korvaavaa työtä. Korvaavan työn pitää olla tarkoituksenmukaista ja mahdollisuuksien mukaan toimihenkilön normaaleja työtehtäviä vastaavaa. Tilanteesta riippuen korvaavan työn tekemisen sijaan toimihenkilölle voidaan järjestää koulutusta.

## 20 § RASKAUS- JA VANHEMPAINVAPAAN AJAN PALKKA

1 Toimihenkilölle annetaan raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainvapaaksi se aika, johon hänelle sairausvakuutuslain mukaan tulevan raskaus-, erityisraskaus- ja vanhempainrahan katsotaan kohdistuvan. Synnyttävälle vanhemmalle maksetaan raskausvapaalta ja sitä välittömästi seuraavalta osalta vanhempainvapaata täysi palkka yhteensä enintään 72 arkipäivältä, jos työsuhde on yhtäjaksoisesti jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä ja toimihenkilö valtuuttaa työnantajan nostamaan itselleen sen sairausvakuutuslain mukaisen päivärahaosuuden, johon toimihenkilöllä olisi oikeus palkallisen raskausvapaan ja vanhempainvapaan aikana.

Sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 1–2 momenteissa tarkoitetulle ei-synnyttävälle vanhemmalle maksetaan säännöllisen työajan palkka vanhempainvapaan ensimmäiseltä enintään 32 arkipäivältä. Tämän kohdan perusteella maksettavan palkan maksussa noudatetaan samoja säännöksiä kuin synnyttävän vanhemman palkan maksamisessa.

Milloin toimihenkilö, jolla on oikeus sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 3 momentin mukaiseen vanhempainrahaan, adoptoi alle 7-vuotiaan lapsen, hänelle maksetaan adoptioon välittömästi liittyvänä enintään 32 arkipäivän pituinen palkallinen vapaa. Tämän kohdan perusteella maksettavan palkan maksussa noudatetaan samoja säännöksiä kuin synnyttävän vanhemman palkan maksamisessa. Palkan edellytyksenä oleva työsuhteen yhtäjaksoinen kesto lasketaan adoptiolapsen hoitoonottopäivästä ja perheen sisäisen adoption kyseessä ollen vanhemmaksi vahvistamispäivästä.

Työnantajan tulee tarjota perhevapaan jälkeen työhön palaavalle toimihenkilölle, jos hänen poissaolonsa on kestänyt enintään 12 kuukautta, hänen ennen perhevapaan alkamista hoitamiaan tehtäviä. Mikäli tämä ei ole mahdollista, tulee työnantajan tarjota muita samantasoisia tehtäviä tai ellei näitä ole, muuta työtä.

Tässä pykälässä tarkoitetulla toimihenkilöllä on oikeus työn saantiin ennen työsuhteeseen otettua sijaista.

**Siirtymäsäännös:**

*Työehtosopimuksen 19 §:n määräysten soveltamisen edellytyksenä on synnyttävän vanhemman osalta se, että hänen raskausvapaansa alkaa syntyneen lapsen osalta ensimmäisen kerran 1.4.2025 tai sen jälkeen. Ei-synnyttävän vanhemman osalta edellytyksenä on hänen vanhempainvapaansa alkaminen syntyneen lapsen osalta ensimmäisen kerran 1.4.2025 tai sen jälkeen. Adoptiovanhempaan määräyksiä sovelletaan, jos hänen vanhempainvapaansa adoptoidun lapsen osalta alkaa ensimmäisen kerran 1.4.2025 tai sen jälkeen.*

2 Siltä ajalta, jolta työnantaja on maksanut toimihenkilölle 19 § määrättyä palkkaa, työnantaja on oikeutettu nostamaan itselleen palautuksena toimihenkilölle lain tai sopimuksen perusteella tulevan päivärahan tai siihen verrattavan korvauksen taikka saamaan sen määrän takaisin toimihenkilöltä, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrän. Vähennysoikeus ei kuitenkaan koske toimihenkilön itsensä kokonaan tai osaksi kustantaman vapaaehtoisen vakuutuksen perusteella saamaa päivärahaa tai korvausta.

Jos päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta ei toimihenkilöstä itsestään johtuvista syistä makseta tai jos se maksetaan vähäisempänä kuin mihin hänellä lain mukaan olisi ollut oikeus, on työnantajalla oikeus vähentää palkasta se päivärahan tai korvauksen osa, mikä toimihenkilön laiminlyönnin johdosta on jäänyt suorittamatta.

## 21 § LÄÄKÄRINTARKASTUKSET

### 1
### Lakisääteiset lääkärintarkastukset

1.1 Toimihenkilön kuukausipalkkaa ei vähennetä työhön liittyvissä lakisääteisissä ja työnantajan edellyttämissä tarkastuksissa ja tutkimuksissa.

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

1.3 Mikäli tarkastus tapahtuu toimihenkilön vapaa-aikana, maksetaan toimihenkilölle korvauksena ylimääräisistä kuluista summa, joka vastaa sairausvakuutuslain mukaista vähimmäispäivärahaa.

### 2
### Muut lääkärintarkastukset

Ansionmenetyksen korvattavuuden edellytykset ovat seuraavat:

#### 2.1
#### Perusedellytykset (koskevat kaikkia kohtia 2.2.1-2.2.5)

2.1.1 Kysymyksessä on oltava sairastumis- tai tapaturmatapaus, jossa on välttämätöntä päästä nopeasti lääkärintarkastukseen. Toimihenkilön on esitettävä lääkärintarkastuksesta työnantajan hyväksymä selvitys sekä työnantajan pyytäessä selvitys siitä, kuinka kauan lääkärintarkastus odotus- ja kohtuullisine matka-aikoineen kesti.

2.1.2 Muissa kuin kohdassa 2.1.1 tarkoitetuissa sairastumis- tai tapaturmatapauksissa edellytetään, että toimihenkilö varaa vastaanottoajan työaikana, vain jos se ei ole kohtuullisen ajan kuluessa saatavissa työajan ulkopuolella. Toimihenkilön on esitettävä selvitys siitä, ettei hän ole voinut saada vastaanottoa

työajan ulkopuolella.

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

2.1.4 Lääkärintarkastus on järjestettävä työajan tarpeetonta menetystä välttäen.

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

**2.2**
**Erityisedellytykset**

Ansionmenetys korvataan:

2.2.1 Uusi tai uusiutuva sairaus

Sellaisen lääkärintarkastuksen ajalta, jossa todetaan toimihenkilön sairaus.

Lääkärin tutkimustoimenpiteestä johtuneen, enintään vuorokauden kestäneen työkyvyttömyyden ajalta. Milloin toimihenkilö sairausoireiden vuoksi on otettu sairaalaan tarkkailtavaksi tai tutkittavaksi. Tällöin noudatetaan sairausajan palkkamääräyksiä.

2.2.2 Aikaisemmin todettu sairaus

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

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

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

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

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

2.2.3 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 toimihenkilöllä ei ole mahdollisuutta päästä em. laboratorio- tai

röntgentutkimukseen työajan ulkopuolella tai jos sairaus edellyttää tutkimuksen suorittamista ainoastaan tiettynä vuorokauden ajankohtana. Tällainen ajankohtavaatimus tulee selvittää lääkärintodistuksella.

2.2.4 Raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset ja tutkimukset

Sairausvakuutuslain mukaisen äitiysrahan saamisen edellytyksenä olevan lääkärin tai terveyskeskuksen todistuksen hankkimiseksi välttämättömän tarkastuksen ja muiden synnytystä edeltävien lääketieteellisten tutkimusten ajalta.

2.2.5 Äkillinen hammassairaus

Jos äkillinen hammassairaus ennen hoitotoimenpiteitä aiheuttaa toimihenkilön 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.

**3**
**Laskenta**

Edellä kohdassa 1–2 tarkoitettu ansionmenetys määräytyy työehtosopimuksen sairausajan palkan laskenta- ja yhteensovitussääntöjen mukaan. Samoin sovelletaan kohdassa 1.2 tarkoitetun päivärahan osalta työehtosopimuksen matkakustannusten korvausmääräyksiä.

Soveltamisohje

Uudessa tai uusiutuvassa sairaudessa on ansionmenetyksen korvattavuuden edellytyksenä, että lääkärintarkastuksessa todetaan toimihenkilön sairaus, vaikkei toimihenkilöä todettaisikaan työkyvyttömäksi.

Aikaisemmin todettua sairautta koskevassa kohdassa edellytetään kroonisen sairauden osalta, että kysymyksessä on ao. erikoisalan lääkärin suorittama tarkastus hoidon määrittelemiseksi. Korvattavuuden edellytys täyttyy kroonisen sairauden osalta myös ao. erikoisalan poliklinikalla hoidon määrittelemiseksi suoritetussa lääkärintarkastuksessa.

## 22 § VUOSILOMA

1 Vuosiloma annetaan lain mukaan. Vuosiloman pituutta määrättäessä luetaan työsuhteen jatkumisaikaan myös työsuhteen kestoaika saman työnantajan palveluksessa ennen työsuhteen keskeytymistä toimihenkilön ammattipätevyyttä hänen tehtävissään lisäävän opiskelun johdosta, sekä myös se aika, minkä tässä tarkoitettu henkilö on opiskelunsa kestäessä sanotun työnantajan työssä, mikäli työsuhde jatkuu välittömästi opiskelun päätyttyä.

2 Työnantajan irtisanoessa toimihenkilön työsopimuslain 7 luvun 2 §:n mukaisin työntekijän henkilöön liittyvin perustein tai toimihenkilön itse irtisanoutuessa työnantaja voi määrätä toimihenkilön pitämään ansaitut

vuosilomat irtisanomisaikana lomakaudesta riippumatta.

3 Vuosilomapalkka on maksettava ennen loman alkamista, ellei paikallisesti ole sovittu sen maksamisesta säännönmukaisina palkanmaksupäivinä. Vuosilomapalkkana tai vuosilomakorvauksena maksettava päiväpalkka lasketaan:

a. Kuukausipalkan perusteella siten, että kuukausipalkka jaetaan luvulla 25 ja kerrotaan lomapäivien lukumäärällä.

Kun käytännössä halutaan määritellä lomapalkka, joudutaan kuukausipalkka siten osoittamaan toisaalta työssäoloajalta maksettuun toisaalta loma-aikaan kohdistuvaan palkkaan. Näiden tulee yhdessä aina vastata kuukausipalkkaa.

