

**RAKENNUSTUOTE-
TEOLLISUUDEN
TYÖEHTOSOPIMUS
1.3.2025–29.2.2028**

**RAKENNUSTUOTETEOLLISUUDEN
TYÖEHTOSOPIMUS
1.3.2025–29.2.2028**

ISBN 978-952-267-527-9
ISBN 978-952-267-528-6 (pdf)

Taitto: Taittopalvelu Yliveto Oy
Paino: Waasa Graphics Oy, Vaasa 2025

SISÄLLYS

Rakennustuoteteollisuuden työehtosopimus.....	7
--	----------

I YLEISET MÄÄRÄYKSET	7
-----------------------------------	----------

1 § Sopimuksen soveltamisala	7
2 § Rakennustuoteteollisuus RTT ry:n ja Rakennusliitto ry:n väliset sopimukset	7
3 § Sopimuksen sitovuus ja työrauhavelvoite	8

II TYÖAIKA	8
-------------------------	----------

4 § Säännöllinen työaika	8
Vapaapäivät.....	9
Arkipyhäviikot.....	10
5 § Työajan sijoitus	10
Lepo- ja virkistystauot.....	11
6 § Yli-, sunnuntai- ja hätätyö	13
TES-ylityö	14
7 § Työajan lyhentäminen.....	15
8 § Hälytysluonteinen työ ja varallaolo	19

III PALKKAUS.....	21
--------------------------	-----------

9 § Palkkaryhmät.....	21
10 § Henkilökohtainen palkanosuus.....	26
11 § Suorituspalkkatyö	26
12 § Erilliset lisät.....	28
13 § Keskituntiansio	30
14 § Töiden järjestely ja siirto toiseen työhön.....	31

IV ERINÄISIÄ KORVAUKSIA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET ..	31
---	-----------

15 § Matkatyöt ja matkakustannukset	31
16 § Muita korvauksia	35
17 § Arkipyhäkorvaus.....	36
Itsenäisyyspäivän palkka	37

V	TYÖTURVALLISUUS	38
18 §	Työturvallisuus	38
VI	SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET	40
19 §	Sairausajan palkka	40
20 §	Lääkärintarkastukset	46
21 §	Raskaus- ja vanhempainvapaa	49
22 §	Vuosiloma	50
	Lomapalkka ja lomaltapaluuraha	50, 51
23 §	Lomapalkkasopimus	52
24 §	Ruokailu- ja vaatesuojat	54
25 §	Ryhmähenkivakuutus	54
VII	ERINÄISET MÄÄRÄYKSET	55
26 §	Palkanmaksu	55
VIII	TYÖNTEKIJÖIDEN EDUSTAJAT JA NEUVOTTELU- JÄRJESTYS	56
27 §	Luottamushenkilöille ja työsuojeluvaltuutetuille myönnettävä vapautus työstä	56
28 §	Luottamushenkilöille ja työsuojeluvaltuutetuille maksettava korvaus	56
29 §	Kokoontuminen työpaikalla	58
30 §	Erimielisyyksien ratkaisu	58
31 §	Paikallinen sopiminen	59
32 §	Ammattiyhdistysjäsenmaksun pidättäminen	59
33 §	Tuottavuuden parantaminen	59
34 §	Voimassaoloaika	60
	Allekirjoituspöytäkirja	61
	TYÖEHTOSOPIMUKSEN LIITESOPIMUKSET	75
	1. Keskeytymättömän kolmivuorotyön työaika	75
	2. Keskeytyvän kolmivuorotyön työajan lyhentäminen	77

3. Sopimus ammatillisen koulutuksen ym. edistämisestä	79
4. Yleissopimus	82
Luottamushenkilöitä ym. koskevat määräykset	85
Työnantajan tiedottamisveloitteet	95
Koulutus	98
Ulkopuolisen työvoiman käyttö	101
5. Irtisanomissuojasopimus.....	103
Irtisanomisajat	105
Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen	107
Lomautus	110
Työvoiman vähentämisjärjestys	115
6. Sopimus ammattiyhdistysjäsenmaksujen perinnästä	118
Työaikataulukko	120

Tähän tes-tiedostoon on korjattu 08/2025 oikeat pykäläviittaukset
s. 13, 14, 16, 18, 26, 40, 53 ja 78.

TYÖEHTOSOPIMUS

RAKENNUSTUOTETEOLLISUUS RTT ry:n ja RAKENNUSLIITTO ry:n

välillä koskien

**KIVIPOHJAISTA RAKENNUSTUOTETEOLLISUUTTA
1.3.2025-29.2.2028**

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 § Sopimuksen soveltamisala

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

2 § Rakennustuoteteollisuus RTT ry:n ja Rakennusliitto ry:n väliset sopimukset

Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan seuraavia Rakennustuoteteollisuus RTT ry:n ja Rakennusliitto ry:n välillä solmittuja sopimuksia:

- Yleissopimus
- Irtisanomissuojaa ja lomautusta koskeva yleissopimus soveltamisohjeineen
- Lomapalkkasopimus

Edellä luetellut sopimukset pohjautuvat keskusjärjestöjen välillä solmittuihin ja EK:n 15.2.2017 irtisanomiiin keskusjärjestösopi-

muksiin. Sopimuksia tulkittaessa on voimassa keskusjärjestösopimuksia koskeva tulkintakäytäntö soveltuvien osien.