Koska luvun 25 käyttäminen kuukausipalkan jakajana ei aina johda vuosilomalain 10 §:n 1 momentin tarkoittamaan vuosilomapalkkaan, jolloin vuosilomalain 10 §:n mukaan palkka olisi tasattava lomaa seuraavan palkanmaksun yhteydessä, suositellaan vuosilomapalkka laskettavaksi osa-ajan palkanlaskentamenettelyä käyttäen.

b. Provisiopalkan perusteella siten, että lomaan oikeuttavien kuukausien määrällä jaetaan näinä kuukausina ansaittu palkka ja näin saadun keskimääräisen kuukausipalkan päiväpalkaksi muuttamisessa käytetään lukua 25.

c. Toimihenkilölle, joka on suorittanut jatkuvasti tai säännöllisesti toistuvaa vuorotyötä, suoritetaan vuosiloman ajalta kuukausipalkan lisäksi vuorotyölisän perusteella laskettu keskimääräinen päiväpalkka siten, kuin vuosilomalain 11 §:ssä säädetään. Edellä tarkoitettua keskimääräistä päiväpalkkaa laskettaessa otetaan samalla huomioon myös muut jatkuvat tai säännöllisesti toistuvat sopimusperusteiset lisät sekä säännöllisesti toistuvat sunnuntaityökorotukset.

d. Milloin toimihenkilölle maksetaan ylityöstä, vuorotyöstä, aloittamis- tai lopettamistyöstä kiinteitä kuukausikorvauksia, on nämä palkan luonteiset erät maksettava myös vuosiloman aikana. Luontoisetujen käsittelyssä noudatetaan vuosilomalain 9 §:n 2 momentin säännöksiä.

4 Päivä- ja kaksivuorotyössä luetaan työajan lyhentämisestä johtuvat työtuntijärjestelmän mukaiset vapaapäivät työssäolopäivien veroisiksi päiviksi vuosilomaa ansaittaessa.

5 Keskeytyvässä ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä työajan lyhennyksestä johtuvat työtuntijärjestelmän mukaiset vapaapäivät luetaan työssäolopäivien veroisiksi päiviksi noudattamalla vuosilomalain 7 §:n 1 momentin sisältämää laskentatapaa.

**Lomaraha**

6 Toimihenkilölle maksetaan lomarahana 50 prosenttia hänen tässä sopimuksessa tarkoitetusta vuosilomapalkastaan (= rahapalkka). Laskettaessa lomarahaa jaetaan kuukausipalkka luvulla 25 ja kerrotaan vuosilomalain mukaisten lomapäivien lukumäärällä.

Puolet lomarahasta maksetaan vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä. Puolet maksetaan sen palkanmaksun yhteydessä, jolloin toimihenkilön palkka ensimmäiseltä vuosiloman jälkeiseltä työpäivältä maksetaan, tai olisi maksettu, ellei toimihenkilö olisi estynyt palaamasta työhön.

Lomaraha maksetaan myös jo päättyneeltä lomanmääräytymisvuodelta maksettavan lomakorvauksen osalta, mikäli toistaiseksi voimassa oleva työsuhde päättyy lomakautena muusta kuin toimihenkilöstä itsestään johtuvasta syystä tai määräaikaisen työsuhteen päättyessä lomakautena.

Vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle sekä varhennetulle vanhuus- tai yksilölliselle varhaiseläkkeelle siirtyvälle toimihenkilölle maksetaan lomaraha edellä mainittuna prosenttina siitä vuosilomapalkasta ja mahdollisesta vuosilomakorvauksesta, johon toimihenkilö on oikeutettu.

Toimihenkilölle, joka suoritettuaan asevelvollisuuden vakinaisessa väessä, palaa palvelusajan päätyttyä työhön palvelukseen kutsutun asevelvollisen työ- ja virkasuhteen jatkumisesta annetun lain (305/2009) edellyttämällä tavalla, on oikeus saada lomaraha edellä mainittuna prosenttina siitä vuosilomakorvauksesta, joka toimihenkilölle maksettiin palvelukseen astuessaan.

Lomaraha voidaan paikallisesti sopia maksettavaksi joko yhtenä tai useampana eränä kuitenkin niin, että se on kokonaan maksettu viimeistään seuraavan lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä. Vaihtoehtoisesti voidaan sopia lomarahan korvaamisesta vastaavalla vapaalla, joka on pidettävä edellä tarkoitetun lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä. Mikäli toimihenkilön työsuhde päättyy ennen lomarahan paikallisesti sovittua maksuajankohtaa, maksetaan lomaraha työsuhteen päättyessä, jos toimihenkilö muutoin on lomarahaan oikeutettu.

Paikallisesti voidaan sopia lomarahan vaihtamisesta joustovapaaseen. Joustovapaan osalta menetellään muutoin vuosilomalain 27 §:n mukaisesti, mutta joustovapaan ajankohdasta on sovittava. Joustovapaan osalta ei makseta lomarahaa.

7 Työnantajalla on, milloin tuotannon ja töiden asianmukainen järjestely sitä edellyttää, oikeus antaa vuosilomalain 20 §:n 2 momentin 1. virkkeessä tarkoitetusta lomasta (kesäloma) 18 lomapäivää ylittävä loman osa yhdenjaksoisena muulloin kuin lomakauden aikana. Tämän loman osalta, joka työnantajan aloitteesta näin annetaan lomakauden ulkopuolella, maksetaan sen lisäksi, mitä lomarahasta muutoin on sovittu, ylimääräinen lomaraha, jonka suuruus on 50 prosenttia asianomaisen loman osan vuosilomapalkasta.

## 23 § LYHYT TILAPÄINEN LOMA

1 Toimihenkilön perheen piirissä sattuvan äkillisen sairastapauksen tai läheisen omaisen kuoleman takia annettavaa lyhyttä tilapäistä lomaa ei vähennetä toimihenkilön palkasta tai vuosilomasta. Läheisellä omaisella tarkoitetaan puolisoa, omia ja puolison vanhempia, perheen lapsia sekä veljiä ja sisaria.

2 Lyhyttä tilapäistä lomaa annetaan myös yhteiskunnallisten luottamustehtävien hoitamista varten.

Kunnallisena luottamushenkilönä toimivan toimihenkilön kuukausipalkkaa

vähennetään kunnallisten luottamuselinten kokouksista aiheutuvan säännöllisen työajan menetystä vastaavasti. Kuukausipalkan vähentäminen toimeenpannaan siten, että toimihenkilö yhdessä kunnan maksaman ansionmenetyksen korvauksen kanssa saa kuukausipalkkansa. Mahdollinen työnantajan osuus maksetaan sen jälkeen, kun toimihenkilö on toimittanut työnantajalle selvityksen kunnan maksamasta ansionmenetyksestä.

Vastaava ansioiden yhteensovitus suoritetaan myös muiden yhteiskunnallisten luottamustehtävien osalta.

3 Lyhyen tilapäisen loman pituus on määrättävä suhteessa edellä mainittuihin tilanteisiin ja tarvittavaan matka-aikaan.

4 Työnantaja maksaa toimihenkilölle reservin harjoitusten ajalta palkkaa siten, että toimihenkilö saa vähennettynä valtion maksamalla reserviläispalkalla täydet palkkaedut.

5 STTK:n ja Ammattiliitto Pro ry:n edustajistoihin ja hallituksiin kuuluville toimihenkilöille varataan mahdollisuus osallistua työaikana sellaisiin sanottujen elinten kokouksiin, joissa käsitellään työehtosopimus-neuvotteluja koskevia asioita.

6 Toimihenkilöllä on oikeus saada vapaata työstä, poissaoloa ei vähennetä palkasta

päivänä, jona hänet vihitään avioliittoon

50- ja 60-vuotispäivänään

## ERINÄISET MÄÄRÄYKSET

### 24 § VASTUUVAKUUTUS JA RYHMÄHENKIVAKUUTUS

1 Työnantaja ottaa esimiesasemassa oleville toimihenkilöille tarkoitetun ns. työnantajan vastuuvakuutuksen, joka peittää työnantajan, hänen sijaisensa sekä vakuutuksenottajan palveluksessa johtavassa tai valvovassa asemassa olevan toimihenkilön, esim. työnjohtajan vastuun omalle työntekijälle tuotetusta henkilö- ja omaisuusvahingosta siltä osin kuin vahinko ei kuulu korvattavaksi lain säätämässä tapaturmavakuutuksessa tai liikennevakuutuksessa. Korvausten enimmäismäärät ovat henkilövahingosta 126.141 euroa kuitenkin siten, että korvauksen enimmäismäärä on 50.456 euroa yhtä henkilöä kohti ja omaisuusvahingosta 25.228 euroa. Myös muut vakuutusehdot määräytyvät voimassa olevien työnantajan vastuuvakuutusta koskevien yleisten ja erityisten vakuutusehtojen mukaan.

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

### 25 § JÄRJESTÄYTYMISVAPAUS JA AMMATTIYHDISTYSJÄSENMAKSUJEN PIDÄTTÄMINEN

1 Osapuolet toteavat järjestäytymis- ja yhdistysvapauden olevan puolin ja toisin loukkaamaton.

2 Työnantaja pidättää, mikäli toimihenkilö on antanut siihen valtuutuksen, tähän työehtosopimukseen osallisen toimihenkilöjärjestön jäsenmaksut ja tilittää ne palkanmaksukausittain kyseisen järjestön nimeämälle

pankkitilille. Pidättäminen suoritetaan siten kuin keskusjärjestöjen allekirjoittamassa sopimuspöytäkirjassa on erikseen sovittu. Toimihenkilölle annetaan kalenterivuoden tai työsuhteen päätyttyä verotusta varten todistus pidätetystä summasta.

### 26 § KOKOONTUMISOIKEUS

1 Tähän sopimukseen sidotun toimihenkilöliiton rekisteröidyllä yhdistyksellä tai vastaavalla, jolla on jäseniä ao. työpaikalla, on kullakin työpaikalla mahdollisuus työajan ulkopuolella (ennen työajan alkamista, ruokatauolla tai välittömästi työajan päätyttyä sekä erikseen sovittaessa myös viikkolepoon kuuluvana aikana) järjestää kokouksia työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä työnantajan palveluksessa oleville toimihenkilöille seuraavin edellytyksin:

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

b. Työnantaja osoittaa kokouspaikan, joka on joko työpaikalla tai työpaikan läheisyydessä, työnantajan hallinnassa oleva, tarkoitukseen soveltuva paikka. Ellei tällaista ole, on kysymyksestä tarvittaessa neuvoteltava tarkoituksenmukaisen ratkaisun löytämiseksi.

c. Kokouksen järjestyksestä sekä kokoustilojen siisteydestä vastaavat kokoustilojen varauksen tehnyt järjestö ja järjestäjät. Järjestön luottamushenkilöiden tulee olla kokouksessa saapuvilla.