3 §

Sopimuksen sitovuus ja työrauhavelvoite

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

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

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

II

TYÖAIKA

4 §

Säännöllinen työaika

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

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

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

- päivätyössä ja kaksivuorotyössä keskimäärin 40 tuntia viikossa enintään vuoden pituisena ajanjaksona,
- keskeytyvässä kolmivuorotyössä keskimäärin 36,4 tuntia viikossa enintään vuoden pituisena ajanjaksona,
- keskeytymättömässä kolmivuorotyössä ja maanalaisessa umpikaivostyössä keskimäärin 35 tuntia viikossa enintään vuoden pituisena ajanjaksona

- edellyttäen, että työtä varten on ennakolta laadittu työtuntijärjestelmä vähintään siksi ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen säännöllinen työaika tasoittuu sanottuihin keskimääriin.

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

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

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

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

7. Työtuntijärjestelmän mukaisia työajan tasoittamiseksi annettavia vapaapäiviä pidetään vuosilomaa määrättäessä työssäolopäivien veroisina päivinä. Niistä vähennetään kuitenkin asianomaiseen kalenterikuukauteen sisältyvät päivätyöntekijöiden tavanomaiset vapaapäivät. Mikäli työajan tasoittumisjaksoon on tarkoitus sisällyttää työajan lyhennyspäiviä (pekkaspäiviä), tulee ne merkitä työtuntijärjestelmään.

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

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

Vapaapäivät

10. Tavoitteena pidetään, että työntekijällä on viikon aikana sunnuntain lisäksi toinenkin vapaapäivä. Mikäli toiseksi vapaapäiväksi

määrätään kiinteä viikonpäivä, se pyritään pääsääntöisesti järjestämään lauantaiksi.

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

Työtuntijärjestelmän mukainen vapaapäivä voidaan paikallisesti sopia muuttaa myös samalla viikolla.

Arkipyhäviikot

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

Arkipyhäviikolla katsotaan arkipyhä viikon toiseksi vapaapäiväksi. Pääsiäislauantaina, juhannusaattona ja jouluaattona tehdyssä työtuntijärjestelmän mukaisessa työssä maksetaan 50 %:lla korotettu palkka. Jos työ on samalla ylityötä, maksetaan lisäksi ylityökorvaus.

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

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

5 §

Työajan sijoitus

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

Työaikojen alkamis- ja päättymisajoista voidaan poiketa, mikäli siitä sovitaan paikallisesti tai sen todetaan olevan välttämättömän työn teknisen luonteen takia.

Käytännön vaatimista tilapäisistä muutoksista neuvotellaan ennen muutoksen toimeenpanemista pääluottamushenkilön kanssa ja

niistä ilmoitetaan asianomaisille viimeistään edellisellä viikolla ennen muutoksen toimeenpanoa.

Työviikko ja työvuorokausi

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

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

Lepo- ja virkistystauot

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

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

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

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

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

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

Työajan siirto

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

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

Aloittamis- ja lopettamistyö

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

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

Vuorotyö

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

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

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

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

Käytännöstä poikkeavat työajat

Alalla toimivien yritysten palveluksessa olevien työntekijöiden työsopimuksissa työpäivät ja työtunnit määritellään siten, että

työntekijä tietää etukäteen kuluva ja seuraava tilikauden työpäivät ja työtunnit.

Pöytäkirjamerkintä:

Tällä määräyksellä on tarkoitus turvata työntekijän mahdollisuus päästä työttömyysturvan piiriin eikä se koske eläkeläisiä, opiskelijoita ja muita vastaavassa asemassa olevia vain omasta halustaan satunnaisia työpäiviä tekeviä. Määräystä ei myöskään sovelleta tilanteissa, joissa päivittäisten työtuntien määritys työn luonteen vuoksi on mahdotonta (esim. tienhoito) tai muuttuneiden olosuhteiden vuoksi ei voi työskennellä (esim. sääesteet). Työajan siirtäminen on mahdollista sitä koskevien määräysten mukaisesti. Tätä määräystä sovelletaan myös vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa työsopimuslain määrittelemällä tavalla.

6 §

Yli-, sunnuntai- ja hätätyö

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

Työaikalain 18 §:n mukainen työajan enimmäistyöajan tarkasteluajaksi on 12 kuukautta.

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

Vuorokautisesta yli- ja hätätyöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 prosentilla ja seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka. Ylityökorvausta laskettaessa pyöristetään maksettava palkka ja ylityökorvaus lähimpään puoleen tai täyteen tuntiin.

3. Yli- ja sunnuntaityökorvaukset (korotusosat), ellei niitä ole paikallisesti sovittu korvattavaksi vastaavalla vapaa-ajalla, määräytyvät työaikalain mukaan kuitenkin siten, että korvaukset lasketaan työehtosopimuksen 13 §:n mukaisesta keskituntiansiosta. Kun työntekijä on tehnyt kahdeksan viikkoylityötuntia, vuorokautinen ylityökorvaus on 100 %.

4. Vuorotyölisän ylityökorotus sisältyy tämän työehtosopimuksen 13 §:n mukaisen keskituntiansion perusteella laskettavaan yli-työlisään, joten vuorotyöntekijälle maksetaan ylityöajalta vuorotyö-lisä yksinkertaisena.

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

Keskituntiansion laskemisessa huomioitavat lisät maksetaan kai-kille työntekijöille yksinkertaisena.

Viiikkoylityö

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

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

TES-ylityö

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

- arkipyhäviikkoina ja itsenäisyyspäiväviikolla, jolloin TES-ylityötä on kyseisen viikon työtuntijärjestelmän mukaisen säännöl-lisen viikoittaisen työajan ylittävä työ 40 viikkotuntiin saakka.
- kolmivuorotyössä TES-ylityötä on työtuntijärjestelmän mu-kaisen viikkotyöajan ylittävä työ, kunnes työtä on tehty keski-määrin 40 tuntia viikossa työntuntijärjestelmän voimassaolo-aikana
- henkilö on pekkasvapaalla, jolloin TES-ylityötä on kyseisen viikon työtuntijärjestelmän mukaisen säännöllisen viikoittai-sen työajan ylittävä työ 40 viikkotuntiin saakka
- henkilö pitää työvuoroluettelon mukaisen vapaapäivän viik-kolevon toteutumista varten säännöllisessä 1- ja 2-vuorotyös-sä, jolloin TES-ylityötä on kyseisen viikon työtuntijärjestel-män mukaisen säännöllisen viikoittaisen työajan ylittävä työ 40 viikkotuntiin saakka.

7 §

Työajan lyhentäminen

Soveltamisala

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

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

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

Työajan lyhennyksen toteuttaminen

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

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

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

Vapaapäivänä tehdystä työstä maksetaan työntekijälle työajan lyhennyskorvauksen lisäksi yksinkertainen palkka.

Vapaan kertyminen

4. Ellei paikallisesti ole toisin sovittu, kertyy työntekijälle vapaata kalenterivuoden aikana kohdassa 1 tarkoitetuissa työaikamuodoissa tehdystä säännöllisistä työpäivistä seuraavasti:

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

Tehdyiksi säännöllisiksi työpäiviksi lasketaan myös

- ne työntekijän työtuntijärjestelmän mukaiset työpäivät, joilta työnantaja maksaa palkkaa sairauden perusteella
- työnantajan määräämään ja kustantamaan koulutukseen sisältyvät työpäivät
- kunnanvaltuuston ja -hallituksen sekä valtiollisia tai kunnallisia vaaleja varten asetetun vaalilautakunnan ja -toimikunnan kokouksiin käytetyt työpäivät
- työntekijän 50- ja 60-vuotispäivät
- kutsunta- ja reservin harjoituspäivät
- työntekijän oma hääpäivä
- työntekijän läheisen omaisen hautauspäivä (kts. 16 § Muita korvauksia, kohta 5, s. 36)
- sairaan lapsen hoidon tai hoidon järjestämisen aiheuttama vapaa
- ne työpäivät, joiden aikana työntekijä on lomautettuna, kuitenkin yhteensä enintään 30 päivää
- ne työpäivät, joiden aikana työntekijä on osallistunut ammatillista koulutusta koskevan lain mukaiseen oppisopimuskoulutukseen liittyvään tietopuoliseen koulutukseen
- ne pidennetyn vuorokautisen työajan tasoittumiseksi laaditun työtuntijärjestelmän mukaiset vapaapäivät, jotka ylittävät päivätyöntekijöiden tavanomaisten vapaapäivien lukumäärän
- irtisanomisaika ilman työvelvoitetta, ellei paikallisesti toisin sovita

- 55-vuotta täyttäneiden viiden päivän ylimääräinen vuosittainen palkaton vapaa.
- Mikäli yrityksessä on sovittu työajan lyhentämisestä käyttäen ns. puolipäivä-/osapäiväpekkasia, kertyy työajan lyhennys tehdyltä säännölliseltä työajalta.

Soveltamisohje:

Vähäisillä ja satunnaisilla poikkeamilla säännöllisestä työajasta ei ole vaikutusta työajan lyhentämisen laskentaan. Työaika-poikkeamiin tulee puuttua muilla keinoin.

Vapaan antaminen

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

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

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

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

Jos työajan lyhennysvapaan pitämisestä on sovittu työntekijän kanssa, katsotaan vapaa pidetyksi sairastumisesta huolimatta, mikäli kyseessä ei ole ollut työpaikalla sattunut työtapaturma. Jos työajan lyhennysvapaa perustuu työnantajan ilmoitukseen, tulee noudattaa kahden viikon ilmoitusaikaa, jotta ilmoituksen jälkeen ilmenneestä sairaudesta huolimatta työajan lyhennysvapaa katsotaan pidetyksi.

Korvaus vapaan ajalta

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

Jos työntekijälle ei työsuhteen päättyessä ole annettu kertynyttä vapaata, maksetaan työntekijälle vapaata vastaava palkka keskitun-

tiansion mukaisesti. Jos työntekijä on työsuhteen päättyessä pitänyt vapaata enemmän kuin sitä on kertynyt, työntekijä on velvollinen maksamaan työnantajalle annettua vapaata vastaavan palkan määrän. Työnantaja voi pidättää tämän määrän työntekijälle maksettavasta lopputilistä.