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

## NEUVOTTELUJÄRJESTYS JA VOIMASSAOLO

### 27 § PAIKALLINEN SOPIMINEN

1 Edellä eri säännöksissä mainittu paikallinen sopiminen on mahdollista työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti joko työnantajan ja toimihenkilön kesken tai luottamusmiehen ja työnantajan kesken. Luottamusmiehen kanssa tehty sopimus sitoo niitä toimihenkilöitä, joita luottamusmiehen on katsottava edustavan. Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemassa voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu. Sopimus on solmittava kirjallisena, jos jompikumpi sopijapuoli sitä pyytää. Tässä tarkoitettu paikallinen sopimus on työehtosopimuksen osa. Sitä sovelletaan senkin jälkeen, kun tämän työehtosopimuksen voimassaolo muutoin on lakannut. Tänä aikana ja kuukauden kuluessa uuden työehtosopimuksen voimaantulon jälkeen voidaan määräajaksikin solmittu sopimus irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen.

### 28 § NEUVOTTELUJÄRJESTYS

1 Sopijapuolten tulee asiallisesti neuvotella kaikista niiden toimialalla

ilmaantuvista kysymyksistä niiden ratkaisemiseksi yhteisymmärryksessä. Sopijapuolet myötävaikuttavat omalta osaltaan hyvien ja asiallisten neuvottelusuhteiden kehittämiseen työpaikoilla.

2 Jos tämän sopimuksen tulkinnasta tai soveltamisesta syntyy erimielisyyttä, josta toimihenkilö ja työnantaja eivät ole voineet sopia keskenään ja josta paikalliset neuvottelut eivät johda yksimielisyyteen, on asia siirrettävä asianomaisten liittojen käsiteltäväksi.

3 Jos jostakin muusta kuin edellä tarkoitetusta syystä syntyy erimielisyyttä työnantajan ja toimihenkilöiden välillä, on asiassa ensin pyrittävä sovintoon paikallisilla neuvotteluilla ja jolleivat nämä johda yksimielisyyteen, on asia siirrettävä asianomaisten liittojen käsiteltäväksi.

4 Jommankumman osapuolen esittäessä neuvotteluja edellä tarkoitetuissa tapauksissa on ne aloitettava ensi tilassa ja viimeistään kahden viikon kuluessa esityksen tekemisestä.

5 Neuvotteluista on jommankumman osapuolen niin vaatiessa laadittava pöytäkirja tai erimielisyysmuistio, joka kummankin osapuolen on allekirjoitettava. Asiakirjassa on lyhyesti mainittava erimielisyyttä koskeva asia sekä molempien osapuolten kanta. Pöytäkirja tai erimielisyysmuistio on laadittava viikon kuluessa neuvottelun päättymisestä.

6 Jos edellä 2. kohdassa mainitut neuvottelut eivät johda tulokseen, voi jompikumpi osapuoli jättää asian työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

7 Niin kauan kuin edellä 3. kohdassa mainitusta erimielisyydestä käydään neuvotteluja, ei asian johdosta saa julistaa työnseisausta eikä ryhtyä muuhun toimenpiteeseen vastapuolen painostamiseksi tai työn säännöllisen kulun estämiseksi.

8 Tähän sopimukseen sidottujen liittojen edustajilla on oikeus osallistua paikalliseen neuvotteluun liittojen niin sovittua. Tällöin edellytetään, että neuvoteltavasta asiasta on jo aikaisemmin paikallisesti neuvoteltu. Ellei tällaisessa neuvottelussa päästä yksimielisyyteen, menetellään kuten 2, 3 ja 6 kohdissa.

9 Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun työsuhteen päättämiseen liittyvistä riidoista työnantajan on ilman viivytystä ilmoitettava Puuteollisuus ry:lle, jonka on saatettava asia Ammattiliitto Pro ry:n tietoon. Liittojen on ilman viivytystä selvitettävä paikallisten osapuolten myötävaikutuksella työsuhteen päättämiseen liittyvät taustat.

10 Liittojen on viikon kuluessa selvitystyön päättymisestä käsiteltävä luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun työsuhteen päättämiseen liittyvät erimielisyydet liittojen välisessä neuvottelussa ja esitettävä omat kantansa asiassa. Liittojen kannat saatetaan tiedoksi työnantajalle.

## 29 § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

Tämä sopimus on voimassa 1.6.2025 lukien ja 31.5.2028 saakka ja sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei työehtosopimusta viimeistään kahta kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Osapuolet tarkastelevat vuoden 2027 tammikuun aikana sopimuksen tavoitteiden toteutumista arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä hirsitaloteollisuudessa. Arvioinnin perusteella kummallakin osapuolella on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus koskeva ilmoitus päättymään 31.5.2027. Irtisanomista on toimitettava kirjallisesti viimeistään 28.2.2027 toiselle sopijaosapuolelle sekä tiedoksi valtakunnansovittelijalle.

Kaikki työtaistelutoimenpiteet, jotka sopimuksen voimassaoloaikana kohdistuvat tähän sopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksittäiseen määräykseen, ovat kiellettyjä. Liitot ja niiden alayhdistykset ovat velvollisia huolehtimaan siitä, etteivät niiden jäseninä olevat yhdistykset, työnantajat ja toimihenkilöt, joita sopimus koskee, ryhdy työtaistelutoimenpiteisiin eivätkä muutenkaan riko sopimuksen määräyksiä.

Jos sopimus irtisanotaan, tulee neuvottelut uudesta työehtosopimuksesta aloittaa viimeistään kuukauden kuluessa irtisanomisesta.

Neuvoteltaessa uudesta työehtosopimuksesta ovat tämän työehtosopimuksen määräykset voimassa, kunnes uusi työehtosopimus on tehty tai sopimusneuvottelut muuten ovat päättyneet.

Helsingissä 27. päivänä toukokuuta 2025

PUUTEOLLISUUS RY

AMMATTILIITTO PRO RY

**LIITE I**

# IRTISANOMISSUOJASOPIMUS STK - TVK - STL

## I YLEISET MÄÄRÄYKSET

### 1 §
### YLEINEN SOVELTAMISALA

Sopimus koskee toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomista toimihenkilöstä johtuvasta syystä, toimihenkilön irtisanoutumista sekä niitä menettelytapoja, joita noudatetaan irtisanottaessa tai lomautettaessa toimihenkilöitä taloudellisista tai tuotannollisista syistä. Sopimus ei koske

1. laissa ammatillisesta koulutuksesta (531/2017) tarkoitettuja työsopimuksia (oppisopimus),

2. työsopimuslain 7 luvun 5 ja 8 §:issä mainittuja tapauksia (liikkeen luovutus, konkurssi ja kuolema).

**Pöytäkirjamerkintä 1:**

Sopimus ei koske työsopimuksen päättämistä TSL 1 luvun 4 §:ssä tarkoitettuna koeaikana.

Työsopimuksen päättämisessä koeaikana noudatetaan työsopimuslain 9 luvun 2 ja 5 §:n mukaisia menettelytapasäännöksiä.

**Pöytäkirjamerkintä 2:**

Todettiin, että sopimuksella ei ole rajoitettu toimihenkilön työsopimuslain mukaista oikeutta vaatia irtisanomisajan palkkaa liikkeen luovuttajalta.

### 2 §
### IRTISANOMISEN PERUSTEET

Työnantaja ei saa irtisanoa toimihenkilön työsopimusta ilman työsopimuslain 37 §:n 2 momentin mukaista erityisen painavaa syytä. Tällaisina irtisanomisperusteina pidetään syitä, joiden johdosta työsopimuksen purkaminen työsopimuslain mukaan on mahdollista, samoin kuin sellaisia toimihenkilöistä itsestään riippuvia syitä, kuten töiden laiminlyömistä, työnantajan työnjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten noudattamatta jättämistä, järjestysmääräysten rikkomista, perusteetonta poissaoloa ja ilmeistä huolimattomuutta työssä.

**Pöytäkirjamerkintä 1:**

Irtisanomisperustetta harkittaessa on otettava huomioon kaikki asiaan vaikuttavat seikat.

Työsopimuslain irtisanomisperusteita koskevia tuomioita voidaan käyttää hyväksi myös sopimuksen tulkinnassa, sikäli kuin annetuilla tuomioilla voidaan katsoa olevan ennakkopäätöksen arvo.

**Pöytäkirjamerkintä 2:**

Tämän sopimuksen perusteella voidaan tutkia, onko työsopimuslain 7 luvun 3 §:n perusteella suoritettu irtisanominen johtunut tosiasiallisesti työntekijästä johtuvasta syystä ja olisiko työnantajalla ollut riittävät perusteet irtisanoa työntekijä edellä 2 §:ssä mainituilla perusteilla sellaisessa tilanteessa, jossa työsopimus on purettu työsopimuslain 8 luvun 1 §:n perusteella.

**3 §**
**IRTISANOMISAJAT**

1 Ellei muusta irtisanomisajasta ole irtisanomisen yhteydessä sovittu, työnantajan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava

a. 14 päivän irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut enintään vuoden;

b. 1 kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden mutta enintään 4 vuotta;

c. 2 kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 4 vuotta mutta enintään 8 vuotta;

d. 4 kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 8 vuotta mutta enintään 12 vuotta ja

e. 6 kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta.

2 Ellei muusta irtisanomisajasta ole irtisanoutumisen yhteydessä sovittu, toimihenkilön on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava

a. 14 päivän irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut enintään 5 vuotta ja

b. 1 kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 5 vuotta.

Pöytäkirjamerkintä:
Irtisanomisen perusteista ja menettelytavoista on sovittu liitteenä olevassa irtisanomissuojasopimuksessa.

3 Työnantaja tai toimihenkilö voi halutessaan sisällyttää lomakauden (2.5. - 30.9.) aikana irtisanomisaikaan edellisen lomanmääräytymisvuoden aikana ansaitun, vielä pitämättömän vuosiloman.

4 Edellä mainittuja irtisanomisaikoja ei sovelleta työsopimuslain tarkoittamana koeaikana.

**4 §**
**IRTISANOMIS- JA LOMAUTUSAJAN NOUDATTAMATTA JÄTTÄMINEN**

Työnantaja, joka ei noudata irtisanomisaikaa taikka tämän sopimuksen 19 §:n 1 kappaleessa tarkoitettua lomautusilmoitusaikaa, on velvollinen maksamaan toimihenkilölle täyden palkan irtisanomis- tai lomautusajalta.

Toimihenkilölle 1 kappaleen nojalla maksettavasta palkasta työnantaja saa työsopimuslain 26 §:ää noudattaen vähentää mitä toimihenkilöltä on työsuorituksen puuttumisen johdosta säästynyt tai mitä hän on sinä aikana muulla työllä ansainnut tai tahallaan jättänyt ansaitsematta.

Jos toimihenkilö eroaa työstä irtisanomisaikaa noudattamatta, hän on velvollinen irtisanomisajan noudattamatta jättämisestä aiheutuvana kertakaikkisena korvauksena maksamaan työnantajalle irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän. Työnantaja saa pidättää tämän määrän työntekijälle maksettavasta lopputilistä, noudattaen mitä työsopimuslain 26 §:ssä on säädetty työnantajan kuittausoikeudesta.

Mikäli irtisanomis- tai lomautusilmoitusajan noudattamatta jättäminen puolin tai toisin koskee vain osaa irtisanomis- tai lomautusilmoitusajasta, suoritusvelvollisuus koskee vastaavaa osaa irtisanomisajan palkasta.

**5 §**
**IRTISANOMISESTA ILMOITTAMINEN**

Ilmoitus työsopimuksen irtisanomisesta on toimitettava työnantajalle tai tämän edustajalle taikka toimihenkilölle henkilökohtaisesti. Jollei tämä ole mahdollista, ilmoitus saadaan lähettää postitse työnantajan tai toimihenkilön ilmoittamaan tai muutoin tiedossa olevaan postiosoitteeseen.

Jos ilmoitus irtisanomisesta on lähetetty postitse, katsotaan sopimuksen irtisanominen toimitetuksi seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on annettu postin kuljetettavaksi.

Toimihenkilön ollessa lain tai sopimuksen mukaisella vuosilomalla tai työajan tasoittamisesta johtuvalla vähintään kahden viikon pituisella vapaa-ajalla katsotaan postitse lähetettyyn ilmoitukseen perustuva irtisanominen kuitenkin toimitetuksi aikaisintaan ensimmäisenä loman tai vapaa-ajan päättymistä seuraavana päivänä.

**6 §**
**IRTISANOMISEN PERUSTEEN ILMOITTAMINEN**

Työnantajan on toimihenkilön pyynnöstä viivytyksettä ilmoitettava tälle kirjallisesti työsopimuksen irtisanomisen perusteiden pääkohdat ja työsopimuksen päättymispäivämäärä.

**7 §**
**TOIMIHENKILÖN IRTISANOMISSUOJA RASKAUS JA VANHEMPAINVAPAAN AIKANA**

Työnantaja ei saa irtisanoa toimihenkilön työsopimusta raskauden johdosta. Jos työnantaja irtisanoo raskaana olevan toimihenkilön työsopimuksen, katsotaan irtisanominen johtuvan toimihenkilön raskaudesta, ellei työnantaja muuta perustetta näytä. Toimihenkilön on esitettävä selvitys raskaudestaan työnantajan sitä pyytäessä. Työnantaja ei saa irtisanoa toimihenkilön työsopimusta raskaus- tai vanhempainvapaan taikka hoitovapaan aikana eikä myöskään, saatuaan tietää toimihenkilön olevan raskaana tai käyttävän

edellä mainittua oikeuttaan, päättymään sanotun loman taikka hoitovapaan alkaessa tai aikana.

**Pöytäkirjamerkintä 4:**

Todettiin, että selvitys tulee kysymykseen vain tilanteissa, joissa toimihenkilö vetoaa po. määräyksen hänelle antamaan suojaan.

## II IRTISANOMINEN TOIMIHENKILÖSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ

### 8 §
### SOVELTAMISALA

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

### 9 §
### IRTISANOMISEN TOIMITTAMINEN

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

### 10 §
### TOIMIHENKILÖN KUULEMINEN

Ennen irtisanomisen toimittamista työnantajan on varattava toimihenkilölle mahdollisuus tulla kuulluksi irtisanomisen perusteesta. Toimihenkilöllä on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajaa.

### 11 §
### TUOMIOISTUINKÄSITTELY

Jollei työsopimuksen irtisanomista koskevassa riidassa ole päästy sovintoon, työnantaja- tai toimihenkilöliitto voi saattaa asian työtuomioistuimen käsiteltäväksi. Työtuomioistuimesta annetun lain (646/74) 15 §:n mukainen haastehakemus on toimitettava työtuomioistuimelle kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsopimuksen irtisanominen on 5 §:ssä sovitulla tavalla toimitettu tai katsottava toimitetuksi.

### 12 §
### ASIAN SAATTAMINEN VÄLIMIESMENETTELYSSÄ KÄSITELTÄVÄKSI

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

### 13 §
### KORVAUS PERUSTEETTOMASTA IRTISANOMISESTA

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

### 14 §
### KORVAUKSEN MÄÄRÄ

Korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka.

Korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan sitä lisäävänä ja vastaavasti vähentävänä seikkana huomioon työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys, työsuhteen kestoaika, toimihenkilön ikä ja hänen mahdollisuutensa saada myöhemmin ammattiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä, toimihenkilön itsensä antama aihe päättämiseen, toimihenkilön ja työnantajan olosuhteet yleensä sekä muut näihin verrattavat seikat.

Työnantajaa ei voida tuomita tässä pykälässä tai 16 §:ssä tarkoitettuun korvaukseen työsopimuslain 47 f tai 51 §:n mukaisen vahingonkorvauksen lisäksi eikä sen sijasta.

**Pöytäkirjamerkintä:**

Sen lisäksi, mitä edellä 3 kappaleessa on sovittu, työnantajaa ei voida tuomita sopimuksessa tarkoitettujen korvausten lisäksi myöskään työehtosopimuslain 7 §:n mukaan maksamaan hyvityssakkoa siltä osin kuin kysymyksessä on työehtosopimukseen perustuvien, mutta sinänsä samojen velvollisuuksien rikkominen, joista sopimuksen mukainen korvaus on määrätty.

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

## 15 §
## TYÖSUHTEEN JATKAMISEN EDELLYTYSTEN SELVITTÄMINEN

Jos työsopimus on irtisanottu 2 §:ssä sovittujen perusteiden vastaisesti, tuomioistuimen on vaatimuksesta harkittava, ovatko asiassa ilmenneet olosuhteet sellaiset, että on olemassa edellytykset työsuhteen jatkumiselle tai jo päättyneen työsuhteen palauttamiselle. Toimihenkilön on tehtävä vaatimus kuuden kuukauden kuluessa työsopimuksen irtisanomista koskevan ilmoituksen toimittamisesta ja työnantajan ennen irtisanomisajan päättymistä.

Edellä 1 kappaleessa mainittuja edellytyksiä harkittaessa on kiinnitettävä huomiota, paitsi asiassa ilmenneisiin olosuhteisiin kokonaisuudessaan, erityisesti irtisanomisen syihin, työnantajan toiminnan laajuuteen ja työnantajan palveluksessa olevien toimihenkilöiden ja työntekijöiden määrään sekä irtisanotun toimihenkilön haluun ja tosiasiallisiin mahdollisuuksiin palata entiseen työhönsä sekä hänen muihin olosuhteisiinsa.

## 16 §
## KORVAUS TYÖSUHTEEN JATKUESSA

Jos neuvotteluissa todetaan tai työtuomioistuin katsoo, että edellytykset työsuhteen jatkamiselle ovat olemassa, voidaan määrätä, että työnantajan

on maksettava joko 14 §:n mukainen korvaus tai, mikäli työnantaja antaa työsuhteen jatkua, vaihtoehtoinen korvaus.

Tällainen määräys voidaan antaa myös työsuhteen jo päätyttyä sen varalta, että työnantaja neuvotteluissa tai tuomiossa asetetun määräajan kuluessa tarjoaa toimihenkilölle joko irtisanotun työsopimuksen edellyttämää tai siihen rinnastettavaa työtä.

Vaihtoehtoisen korvauksen suuruus voidaan määrätä 14 §:n 1 kappaleen mukaisesta vähimmäiskorvauksen määrästä riippumatta taikka, jos vahinkoa ei ole syntynyt, määrätä, ettei korvausta ole lainkaan suoritettava.

Jos tässä pykälässä tarkoitettua tuomiota täytäntöön pantaessa syntyy erimielisyyttä siitä, kumpi tuomiossa määrätyistä korvauksista on maksettava, asia on saatettava työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

## III LOMAUTUS

### 17 §
### LOMAUTTAMINEN

Toimihenkilön lomauttamisessa on noudatettava 19 §:ssä tarkoitettuja ilmoitusaikoja ja lomautus voi tapahtua määräajaksi tai toistaiseksi. Työsopimuksella tai työsuhteen kestäessä muutenkin voidaan toimihenkilön tai työnantajan aloitteesta sopia toimihenkilön lomauttamisesta. Lomauttamisoikeutta voidaan laajentaa työehtosopimuksella tai sopimuksella, jota tarkoitetaan yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (725/78) 8 §:ssä.

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

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

### 18 §
### LOMAUTUKSEN ENNAKKOILMOITUS

Milloin lomautuksen perusteena on taloudellisista tai tuotannollisista syistä johtuva työn vähentyminen, on työnantajan, lomautuksen välttämättömyyden tultua hänen tietoonsa, annettava lomautuksesta välittömästi, ja mikäli mahdollista viimeistään kolme kuukautta ennen lomautuksen alkamista ennakkoilmoitus yleissopimuksen tarkoittamalle toimihenkilöiden luottamusmiehelle ja lomautuksen kohdistuessa vähintään kymmeneen toimihenkilöön myös työvoimaviranomaiselle.

Ennakkoilmoituksessa tulee mainita lomautuksen syy, arvioitu alkamisaika ja kesto sekä lomautettavien toimihenkilöiden arvioitu lukumäärä ammattiryhmittäin.

### 19 §
### LOMAUTUSILMOITUS

Työnantajan on ilmoitettava lomauttamisesta toimihenkilölle henkilökohtaisesti noudattaen työsopimuslain mukaista lomautusilmoitusaikaa.

Edellä tämän pykälän 1 kappaleessa tarkoitettua ilmoitusvelvollisuutta ei kuitenkaan ole tapauksissa, joissa työnantajalla ei ole muun syyn kuin lomautuksen vuoksi lomautusaikaan kohdistuvaa palkanmaksuvelvollisuutta tai joissa työnteon este johtuu työsopimuslain 2 luvun 12 §:n 2 momentissa tarkoitetuista tapauksista.

Ilmoitus lomautuksesta annetaan toimihenkilölle henkilökohtaisesti, ellei työnantajan ja toimihenkilöiden luottamusmiehen kesken toisin sovita. Ilmoituksessa tulee mainita lomautuksen syy, sen alkamisaika ja määräaikaisen lomautuksen kesto sekä toistaiseksi tapahtuvan lomautuksen osalta sen arvioitu kesto. Työnantajan on toimihenkilön pyynnöstä annettava lomautuksesta kirjallinen todistus. Ilmoitus lomautuksesta on annettava tiedoksi edellä tarkoitetulle luottamusmiehelle ja lomautuksen kohdistuessa vähintään kymmeneen toimihenkilöön myös työvoimaviranomaiselle.