Vuikkoylityö

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

Vuosiloma

8. Vuosilomaa annettaessa pidetään edellä tarkoitettuja vapapäiviä työssäolon veroisina päivinä.

Korvaus työajanlyhennysjärjestelmän piiriin kuulumattomille

9. Kun työajan lyhentämismääräysten piirissä oleva työntekijä siirtyy kokoaikatyöstä pysyvästi osa-aikatyöhön ja hänen työsuhteen mukainen päivittäinen säännöllinen työaikansa on edelleen 8 tuntia, maksetaan osa-aikatyötä tekeväälle työajanlyhennystä keskituntiansiona niin monelta päivältä, kun hänelle kertyisi työajanlyhennystä kohdan 4. vapaan kertymistä koskeva taulukon mukaan. Osa-aikatyöhön siirtyneelle ei anneta erillistä työajanlyhennysvapaata.

Edellä mainittu määräys ei koske työntekijää, joka on työaikansa puolesta 10. kohdan mukaisen %-korvauksen piirissä.

10. Työntekijöille, joiden säännöllinen työaika on alle 40 ja vähintään 24 tuntia viikossa ja jotka eivät lyhyemmän työaikansa vuoksi kuulu työajan lyhennysjärjestelmän piiriin, maksetaan 1.9.2014 alkaen erillistä prosenttimääräistä palkanosaa, jonka suuruus on 5,85 % työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta yli- ja hätätyöstä maksettava korvaus mukaan lukien. Prosenttikorvausta maksetaan erillisenä palkanosana, jota ei lasketa mukaan 13 §:n mukaiseen keskituntiansioon eikä lomapalkkasopimuksen 2 §:n mukaiseen vuosilomakeskituntiansioon. Erillistä palkanosaa ei makseta keskeytymättömässä ja keskeytyvässä kolmivuorotyössä työskenteleville, joissa työajan lyhennys

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

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

Pöytäkirjamerkintä:

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

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

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

8 §

Hälytysluonteinen työ ja varallaolo

A. Hälytysluonteinen työ

1. Hälytysluonteista työtä on hälytyskutsun perusteella tehtävä työ, josta ei ole ennalta sovittu ja jossa työntekijä joutuu tulemaan työhön säännöllisen työaikansa ulkopuolella hänen jo poistuttuaan työpaikalta.

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

Päivätyössä

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

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

Vuorotyössä

4. Aamuvuorossa

Aamuvuorossa maksetaan hälytysrahaa saman periaatteen mukaan kuin päivätyössä.

Ilta- ja yövuorossa

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

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

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

B. Ylityöhön kutsuminen eräin hälytysluonteisin tunnusmerkein

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

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

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

Korvaus tuntia lyhyemmästä hälytysluonteisesta työstä on aina vähintään tunnin palkka.

Tämän pykälän säännökset eivät koske aloittamis- ja lopettamistöitä.

10. Varallaoloaika tarkoittaa aikaa, jona työntekijän on sopimuksen mukaan oltava työnantajan tavoitettavissa, jotta hänet voidaan kutsua tarvittaessa työhön. Sopimuksessa on mainittava varallaoloajan pituus. Varallaoloajalta työntekijälle maksetaan korvausta, joka on puolet hänen henkilökohtaisesta tuntipalkastaan. Varallaoloaikaa ei lasketa työaikaan.

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

Muu valmius

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

III PALKKAUS

9 § Palkkaryhmät

Työntekijät sijoitetaan eri palkkaryhmiin seuraavasti:

1 Aloitteleva työntekijä

Rakennustuoteteollisuusalan aloitteleva työntekijä suorittaa töitä, jotka eivät edellytä aikaisempaa alan käytännön kokemusta. Työstä annetut ohjeet ovat selkeitä ja itsenäisiä harkintatilanteita esiintyy vain harvoin. Alan ammatillisessa koulutuksessa olevat henkilöt, jotka opiskelun ohessa myös työskentelevät sekä lomiansa aikana työskentelevät rakennustuotealan opiskelijat kuuluvat tähän palkkaryhmään.

2 Vähän kokemusta omaava työntekijä

Vähän rakennustuoteteollisuusalan kokemusta omaava työntekijä suorittaa sellaisia tuotannon töitä, joissa hänen omalla harkinnallaan on merkitystä työn onnistumiselle, mutta harkintatilanteita ei esiinny jatkuvasti. Suoritettavat työt edellyttävät työskentelyä ja työkokemusta rakennustuoteteollisuuden tehtävistä. Työntekijä suoriutuu ilman jatkuvaa opastusta avustavista töistä.

3 Aloitteleva ammattilainen

Rakennustuoteteollisuusalan aloitteleva ammattilainen suorittaa jo itsenäisesti tuotannon töitä, joissa häneltä edellytetään valppautta. Työssä esiintyvät häiriöt vaikuttavat muuhun tuotantoon. Tähän palkkaryhmään kuuluvat aloittelevat ammattilaiset.

4 Ammattilainen

Rakennustuoteteollisuusalan ammattilainen suorittaa itsenäisesti monipuolisia tuotannon tai kunnossapidon töitä, joissa häneltä edellytetään itsenäistä harkintaa ja päätöksentekoa sekä tarkkaavaisuutta. Keskeytyksillä voi olla suuri merkitys muuhun tuotantoon. Tähän palkkaryhmään kuuluvat perusammattitaidon omaavat ammattilaiset.

5 Kokenut ammattilainen

Rakennustuoteteollisuusalan kokenut ammattilainen suorittaa tuotannon tai kunnossapidon töitä, joissa häneltä edellytetään suurta valppautta, sillä häiriöillä voi olla välitön merkitys muulle tuotannolle ja ne voivat aiheuttaa tuotannon menetyksiä. Työntekijä suorittaa itsenäisesti ja monipuolisesti em. tehtäviä tai suoriutuu itsenäisesti ja monipuolisesti useimmista rakennustuoteteollisuuden ammattilaisen tehtävistä. Tähän palkkaryhmään kuuluvat vaativat tuotannon työt hallitsevat kokeneet ammattilaiset.

6 Alan erittäin kokenut ammattilainen

Rakennustuoteteollisuusalan erittäin kokenut ammattilainen suorittaa sellaisia vaativia töitä, joissa vastataan itsenäisesti toiminnasta, jolla on keskeinen merkitys yksikön häiriöttömälle toiminnalle ja prosessin sujuvuudelle ja/tai monipuolista ammattitaitoa vaativista kunnossapitotehtävistä. Työ voi sisältää työtehtävien organisointia. Erittäin kokeneen ammattilaisen tehtäviin voi kuulua myös muiden

henkilöiden työtehtävien organisointia, ohjausta ja/tai valvontaa. Tähän palkkaryhmään kuuluvat vaativimmatkin ammattinsa työt hallitsevat erittäin kokeneet työntekijät.

Palkkaryhmiin sijoittaminen

Työnantaja sijoittaa työntekijän yllä mainittuihin palkkaryhmiin työsuhteen alkaessa. Palkkaryhmää voidaan tarkistaa kuuden kuukauden aikana työsuhteen alusta lukien. Palkkaryhmää voidaan tarkistaa myös työntekijän suoritettua työhönsä liittyvän alan ammattitutkinnon. Mikäli henkilö on suorittanut alan ammattitutkinnon ja tekee tutkinnon mukaisia työtehtäviä, on hänen palkkaryhmänsä aikapalkkatyössä vähintään 4. Ammattitutkinnon suorittaneelta työntekijältä voidaan lisäksi edellyttää kolmen vuoden työkokemusta tämän ammatin mukaisista töistä.

Palkkaryhmä voi muuttua, mikäli työntekijä on jostain syystä pysyvästi kykenemätön tekemään palkkaryhmänsä edellyttämiä töitä.

Palkkaryhmä voi muuttua, mikäli työntekijän korkeampaa palkkaryhmittelyä edellyttämä työ pysyvästi loppuu. Tällöin palkkaryhmä on uuden työn mukainen.

Palkkaryhmittelyä sovelletaan myös yrityksen käytössä oleviin vuokratyöntekijöihin.

Siirtymäsäännös

Kun yrityksessä siirrytään uuteen palkkausjärjestelmään ja työntekijät sijoitetaan palkkaryhmiin, ei kenenkään palkka uuden palkkaryhmämäärittelyn myötä nouse eikä laske. Työntekijän uuden palkkaryhmän ylittävä palkka on henkilökohtaista palkanosaa. Mikäli työntekijän palkkaryhmä on uuteen palkkausjärjestelmään siirryttäessä arvioitu väärin ja sitä joudutaan tarkistamaan, voi henkilökohtainen palkanosa nousta tai laskea henkilökohtaisen tuntipalkan pysyessä samana. Palkkaryhmiin sijoittamisessa tapahtuneet virheet on korjattava viimeistään 12 kuukauden kuluessa siitä, kun uusi palkkausjärjestelmä on otettu käyttöön yrityksessä.

Palkkaryhmäpalkat ovat 1.9.2025 tai lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien seuraavat:

	euroa/tunti
1.	12,39
2.	12,93
3.	13,49
4.	14,06
5.	14,67
6.	16,07

Palkkaryhmäpalkat ovat 1.6.2026 tai lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien seuraavat:

	euroa/tunti
1.	12,75
2.	13,30
3.	13,88
4.	14,47
5.	15,10
6.	16,54

Palkkaryhmäpalkat ovat 1.6.2027 tai lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien seuraavat:

	euroa/tunti
1.	13,06
2.	13,62
3.	14,21
4.	14,82
5.	15,46
6.	16,94

Nuorten työntekijöiden tuntipalkat ovat 1.9.2025 tai lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

	euroa/tunti
alle 17-vuotiaat	10,18
alle 18-vuotiaat	10,62

Nuorten työntekijöiden tuntipalkat ovat 1.6.2026 tai lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

	euroa/tunti
alle 17-vuotiaat	10,48
alle 18-vuotiaat	10,93

Nuorten työntekijöiden tuntipalkat ovat 1.6.2027 tai jälkeen lähinnä alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

	euroa/tunti
alle 17-vuotiaat	10,73
alle 18-vuotiaat	11,19

Edellä olevat palkkataulukot eivät koske alan ammattikoulun käynejä.