**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. Tällainen lomautuksen peruuttaminen kokonaan ei ole mahdollista, vaan lomautuksen alkamisajankohtaa voidaan siirtää myöhempään ajankohtaan. Lomautusta voidaan tällä perusteella siirtää vain kerran uutta lomautusilmoitusta antamatta ja enintään sillä määrällä, jonka lomautusilmoitusaikana ilmaantunut työ kestää.

3. Lomautuksen keskeyttäminen

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

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

## IV ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

### 20 §
### TYÖVOIMAN VÄHENTÄMISJÄRJESTYS

Muusta kuin toimihenkilöstä johtuvasta syystä tapahtuneen irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan tai lomautetaan yrityksen

toiminnalle tärkeitä ja erikoistehtäviin tarvittavia toimihenkilöitä, sotavammaisia 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 11 §:ssä sovittuja kanneaikoja.

## 21 §
## IRTISANOMISTA JA LOMAUTUSTA KOSKEVAT ILMOITUKSET

Jos kysymyksessä on taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuva työvoiman vähentäminen taikka lomauttaminen, ilmoitetaan siitä yleissopimuksen tarkoittamalle toimihenkilöiden luottamusmiehelle heti, kun tällaisen toimenpiteen välttämättömyys on tullut työnantajan tietoon ja mikäli mahdollista viimeistään samanaikaisesti, kun vähentämisestä ilmoitetaan asianomaiselle toimihenkilölle. Jos toimenpide kohdistuu vähintään kymmeneen toimihenkilöön, on siitä ilmoitettava myös työvoimaviranomaiselle.

Neuvottelut tämän sopimuksen 20 §:ssä, 21 §:n 1 kappaleessa ja 22 §:ssä mainituista toimenpiteistä käydään työehtosopimuksen 30 §:n neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

**Pöytäkirjamerkintä 5:**

Todettiin, että sopimuskohdassa tarkoitettujen neuvottelujen aikana on tarkoituksenmukaista ottaa esille kysymys siitä, voidaanko irtisanomisuhan alaisille toimihenkilöille järjestää työtä muualla saman työpaikan piirissä.

## 22 §
## SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

Tämä sopimus tulee voimaan 1. päivänä helmikuuta 2000 ja on voimassa sopimuskausittain toistaiseksi, kunnes se jonkun sopijaosapuolen toimesta irtisanotaan. Sopimuksen irtisanomisessa noudatetaan sopijapuolten välisen työehtosopimuksen irtisanomismääräyksiä.

Helsingissä, 15. päivänä helmikuuta 2000

METSÄTEOLLISUUS ry

Arto Tähtinen Erkki Savonen

SUOMEN TEOLLISUUSTOIMIHENKILÖIDEN LIITTO STL ry

Helena Rissanen Leevi Myllymäki

TEKNISTEN LIITTO TL ry

Ilkka Joenpalo Jukka Eloranta

SUOMEN KONEPÄÄLLYSTÖLIITTO ry

Leif Wikström Anton Sjöholm

SVENSKA TEKNISKA FUNKTIONÄRSFÖRBUNDET I FINLAND rf

Björn Stenberg

**LIITE II**

## LYHENTÄMISTAPAA KOSKEVA PÖYTÄKIRJA 17.12.1993

### PÄIVÄ- JA KAKSIVUOROTYÖAJAN LYHENTÄMISTAPAA KOSKEVA PÖYTÄKIRJA

**1 §** Tällä pöytäkirjalla sovitaan 28.3.1984 allekirjoitetun tulopoliittisen kokonaisratkaisun sekä STK:n ja TVK/STL:n välillä 25.3.1986 sovitun työajan lyhennyksen toteuttamisen vaihtoehdosta sen lisäksi mitä lyhennystavasta on sovittu 13.12.1985.

**2 §** Työaika voidaan järjestää myös siten, että se vuonna 1994 on keskimäärin 36,7 tuntia viikossa.

Mainittu keskimääräinen viikkotyöaika on saatu siten, että 1 §:n mukainen työajan lyhennys on otettu huomioon sitä laskettaessa. Tällöin myös arkipyhät sekä juhannus- ja jouluaatto tasaavat viikkotyöajan näihin määriin kalenterivuoden aikana.

**3 §** Työajan lyhentäminen toteutuu antamalla vapaata niin, että työaika enintään kalenterivuoden pituisena ajanjaksona tasoittuu keskimäärin 2 §:n mukaiseen määrään viikossa. Vuosilomapäiviä ei voida käyttää työajan tasaamiseen.

Vapaata pidetään työnantajan osoituksen mukaan vähintään työvuoro kerrallaan, ellei toimihenkilön kanssa toisin sovita vapaan pitämisestä tai sen korvaamisesta. Työtuntijärjestelmään merkitsemätön pitämätön vapaa annetaan viimeistään seuraavan vuoden kesäkuun loppuun mennessä. Mikäli vapaata tällöin on antamatta, korvataan se kuten viikkoylityö.

Mikäli jokaisen yksittäisen vapaan antamisajankohdasta ei päätetä erikseen, vaan usean tai kaikkien vapaiden antamisajankohdat vahvistetaan yhdellä kertaa, kutsutaan tätä suunnitelmaa työtuntijärjestelmäksi. Työtuntijärjestelmää laatiessaan tulee työnantajan pyrkiä ottamaan huomioon toimihenkilöiden yksilölliset toivomukset vapaiden ajankohdista tuotannon tarpeiden sekä käynti- ja palveluaikojen sallimissa rajoissa.

Työtuntijärjestelmä on luonteeltaan kollektiivinen ja koskee sitä aikaa, jolloin käytettävänä työaikamuotona asianomaisessa työkohteessa, osastolla tai työpaikalla yleensä on päivä- tai kaksivuorotyö. Siirryttäessä muuhun työaikamuotoon, esimerkiksi kolmivuorotyöhön, määräytyy työaika siirron jälkeen kyseistä työaikamuotoa koskevien määräysten mukaan.

Ellei edellä mainittua työtuntijärjestelmää ole etukäteen vahvistettu, vapaan antamisen ajankohta ilmoitetaan viimeistään viikkoa ennen, ellei paikallisesti ennen vapaan pitämistä muuta sovita. Samoin menetellään, jos työtuntijärjestelmää muutetaan.

Mikäli työtuntijärjestelmästä ei muuta johdu, työstä poissaolevan toimihenkilön katsotaan saaneen vapaata, vaikkei poissaoleville ole siitä erikseen ilmoitettu; kun koko yritys, sen työosasto tai työryhmä, johon toimihenkilö kuuluu, on tässä sopimuksessa tarkoitettua vapaata pitänyt.

**4 §** Työajan lyhennys toteutetaan ansiotasoa alentamatta.

**5 §** Tämän sopimuksen perusteella annetut vapaapäivät, jotka muutoin olisivat olleet työpäiviä, luetaan työssäolopäivien veroisiksi päiviksi vuosilomaa ansaittaessa.

**6 §** Työnantajan on ennen tämän sopimuksen tarkoittamien työaikajärjestelyjen toimeenpanoa neuvoteltava toimihenkilöiden edustajien kanssa. Neuvotteluissa on otettava huomioon työpaikan toimihenkilötyön luonne, käynti- ja palveluaikojen turvaaminen, muiden henkilöstöryhmien työaikajärjestelyt
sekä muut vastaavat seikat. Neuvottelujen jälkeen työnantaja ilmoittaa minkä järjestelmän mukaan sovellettavat menettelytavat määräytyvät.

**7 §** Tätä sopimusta sovelletaan työehtosopimuksen osana. Tällä sopimuksella korvataan 5.2.1991 allekirjoitettu työajan lyhentämistapaa koskeva pöytäkirja.

Helsingissä 17. joulukuuta 1993

**LIITE III**

## HIRSITALOTEOLLISUUDEN LUOTTAMUSMIESSOPIMUS

1 § LUOTTAMUSMIESJÄRJESTELMÄN TARKOITUS

Luottamusmiesjärjestelmän tehtävänä on työnantajan ja toimihenkilöiden välisten neuvottelu- ja yhteistoimintasuhteiden ylläpitäminen ja kehittäminen. Luottamusmies toimii yhdistyksensä ja toimihenkilöiden edustajana työehtosopimuksen soveltamista, työrauhan turvaamista ja työlainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa.

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

2 § SOPIMUKSEN SOVELTAMISALA

Tätä sopimusta sovelletaan osana hirsitaloteollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimusta.

3 § LUOTTAMUSMIES

Hirsitaloteollisuuden toimihenkilösopimuksen tarkoittamilla asianomaisen työpaikan toimihenkilöillä on oikeus valita Ammattiliitto Pro ry:n jäseninä olevien toimihenkilöiden keskuudesta luottamusmies ja varaluottamusmies, joka luottamusmiehen estyneenä ollessa hoitaa tämän tehtäviä.

Työnantajan kanssa käytäviin koko henkilöstöryhmää tai sen merkittävää osaa koskeviin työehtosopimuksen mukaisiin paikallisiin neuvotteluihin, joihin ei osallistu muita henkilöstön edustajia samasta tai muusta henkilöstöryhmästä, voi osallistua luottamusmiehen lisäksi varaluottamusmies tai muu toimihenkilöiden nimeämä edustaja, mikäli työnantajapuolelta osallistuu neuvotteluihin useampi henkilö.

Jos yrityksellä on saamalla paikkakunnalla erillinen toimipaikka, jossa työskentelee hirsitaloteollisuuden toimihenkilösopimuksen soveltamisalalla vähintään 15 toimihenkilöä, voidaan paikallisesti sopia siitä, että myös tällaista työpaikkaa varten toimihenkilöt voivat valita Ammattiliitto Pro ry:n jäsenten keskuudesta luottamusmiehen. Näin voidaan myös menetellä, jos toimihenkilöiden lukumäärä, työpaikan luonne ja varsinaisen luottamusmiehen mahdollisuudet tavata toimihenkilöitä tätä edellyttävät.

Milloin yrityksen samalla paikkakunnalla olevia eri työpaikkoja varten on valittu useampia luottamusmiehiä, voidaan työnantajalle samalla ilmoittaa, kuka luottamusmiehistä käy paikallisia neuvotteluja työnantajan kanssa silloin, kun asia koskee kaikkia samalla paikkakunnalla olevia yrityksen eri työpaikkoja.

4 § LUOTTAMUSMIESVAALIN JÄRJESTÄMINEN

Luottamusmiehen ja varaluottamusmiehen vaali voidaan suorittaa työpaikalla.

Kaikille työpaikan tämän toimihenkilösopimuksen soveltamisalalla työskenteleville toimihenkilöille varataan tilaisuus äänestää vaalissa. Vaalin järjestäminen ja toimittaminen ei saa tarpeettomasti häiritä työntekoa.