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

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

10 § Henkilökohtainen palkanosuus

Työntekijän henkilökohtainen tuntipalkka muodostuu palkkaryhmittelyyn perustuvasta palkasta ja henkilökohtaisesta palkanosasta, joka on määrältään vähintään yksi (1) sentti. Henkilökohtainen tuntipalkka on työntekijän aikatyössä maksettava vähimmäispalkka.

Henkilökohtainen palkanosuus määritetään työsuhteen alussa ja sitä tarkistetaan viimeistään kuuden kuukauden aikana työn kannalta merkityksellisten tekijöiden perusteella. Näitä ovat mm. ammatinhallinta, säännöllisyys, huolellisuus sekä monipuolisuus.

Työntekijän henkilökohtainen palkanosuus ei voi laskea. Työntekijän palkkaryhmän noustessa henkilökohtainen palkanosuus säilyy muuttumattomana.

11 § Suorituspalkkatyö

Mikäli työn laatu sen sallii ja jos se teknisesti on mahdollista, on työntekijälle varattava tilaisuus tehdä työtä suorituspalkalla.

9 §:n mukaiset palkkaryhmäpalkat ovat rakennustuoteteollisuuden työntekijöiden vähimmäispalkkoja eikä yrityskohtaisilla palkkausjärjestelmillä voida näitä alittaa. Suorituspalkkatyössä tarkastelujaksona on palkkakausi.

Suora urakka

Suorassa urakassa on hinnoittelun oltava sellainen, ettei 9 §:n mukaisia palkkaryhmäpalkkoja aliteta. 9 §:n mukaiset palkkaryhmäpalkat ovat vähimmäispalkkoja.

Osa-urakka

Osa- eli sekaurakkatyö, jossa osa palkasta maksetaan kiinteänä ja osa työnsuorituksen mukaan määräytyvänä liikkuvana osana, on hinnoiteltava siten, ettei 9 §:n mukaisia palkkaryhmäpalkkoja aliteta. 9 §:n mukaiset palkkaryhmäpalkat ovat vähimmäispalkkoja.

Suoritustason noustessa tulee liikkuvan osan kasvaa samassa suhteessa.

Palkkiopalkkaus

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

Suorituspalkkausta koskeva paikallinen sopimus on tehtävä kirjallisesti.

Tuottavaa ja kannustavaa palkkausta koskeva paikallinen sopiminen

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

- Sopimuksen kohteena olevan työn tavoiteaikataulu
- Työtä koskevista työaikajärjestelyistä;
 - Työn sujuvuuden ja tuottavuuden parantamiseksi voidaan keskelle viikkoa osuvana arkipyhänä tehdä töitä. Pitämätön arkipyhä korvataan vapaa-aikana tai rahana työaikalain mukaisesti eikä erillistä arkipyhäkorvausta makseta.
 - Tuottavaa ja kannustavaa palkkausta koskevassa sopimuksessa voidaan sopia työehtosopimuksen ja työaikalain mahdollistamista työajan joustoista kuten liukuvasta työajasta ja keskimääräisestä työajasta.
- Työn lopputulokselta edellytettävä laatu
- Työssä käytettävän materiaalin määrästä ja laadusta
- Palkkion suuruus ja em. tekijöiden vaikutus palkkion suuruuteen
- Palkkion maksamisen ajankohta
- Takuupalkasta, joka maksetaan siinäkin tapauksessa, että sovitut tavoitteet tai työ ei valmistunut työntekijästä tai työntekijöistä riippumattomista syistä johtuen.

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

12 § Erilliset lisät

1. Paikallisesti määritettävää poikkeuksellisten olosuhteiden lii-
sää voidaan maksaa tapauksissa, joissa työskentelyolosuhteissa
esiintyy selvästi havaittavaa tilapäistä huononnusta tai heikentymis-
tä, eikä sitä ole muutoin huomioitu palkkauksessa. Mahdollisesti
maksettava lisä on 1.9.2025 tai lähinnä jälkeen alkavan palkanmak-
sukauden alusta lukien määrältään vähintään 0,80 euroa tunnilta,
1.6.2026 tai lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lu-
kien määrältään vähintään 0,82 euroa tunnilta ja 1.6.2027 tai lähin-
nä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien määrältään
vähintään 0,84 euroa tunnilta.

2. Vuorotyössä maksetaan 1.9.2025 tai lähinnä jälkeen alkavan
palkanmaksukauden alusta lukien iltavuorossa 1,57 euroa tunnilta
ja yövuorossa 2,71 euroa tunnilta.

Vuorotyössä maksetaan 1.6.2026 tai lähinnä jälkeen alkavan
palkanmaksukauden alusta lukien iltavuorossa 1,62 euroa tunnilta
ja yövuorossa 2,79 euroa tunnilta.

Vuorotyössä maksetaan 1.6.2027 tai lähinnä jälkeen alkavan
palkanmaksukauden alusta lukien iltavuorossa 1,66 euroa tunnilta
ja yövuorossa 2,89 euroa tunnilta.