Vaalin järjestämisestä ja toimittamisesta sovitaan työnantajan kanssa viimeistään kaksi viikkoa ennen vaalin toimittamista.

## 5 § VAALIKELPOISUUS

Luottamusmieheksi ja varaluottamusmieheksi voidaan valita hirsitaloteollisuuden toimihenkilösopimuksen tarkoittama toimihenkilö, joka on Ammattiliitto Pro ry:n jäsen.

## 6 § ILMOITUKSET

Luottamusmies ilmoittaa vaalin tuloksen kirjallisesti työnantajalle. Lisäksi ilmoitetaan, milloin varaluottamusmies toimii luottamusmiehen sijaisena.

Saatuaan ilmoituksen luottamusmiesvaalin tuloksesta työnantaja ilmoittaa ensi tilassa luottamusmiehelle kirjallisesti, kuka käy paikallisia neuvotteluja tai yrityskohtaisia neuvotteluja työnantajan puolesta sekä tämän estyneenä ollessa hänen varamiehensä.

## 7 § LUOTTAMUSMIEHEN TEHTÄVÄT

Luottamusmiesten tehtävänä on

edustaa työpaikan hirsitaloteollisuuden toimihenkilösopimuksen soveltamisalalla työskenteleviä toimihenkilöitä työnantajan kanssa käytävissä neuvotteluissa, jotka koskevat työehtosopimuksien, paikallisten sopimuksien, työlainsäädännön tulkintaa ja yleensä toimihenkilöiden työsuhteeseen liittyviä asioita,

valvoa toimihenkilöiden osalta tämän sopimuksen noudattamista,

johtaa toimihenkilöiden puolesta paikallisia neuvotteluja ja

edustaa toimihenkilöitä, jos sellainen henkilö tai henkilöryhmä, johon nähden toimihenkilö on tai voi olla esimiesasemassa, esittää työnantajalle neuvotteluja asiasta, joka koskee hirsitaloteollisuuden toimihenkilösopimuksen soveltamisen piiriin kuuluvaa toimihenkilöä.

## 8 § LUOTTAMUSMIESTEN TYÖSUHDE

Luottamusmies on työsuhteessa työnantajaan samassa asemassa riippumatta siitä, hoitaako hän luottamusmiestehtäviä oman työnsä ohella vai onko hänelle annettu vapautusta työnteosta. Luottamusmies on velvollinen noudattamaan yleisiä työehtoja ja työaikoja, esimiesten määräyksiä, sekä muita järjestysmääräyksiä.

Luottamusmiehen ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä hänen toimialueellaan tapahtuvaa ansiokehitystä. Heidän mahdollisuuksiaan kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää luottamustehtävän takia.

## 9 § LUOTTAMUSMIEHEN SIIRTÄMINEN

Luottamusmiehenä toimivaa toimihenkilöä ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen takia saa siirtää huonompipalkkaiseen työhön, kuin missä hän oli asianomaiseen tehtävään valituksi tullessaan.

Työpaikalla, jolla on enemmän kuin 5 toimihenkilöä, ei luottamusmiestä tule ilman omaa suostumustaan siirtää sellaiseen matka- tai vuorotyöhön, joka olennaisesti vaikeuttaa luottamusmiestehtävien hoitamista.

## 10 § TYÖSUHDETURVA

Jos yrityksen työvoimaa lomautetaan tai irtisanotaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei luottamusmiestä saa irtisanoa tai lomauttaa, ellei tuotantolaitoksen toimintaa keskeytetä kokonaan. Mikäli luottamusmiehen kanssa yhteisesti todetaan, ettei hänelle voida tarjota hänen ammattiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

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

Luottamusmiehen työsopimusta ei saa purkaa vastoin työsopimuslain 8 luvun 1§:n säännöstä. Työsopimuksen purkaminen sillä perusteella, että hän on rikkonut järjestysmääräyksiä ei ole mahdollista, ellei hän ole samalla toistuvasti ja olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt työvelvoitteensa täyttämättä.

Edellä olevia työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös työpaikalla asetettuun luottamusmiesehdokkaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti työnantajalle ilmoitettu. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan luottamusmiehen toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua todetuksi.

Työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös luottamusmiehenä toimineeseen toimihenkilöön kuusi kuukautta hänen kyseessä olevan tehtävänsä päättymisen jälkeen.

Luottamusmiehen asema jatkuu liikkeen luovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettava liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, luottamusmiehellä on oikeus edellisessä kappaleessa määrättyyn jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

Jos luottamusmiehen työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena hänelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä samojen perusteiden mukaan kuin työsopimuslain 12 luvun 2 §:n 1 momentissa on säädetty.

## 11 § VAPAUTUKSEN ANTAMINEN

Luottamusmiestehtävien hoitamista varten järjestetään luottamusmiehelle tilapäistä tai säännöllisesti toistuvaa vapautusta työn kannalta sopivana aikana. Järjestelyt sovitaan paikallisesti.

Vapautuksen tarvetta arvioitaessa otetaan huomioon luottamusmiehen edustamien toimihenkilöiden lukumäärän ohella toimihenkilöiden työn luonne, toimihenkilöiden työskentelypaikkojen lukumäärä ja sijainti sekä luottamusmiehen oman työn, esimerkiksi päivä- tai vuorotyö, antamat mahdollisuudet tehtävän hoitamiseen.

Kun luottamusmies on vapautettu työstään säännöllisesti toistuviksi määräajoiksi, tulee hänen ensi sijassa hoitaa luottamustehtävät tänä aikana.

Milloin luottamusmies tai osastoluottamusmies suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä työaikana, ei tällaisen vapautuksen takia vähennetä kuukausipalkkaa.

## 12 § LUOTTAMUSMIESKORVAUS

Työnantaja maksaa luottamusmiehelle erillisen luottamusmieskorvauksen kulloinkin voimassa olevan hirsitaloteollisuuden toimihenkilösopimuksessa sovitun mukaisesti sen mukaan, kuinka monta toimihenkilöä on työehtosopimuksen piirissä kalenterivuoden ensimmäisenä päivänä.

Luottamusmiehelle maksettavan erillisen kuukausikorvauksen suuruus on 1.6.2025 alkaen:

| Luottamusmiehen edustamien toimihenkilöiden lukumäärä | Korvaus 1.6.2025 alkaen |
|---|---|
| 5-9 | 76 |
| 10-24 | 125 |
| 25-50 | 162 |
| 51-100 | 232 |
| 101-200 | 272 |
| 201-400 | 324 |
| 401-600 | 362 |
| yli 600 | 423 |

Luottamusmiehelle maksettavan erillisen kuukausikorvauksen suuruus on 1.6.2026 alkaen:

| Luottamusmiehen edustamien toimihenkilöiden lukumäärä | Korvaus 1.6.2026 alkaen |
|---|---|
| 5-9 | 78 |
| 10-24 | 129 |
| 25-50 | 167 |
| 51-100 | 239 |
| 101-200 | 280 |
| 201-400 | 333 |
| 401-600 | 372 |
| yli 600 | 435 |

Luottamusmiehelle maksettavan erillisen kuukausikorvauksen suuruus on 1.6.2027 alkaen:

| Luottamusmiehen edustamien toimihenkilöiden lukumäärä | Korvaus 1.6.2027 alkaen |
|---|---|
| 5-9 | 80 |
| 10-24 | 132 |
| 25-50 | 171 |
| 51-100 | 254 |
| 101-200 | 287 |
| 201-400 | 341 |
| 401-600 | 381 |
| yli 600 | 445 |

Milloin varaluottamusmies työnantajalle asianmukaisesti tehdyn ilmoituksen nojalla hoitaa luottamusmiehen estyneenä ollessa tämän tehtäviä vähintään kahden viikon jakson, maksetaan korvaus luottamusmiehen sijasta kyseessä olevan kuukauden ajalta jakamattomana varaluottamusmiehelle.

Milloin luottamusmies suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin menetetystä ajasta ylityökorvaus tai sovitaan hänen kanssaan muunlaisesta lisäkorvauksesta.

## 13 § LUOTTAMUSMIEHEN TOIMITILAT

Työnantaja järjestää luottamusmiehelle luottamustehtävän hoitamisen kannalta tarkoituksenmukaiset tilat sekä tarvikkeiden ja asiakirjojen säilytyspaikan.

Milloin olosuhteet sitä edellyttävät, järjestää työnantaja luottamushenkilöiden käyttöön sellaiset tilat, jossa voidaan käydä luottamustehtävän hoitamista varten tarvittavat keskustelut ja neuvottelut.

Työnantaja asettaa luottamusmiehen käyttöön tavanomaiset toimisto- ja tietoliikennelaiteet ja tarvikkeet. Näihin katsotaan kuuluvan yrityksessä yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat, sekä internet-yhteys (muun muassa sähköposti). Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

## 14 § LUOTTAMUSMIESTEN KOULUTUS

Luottamusmiehelle ja varaluottamusmiehelle varataan koulutussopimuksen mukaisesti tilaisuus osallistua sellaiseen koulutussopimuksen tarkoittamaan koulutukseen, mikä on omiaan lisäämään luottamusmiesten pätevyyttä luottamustehtävien hoitamisessa.

Luottamusmiehen luottamustehtävän päättymisen jälkeen tulee hänen ja työnantajan yhteisesti selvittää, edellyttääkö toimihenkilön ammattitaidon ylläpitäminen entiseen tai sitä vastaavaan työhön ammatillista koulutusta. Työnantaja järjestää selvityksen edellyttämän koulutuksen. Koulutuksen sisältöä ratkaistaessa kiinnitetään huomiota työstä vapautukseen, luottamusmieskauden kestoon ja sinä aikana tapahtuneisiin työmenetelmien muutoksiin.

## 15 § HENKILÖ-, TILASTO- JA TYÖVOIMATIEDOT

### 1. Yleinen tiedonvälitys

Työnantajan tulee yleensä huolehtia siitä, että luottamusmiehelle ilmoitetaan mahdollisimman aikaisessa vaiheessa asianomaisen työpaikan toimihenkilöitä välittömästi ja välillisesti koskevista asioista.

### 2. Erimielisyystapaukset

Milloin syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä toimihenkilön työsuhteeseen liittyvistä asioista, annetaan luottamusmiehelle tai osastoluottamusmiehelle kaikki valituksen alaisen tapauksen selvittämiseksi tarpeelliset tiedot.

### 3. Henkilö- ja tilastotiedot

Luottamusmiehillä on oikeus saada kirjallisesti seuraavat tiedot työpaikan kaikista palkkausjärjestelmän piiriin kuuluvista hirsitaloteollisuuden toimihenkilösopimuksen tarkoittamista toimihenkilöistä:

1. Toimihenkilön etunimet ja sukunimi
2. Palvelukseen tuloaika uusista toimihenkilöistä
3. Organisatorinen osasto
4. Nimike
5. Vaativuustaso

Edellä mainitut tiedot annetaan kerran vuodessa sopimuksen tultua hyväksytyksi kaikista toimihenkilösopimuksen tarkoittamista toimihenkilöistä.