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

4. Umpikaivoksissa sekä vähintään 30 metrin etäisyydellä kal-
lion ulkoaukosta tehtävissä koetunnelien tai kalliosuojien valmis-
tukseen kuuluvissa kaivostöissä maksetaan erillistä kaivoslisää,
jonka suuruus on 1.9.2025 tai lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksu-
kauden alusta lukien 2,46 euroa tunnilta, 1.6.2026 tai lähinnä jäl-
keen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,53 euroa tunnilta,
ja 1.6.2027 tai lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta
lukien 2,59 euroa tunnilta. Aikaisemman käytännön mukaisesti si-
sältyy ko. korvaukseen pölylisä.

5. Työntekijälle maksetaan erillistä palvelusaikalisää yhdenjaksoisen työsuhteen perusteella seuraavasti:

Palvelusaikalisien määrät ovat 1.9.2025 tai lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien seuraavat:

Palveluksessaoloaika	lisän määrä
yli 5 vuotta	0,32 euroa tunnilta
yli 10 "	0,38 "
yli 15 "	0,46 "
yli 20 "	0,51 "
yli 25 "	0,58 "
yli 30 "	0,65 "
yli 35 "	0,73 "
yli 40 "	0,80 "

Palvelusaikalisien määrät ovat 1.6.2026 tai lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien seuraavat:

Palveluksessaoloaika	lisän määrä
yli 5 vuotta	0,33 euroa tunnilta
yli 10 "	0,39 "
yli 15 "	0,47 "
yli 20 "	0,52 "
yli 25 "	0,60 "
yli 30 "	0,67 "
yli 35 "	0,75 "
yli 40 "	0,82 "

Palvelusaikalisien määrät ovat 1.6.2027 tai lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien seuraavat:

Palveluksessaoloaika	lisän määrä
yli 5 vuotta	0,34 euroa tunnilta
yli 10 "	0,40 "
yli 15 "	0,48 "
yli 20 "	0,53 "
yli 25 "	0,61 "
yli 30 "	0,68 "
yli 35 "	0,77 "
yli 40 "	0,84 "

Lyhyt, enintään 30 päivän keskeytys työsuhteessa ei katkaise yhdenjaksoisuutta.

Palveluksessa oloaikaan huomioidaan myös aika minkä vuokra-työntekijä on yhdenjaksoisesti työskennellyt käyttäjäyrityksen lukuun välittömästi ennen työsuhteen alkua tai keskeytys on kestänyt enintään 30 päivää välittömästi ennen työsuhteen alkua käyttäjäyritykseen.

Tämä koskee vain työsuhteita, jotka solmitaan 1.3.2025 jälkeen.

13 § Keskituntiansio

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

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

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

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

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

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

14 §

Töiden järjestely ja siirto toiseen työhön

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

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

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

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

IV

ERINÄISIÄ KORVAUKSIA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

15 §

Matkatyöt ja matkakustannukset

1. Yleisiä määräyksiä

Työmatka ja matkustamisvelvollisuus

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

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

Matkan alkaminen ja päättyminen

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

Rajoitus

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

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

Oman auton käyttö

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

2. Matkakustannusten korvaaminen

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

2.1. Matkakustannukset

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

2.2. Matka-ajan korvaus

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

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

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

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

Makuupaikka

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

2.3. Päiväraha ja yöpymiskustannukset

Päiväraha

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

Päivärahan enimmäismäärät ovat työmatkan kestoajasta riippuen seuraavat:

Työmatkan kesto aika	Päivärahan enimmäismäärä 2025
yli 6 tuntia yli 10 tuntia	osapäiväraha 24 euroa kokopäiväraha 53 euroa

Kun matkaan käytetty aika ylittää viimeisen täyden matkavuorokauden

- vähintään 2 tunnilla, maksetaan osapäiväraha 24 euroa ja
- yli 6 tunnilla, maksetaan kokopäiväraha 53 euroa.

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

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

Majoittumiskustannukset

Päivärahan lisäksi korvataan yöpymiskustannukset työnantajan hyväksymän selvityksen mukaisesti.

Yömatkaraha

Sellaiselta päivärahaan oikeuttavalta matkavuorokaudelta, jona työntekijälle ei ole järjestetty ilmaista majoitusta tai jona hän ei ole saanut majoittumiskorvausta tai matkan ajaksi makuupaikkaa, maksetaan 16 euron yömatkaraha. Yömatkarahaa ei kuitenkaan makseta, kun työntekijä on jättänyt käyttämättä hyväkseen työnantajan varaaman ja ilmoittaman majoitusmahdollisuuden.

2.4. Työmatka, jolta ei makseta päivärahaa

Ylimääräiset matkakustannukset

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

Ateriakorvaus

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

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

Autonkuljettajat

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

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

3. Erikoismääräyksiä

Pitkä työkomennus

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

Henkilökohtaisten asioiden hoito

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

4. Työ ulkomailla

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

16 §

Muita korvauksia

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

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

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

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

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

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

Kutsuntapäivän korvaus maksetaan vain siltä päivältä, jona kutsuntatoimitus pidetään.