Uusista toimihenkilöistä annetaan kohdissa 1-3 mainitut tiedot välittömästi työsuhteen alettua. Koeajaksi otetun toimihenkilön nimikettä ja vaativuustasoa koskevat tiedot annetaan koeajan päätyttyä.

Palkkatilastotietoina annetaan luottamusmiehelle kerran vuodessa kirjallisesti välittömästi sen jälkeen, kun tilastoyhteistyösopimuksen mukainen toimihenkilötilasto on valmistunut, toimialueensa toimihenkilöistä vaativuustasoittain säännöllisen työajan keskimääräinen kuukausiansio eriteltynä sukupuolen mukaan sekä kuukausipalkka luontoisetuineen ilman vuorotyölisiä ja sunnuntaikorotusta. Samalla ilmoitetaan myös toimihenkilöiden lukumäärät.

**Pöytäkirjamerkintä:**

Jos työpaikalla on paikallisesti sovittu 12 §:n mukaisesti palkkauksen perusteista, vaativuustasoa koskevat palkkatiedot annetaan paikallisen sopimuksen mukaisesti.

Luottamusmies ei ole oikeutettu saamaan keskimääräisiä kuukausiansiotietoja kolmea henkilöä pienemmistä ryhmistä.

Säännöllisen työajan keskimääräisellä kuukausiansiolla tarkoitetaan samaa kuukausiansiokäsitettä kuin tilastoyhteistyösopimuksen mukaisessa palkkatilastossa.

4. **Työvoimatiedot**

Työvoiman kehitystä koskevina tietoina annetaan luottamusmiehille neljännesvuosittain organisatoristen osastojen puitteissa toimialueensa täysin työkykyisten työntekijöiden ja toimihenkilöiden lukumäärät.

Luottamusmiehelle annetaan tiedot koeajaksi ja määräaikaiseen työsuhteeseen otetusta toimihenkilöstä. Erikseen pyydettäessä luottamusmiehelle annetaan tieto määräaikaisen sopimuksen solmimisen perusteesta.

5. **Palkkausjärjestelmä**

Luottamusmiehille varataan mahdollisuus perehtyä toimialueellaan kulloinkin voimassa oleviin hirsitaloteollisuuden toimihenkilösopimuksen soveltamisalueella työskenteleviin toimihenkilöstöä koskeviin palkanmääräytymis- ja palkanlaskentajärjestelmiin kuten eri palkkausmuotoihin ja niissä käytettäviin vuorotyölisien määräytymis- ja laskentasääntöihin. Lisäksi luottamusmiehellä on oikeus perehtyä toimialueensa toimihenkilöiden osalta hätä- ja ylityöstä sekä niistä maksetusta korotetusta palkasta työlainsäädännön mukaisesti laadittuun luetteloon.

6. **Tietojen luottamuksellisuus**

Luottamusmies saa edellä tarkoitetut tiedot luottamuksellisina tehtäviensä hoitamista varten. Tietoja ei tule luovuttaa muiden yritysten luottamusmiehille eikä niitä saa muutoinkaan levittää.

PUUTEOLLISUUS RY AMMATTILIITTO PRO RY

**LIITE IV**

# YHTEISTOIMINTASOPIMUS

## 1
## YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

Yhteistoimintasopimusta sovelletaan osana työehtosopimusta. Työpaikalla tarkoitetaan tässä sopimuksessa Puuteollisuus ry:n jäsenyrityksen tuotantoyksikköä tai sitä vastaavaa toimintayksikköä.

Ennen poliittiseen tai myötätuntotyötaisteluun ryhtymistä siitä ilmoitetaan valtakunnansovittelijalle sekä asianomaiselle työnantaja- tai toimihenkilöliitolle, mikäli mahdollista vähintään neljä päivää aikaisemmin. Jos työtaistelusta päätetään myöhemmin, on siitä ilmoitettava heti kun se on käytännössä mahdollista. Ilmoituksessa on mainittava aiotun työtaistelun syyt, alkamishetki ja laajuus.

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

Työsuojeluvaltuutetun tai työsuojeluasiamiehen toimimisesta luottamusmiestehtävissä sekä luottamusmiehen toimimisesta työsuojelutehtävissä on työpaikalla toimivan toimihenkilöyhdistyksen ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle. Varamiehen toimimisesta työsuojeluvaltuutetun sijaisena työsuojeluvaltuutettu ilmoittaa työnantajalle kirjallisesti.

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

## 2
## TYÖSUOJELUYHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT JA -YHTEISTOIMINTAORGANISAATIOT

Työsuojeluyhteistoimintaa koskevia määräyksiä sovelletaan työpaikassa, jossa säännöllisesti työskentelee yhteensä vähintään 20 työntekijää ja toimihenkilöä. Työsuojeluvaltuutettu on kuitenkin valittava, kun työntekijöiden ja toimihenkilöiden lukumäärä on yhteensä vähintään kymmenen. Työpaikalla voidaan sopia siitä, että luottamusmiehen tehtäviä hoitaa työsuojeluvaltuutettu tai päinvastoin.

Osapuolet osallistuvat yhdessä työterveyshenkilöstön, linjajohdon ja henkilöstöhallinnon kanssa työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnitteluun, toteuttamiseen ja seurantaan. Tässä yhteydessä seurataan yrityksen palveluksessa olevien työssä selviytymistä ja laaditaan tarvittaessa ohjeet työkykyä ylläpitävää toimintaa tarvitsevien ohjaamiseksi asiantuntijoiden hoitoon.

Työsuojelupäällikkö ja -valtuutettu osallistuvat työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnitteluun työterveyshuollon toimintasuunnitelmaa laadittaessa. He osallistuvat myös suunnitelmien toteuttamiseen ja seurantaan.

**Työsuojeluasiamies**

Työsuojeluyhteistoiminnasta vastaavan työsuojelupäällikön ja tähän tarkoitukseen valittujen valtuutettujen ja varavaltuutettujen lisäksi tähän sopimukseen tarkoitetuilla henkilöstöryhmillä paikallisesti niin sovittaessa on oikeus valita yksi tai useampia työsuojeluasiamiehiä, mikäli yrityksen koko ja muut olosuhteet sitä edellyttävät.

Työsuojeluasiamiehen tehtävänä on muun muassa pitää yhteyttä toimialueensa työsuojeluasioista työsuojeluvaltuutettuun ja työsuojelupäällikköön sekä osallistua tarvittaessa työsuojelua koskevaan tarkastukseen. Työsuojeluasiamiesten toimikausi on sama kuin työsuojeluvaltuutettujen. Jos työsuojeluasiamies joudutaan tilapäisesti siirtämään työhön varsinaisen toimialueensa ulkopuolelle, on pyrittävä siihen, ettei siirtäminen kohtuuttomasta haittaa työsuojeluasiamiehen tehtävien hoitamista. Sen mukaan kuin työsuojeluasiamiehen tehtävät edellyttävät on hänellä oikeus sopia työnantajan kanssa vapautuksesta työstä näiden tehtävien hoitamista varten.

## 3
## TYÖSUOJELUVALTUUTETUN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

### 3.1
### Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen

Tehtäviensä hoitamista varten työsuojeluvaltuutetulle järjestetään tilapäisesti, säännöllisesti toistuen tai kokonaan vapautus työstään. Tällöin on kiinnitettävä huomiota muun muassa ao. henkilöstöryhmään kuuluvien toimihenkilöiden lukumäärään, tuotannon ja toiminnan luonteeseen ja tämän sopimuksen mukaisten tehtävien määrään.

Ellei työpaikan kaikkia henkilöstöryhmiä edustavan työsuojeluvaltuutetun vapauttamiseksi työstä ole paikallisesti sovittu, lasketaan työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö 1.4.1986 lukien voimassa olleiden toimialakohtaisten kerrointen mukaan. Yksinomaan toimihenkilöitä edustava työsuojeluvaltuutettu on oikeutettu saamaan riittävästi vapautusta työstään tehtäviensä asianmukaista hoitamista varten työn kannalta sopivana aikana. Vapautuksen määrä ja järjestelyt selvitetään ja sovitaan paikallisesti.

Tässä sopimuksessa tarkoitetun henkilöstön edustajan kuukausipalkkaa ei vähennetä, jos hän työaikana neuvottelee työnantajan edustajien kanssa tai toimii muuten työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä. Jos työsuojeluvaltuutettu suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin menetetystä ajasta ylityökorvaus tai hänen kanssaan sovittu lisäkorvaus.

### 3.2
### Työsuojeluvaltuutetun asema

Tarvittaessa työnantaja järjestää työsuojeluvaltuutetulle tarkoituksenmukaisen paikan tehtävien edellyttämien tarvikkeiden säilyttämiseen. Työnantaja osoittaa mahdollisuuksien mukaan tarkoituksenmukaisen tilan, jossa voidaan käydä tehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut. Työpaikan koon sitä edellyttäessä paikallisesti sovitaan, että voi tarvittaessa käyttää yrityksen tavanomaisia käytössä olevia toimisto-, yms. välineitä.

Työsuojeluvaltuutettuna toimivaa toimihenkilöä ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alempipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli ao. tehtävään valituksi

tullessaan. Jos työpaikan kaikkia henkilöstöryhmiä edustavaksi 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.

Työsuojeluvaltuutetun ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä tapahtuvaa ansiokehitystä.

Kun kokonaan tai pääosin työstä vapautetun työsuojeluvaltuutetun tehtävä päättyy, on työnantajan ja hänen yhteisesti selvitettävä, edellyttääkö hänen ammattitaitonsa ylläpitäminen entiseen tai sitä vastaavaan työhön ammatillista koulutusta. Työnantaja järjestää selvityksen edellyttämää koulutusta.

Työsuojeluvaltuutetun asema jatkuu liikkeen luovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettava liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, luottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tämän sopimuksen kohdassa 3.3 sovittuun jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

**3.3**
**Työsuhdeturva**

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

Työsuojeluvaltuutetusta johtuvasta syystä ei häntä saa irtisanoa ilman työsopimuslain 7:10 §:n 1 momentin edellyttämää niiden toimihenkilöiden enemmistön suostumusta, joita hän edustaa.

Työsuojeluvaltuutetun työsopimusta ei saa purkaa vastoin työsopimuslain 8:1 – 3 §:n säännöksiä.

Edellä olevia työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös työpaikalla asetettuun työsuojeluvaltuutettuehdokkaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti ilmoitettu työsuojelutoimikunnalle tai muulle sitä vastaavalle yhteistoimintaelimelle. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan työsuojeluvaltuutetun toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua todetuksi.

Työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös työsuojeluvaltuutettuna toimineeseen toimihenkilöön kuusi kuukautta hänen ko. tehtävänsä päättymisen jälkeen.

Jos 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 mukaan. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen mukaisia oikeuksia on loukattu. Milloin tuotantolaitoksessa tai vastaavassa toimintayksikössä säännöllisesti työskentelee yhteensä alle 20 työntekijää ja toimihenkilöä, on edellä mainittu korvaus

kuitenkin työsuojeluvaltuutetun osalta vähintään 4 kuukauden palkka ja enintään työsopimuslain 12:2 §:n 1 momentin mukaan määräytyvä korvaus.

Korvaus tämän sopimuksen mukaan perusteettomasta lomautuksesta määräytyy työsopimuslain 12:1 §:n 1 momentin mukaisesti.

### 3.4
### Varamiehet

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

## 4
## YHTEISTOIMINTA

Yrityksen kilpailukyky ja henkilöstön hyvinvointi edellyttävät yrityksen toiminnan kehittämistä. Kehittämistoimien tarkoituksena on johtaa tuottavuuden kasvuun, reaalipalkkojen kehittymiseen sekä mielekkäisiin ja kehittäviin työtehtäviin. Kun tuottavuuden kehittämiseen liittyvät tutkimukset kohdistuvat toimihenkilöiden tehtäväkenttään, käsitellään tutkimuksen sisältöä ja tarkoitusta työnantajan ja luottamusmiehen tai toimihenkilöiden valitseman edustajan kesken. Tuottavuuden kehittämistä koskevia hankkeita käynnistettäessä toimihenkilöiden edustajille annetaan riittävää koulutusta, jotta kehittämishankkeiden tavoitteet on myös käytännössä mahdollista saavuttaa.

Paikallisesti voidaan sopia sellaisen yhteistoimintaelimen perustamisesta, joka käsittelee muun muassa kehittämistoimintaan sisältyviä asioita. Yhteiselin voi korvata erilliset yhteistoiminta- ja työsuojelutoimikunnat sekä muut vastaavat toimikunnat. Sama yhteistoimintaelin voi vastata myös yhteistoimintalain, työsuojeluvalvontalain, työterveyshuollon ja tasa-arvolain mukaisista toimista ja suunnitelmista paikallisesti sovittavassa laajuudessa.

## 5
## KOULUTUS

### 5.1
### Yhteinen koulutus

Työpaikan yhteistoimintaa edistävän koulutuksen järjestävät työmarkkinaosapuolet tai työnantaja- ja toimihenkilöpuoli yhteisesti työpaikalla tai muussa paikassa.

Työsuojelun yhteistoiminnan peruskurssit ja työsuojeluyhteistyön kannalta tarpeelliset erikoiskurssit ovat tässä tarkoitettua yhteistä koulutusta. Yhteistä koulutusta koskevia määräyksiä sovelletaan myös osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevaan koulutukseen.

Koulutukseen osallistuvalle korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset eikä toimihenkilön kuukausipalkkaa (peruspalkka mahdollisine kiinteine kuukausikorvauksineen) vähennetä, ellei toisin ole sovittu. Jos koulutus tapahtuu kokonaan työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset. Matkakustannusten korvaukset määräytyvät työehtosopimuksen mukaisesti.

Koulutukseen osallistumisesta sovitaan paikallisesti koulutuksen luonteesta riippuen kysymykseen tulevassa yhteistyöelimessä tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken. Koulutukseen osallistumisesta voidaan sopia myös työnantajan ja asianomaisen henkilön kesken.

## 5.2
## AY-koulutus

### 5.2.1
### Työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:n ja sen jäsenliittojen järjestämille kuukauden tai sitä lyhyemmän ajan kestäville kursseille annetaan toimihenkilöille tilaisuus osallistua, ellei se aiheuta tuntuvaa haittaa yrityksen toiminnalle. Edellä mainittua haittaa arvioitaessa kiinnitetään huomiota työpaikan kokoon. Ilmoitus aikomuksesta lähteä kurssille on tehtävä mahdollisimman varhain. Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan luottamusmiehelle 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.

Etukäteen on todettava, onko kyseessä sellainen koulutustilaisuus, josta työnantaja suorittaa toimihenkilölle korvauksia tämän sopimuksen mukaisesti.

Kohdassa 5.2.2 mainituille henkilöstön edustajille varataan em. sopimuskohdan mukaisesti tilaisuus osallistua sellaiseen tämän sopimuksen tarkoittamaan koulutukseen, mikä on omiaan lisäämään näiden henkilöiden pätevyyttä tämän sopimuksen tarkoittamien tehtävien hoitamisessa.

### 5.2.2
### Korvaukset

Kurssilta, joka järjestetään STTK:n tai sen jäsenliiton koulutuslaitoksissa tai erityisestä syystä muualla ja jonka koulutustyöryhmä on hyväksynyt, työnantaja maksaa luottamusmiehelle, osaston luottamusmiehelle, varaluottamusmiehelle, työsuojeluvaltuutetulle, varavaltuutetulle, työsuojelutoimikunnan jäsenelle ja työsuojeluasiamiehelle heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta kuukausipalkan, luottamusmiehelle ja osaston luottamusmiehelle enintään kuukauden ajalta, sekä edellä mainituille työsuojeluluottamustehtävissä oleville enintään kahden viikon ajalta.

Luottamusmiehelle korvataan vastaavasti heidän osallistuessaan STTK:n opistoissa järjestettävälle enintään kolmen kuukauden kurssille ansion menetys yhden kuukauden osalta. Samoin menetellään jäsenyhdistyksen puheenjohtajan osalta edellyttäen, että hän

työskentelee yrityksessä, jossa on vähintään 180 työsuhteessa olevaa ja hänen johtamassaan jäsenyhdistyksessä on vähintään 50 jäsentä.

Lisäksi maksetaan 5.2.2 kohdassa tarkoitetuista toimihenkilöistä kultakin sellaiselta kurssipäivältä, jolta kuukausipalkkaa ei vähennetä, kurssista sen järjestäjälle aiheutuvien ruokailukustannusten korvaukseksi keskusjärjestöjen välillä sovittu ateriakorvaus.

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

Osallistuminen 5.2 kohdan mukaiseen koulutukseen ei yhden kuukauden rajaan asti aiheuta vuosiloma-, eläke- tai muiden niihin verrattavien etuuksien vähenemistä.

## 6
## TIEDOTUSTOIMINTA

Työnantajan tulee esittää henkilöstölle tai sen edustajille:

1. Yrityksen tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen siihen perustuva selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta.

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

3. Vuosittain henkilöstösuunnitelma., joka sisältää arviot henkilöstön määrässä, laadussa ja asemassa odotettavista olevista muutoksista. Yrityksen tulee antaa viipymättä olennaiset muutokset kaikissa edellä mainituissa tiedoissa.

Niissä yrityksissä, joissa henkilöstömäärä on säännöllisesti vähintään 30, annetaan yhteistoimintalain 11 §:n 2 momentin tarkoittamat yrityksen tilinpäätöstiedot henkilöstön edustajille pyydettäessä kirjallisena.

Tämän sopimuksen tarkoittamalla henkilöstöryhmällä on oikeus järjestää työpaikalla tai muussa sovitussa tilassa kokouksia työmarkkina-asioissa tai työpaikan työsuhteita koskevista tai yhteistoimintalain mukaisista kysymyksistä. Henkilöstöryhmillä on myös oikeus jakaa jäsenilleen kokousilmoituksia, työpaikan työsuhteisiin tai työmarkkinakysymyksiin liittyviä tiedonantoja.

Henkilöstöryhmillä on oikeus tiedottaa työmarkkinakysymysten ohella myös yleisiin kysymyksiin liittyvistä asioista työpaikan ilmoitustaululla.

Helsingissä, 1. päivänä joulukuuta 2016

METSÄTEOLLISUUS RY

AMMATTILIITTO PRO RY

**LIITE V**

## SIIRTYMINEN 40 TUNTISEEN TYÖVIIKKOON

Sopimus on tehtävä edellisen vuoden loppuun mennessä. Sopimus on vuosittain irtisanottavissa kahden kuukauden irtisanomisajalla siten, että sopimus loppuu kalenterivuoden päättyessä.

A VAIHTOEHTO:

a. Siirryttäessä 40 tuntiseen työviikkoon toimihenkilön kuukausipalkkaa korotetaan 2,7 prosenttia. Toimihenkilön siirtyessä takaisin 37,5 tuntiseen työviikkoon, alennetaan hänen kuukausipalkkaansa 2,6 prosenttia.

b. 40 tuntiseen työviikkoon siirtymisen jälkeen noudatetaan liittojen 28.3.1984, 13.12.1985 ja 25.3.1986 tekemiä työajan lyhentämistä koskevia sopimuksia sekä 17.12.1993 tehtyä pöytäkirjaa.

B VAIHTOEHTO:

a. Toimihenkilön tehtyä 170 säännöllistä 8 tunnin työpäivää hänelle annetaan vapaata 100 tuntia.

b. Vapaan antamisessa noudatetaan sopimusalan 40tuntista työviikkoa koskevan työajan lyhentämissopimuksen periaatteita. a.kohdassa tarkoitettuja päiviä laskettaessa sovelletaan, mitä ao. lyhentämissopimuksessa on määrätty työssäoloon rinnastettavista päivistä.

c. Edellä a.kohdassa mainitusta vapaasta vähennetään 30 arkipäivää ylittävä vuosiloma ja kaikki muut vuotuista työaikaa muutoin lyhentävät vapaapäivät paitsi kirkolliset juhlapyhät, juhannusaatto, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, uudenvuodenpäivä, vapunpäivä sekä joulun ja pääsiäisen jälkeinen lauantai.

d. 37,5 tunnin työviikon piiriin kuuluvaa jaksoa ei saa jakaa kahta useampaan osaan, ellei toisin sovita.

e. Työtuntijärjestelmä laaditaan vuodeksi eteenpäin, ellei toisin sovita.

f. Mikäli toimihenkilö ei ole ehtinyt tehdä 170 säännöllistä 1 tunnin työpäivää työsuhteen päättymiseen mennessä tai 40tuntinen työviikkojakso on muusta syystä katkennut ennen sanotun ansainnan täyttymistä, toimihenkilölle annetaan työtuntijärjestelmän mukaisesta 7,5 tuntia ylittävästä

vuorokautisesta työajasta vastaava vapaa tai hänelle maksetaan siitä 50 prosentilla korotettu palkka. Tällöinkin otetaan huomioon mahdollinen edellä olevan kohdan a. mukainen suhteellinen vähennys