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

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

5. Työntekijällä on oikeus saada palkallista vapaata työstä läheisen omaisen hautauspäivänä sekä omana vihkkipäivänään. Läheisenä omaisena pidetään työntekijän aviopuolisoa, lapsia ja ottolapsia, hänen vanhempiaan sekä veljiään ja sisariaan sekä aviopuolison vanhempia. Läheisenä omaisena pidetään myös avopuolisoa. Rekisteröidyssä parisuhteessa elävät rinnastetaan aviopuolisoihin.

6. Edellä momenteissa 1–5 mainitut korvaukset maksetaan 13 §:n keskituntiansion mukaisesti.

17 §

Arkipyhäkorvaus

Korvattavat arkipyhät

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

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

Korvausehdellytykset

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

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

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

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

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

Itsenäisyyspäivän palkka

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

Työntekijälle maksetaan itsenäisyyspäivältä arkipyhäkorvaus tämän pykälän määräysten mukaisesti, jos itsenäisyyspäivä on työtuntijärjestelmän mukaan työntekijän vapaapäivä ja muut tämän pykälän mukaiset arkipyhän maksuedellytykset täytyvät.

Keskeytymätöntä 3-vuorotyötä tekeväälle työntekijälle, jolla ei ole oikeutta itsenäisyyspäivän palkan maksamista koskevan lain 3 §:n mukaiseen korvaukseen, maksetaan vapaapäiväksi sattuvalta

itsenäisyyspäivältä korvauksena kahdeksan tunnin palkka työntekijän keskituntiansion mukaan noudattaen muuten, mitä yllämainituksa laissa on sanottu itsenäisyyspäivän palkan maksamisen edellytyksistä.

V TYÖTURVALLISUUS

18 § Työturvallisuus

1. Tapaturmien välttämiseksi ryhdytään tarpeellisiin toimenpiteisiin työntekijän turvallisuuden suojelemiseksi.

2. Kieltäytymistä suorittamasta työtä, jota varten viranomaisten määräämiä varmuuslaitteita ei ole tehty, ei ole pidettävä työehtosopimuksen vastaisena työstäkieltäytymisenä.

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

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

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

Soveltamisohje:

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

2. Sovellettaessa tämän pykälän 4. kohdan määräyksiä on pääsääntönä pidettävä sitä, että suojavaatteen tai -varusteen hankkimisvelvollisuus arvostellaan työturvallisuuslain 15 §:n mukaisesti. Hankintaratkaisun tekee työnantaja yksin todettuaan lain mainitsemien edellytysten olevan olemassa. Jos työnantaja katsoo, ettei työturvallisuuslain 15 §:n määräyksiä ole tapaukseen sovellettava, mutta jos työtapaturma- tai ammattitautitilastojen tai muun vastaavan perusteen nojalla yhteisesti työsuojelutoimikunnassa todetaan, että muissakin kuin työturvallisuuslain 15 §:n mainitsemisissa tapauksissa voidaan mainitunlaisia varusteita hankkimalla työturvallisuus- tai terveysolosuhteita tietyssä työssä olennaisesti parantaa, hankkii työnantaja työpaikalle työntekijän käyttöön työehtosopimusmääräyksessä tarkoitetun suojavaatteen tai -varusteen. Yhteisellä toteutamisella tarkoitetaan määräyksessä sitä, että työsuojelutoimikunnassa edustettuna olevat eri ryhmät ovat hankintaehdotuksesta samaa mieltä. Tavanomaisella työvaatetuksella tarkoitetaan vaateetusta, jota työntekijä käyttää estääkseen omia vaatteitaan tai itseään likaantumasta työssään. Sanotunlainen suojavaateetus ei lainkaan kuulu tämän sopimuskohdan soveltamispiiriin.

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

4. Työnantaja vastaa suojavaatteiden ja suojavälineiden puhtaanaapidosta, huollosta ja mahdollisista tarkastuksista.

Suojavaatteilla tarkoitetaan valtioneuvoston asetuksen 427/2021 mukaisia kehon suojaukseen tarkoitettuja vaatteita ja muita vastaavia varusteita.

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

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

7. Työnantajan on niillä aloilla, joilla työterveyskorttia on käytettävä, työsopimuksen solmimisen yhteydessä varmistettava, että työntekijällä on oma henkilökohtainen työterveyskortti.

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

VI SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET

19 § Sairausajan palkka

Palkan maksaminen ja karenssipäivä

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

Sairausajan palkka lasketaan työehtosopimuksen 13 §:n mukaisen keskituntiansion perusteella.

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

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

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

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

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

Korvausjakso

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

Jos työsuhte on jatkunut enintään kuukauden, työntekijällä on oikeus saada sairausajan palkkana 50 % palkasta sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun. Sairausvakuutuslain mukaan lauantai on arkipäivä. Sairausajan palkkaa maksetaan työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä.

Työtapaturma

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

Sairastuminen kesken työpäivän

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

Saman sairauden uusiutuminen

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

Rajoitus

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

Vähennykset

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

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

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

Ilmoitusvelvollisuus

7. Työntekijän täytyy viipymättä ilmoittaa sairastumisestaan työnantajalle.

Lapsen sairastuminen

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

Saman sairastumisen johdosta korvausta maksetaan vain toiselle puolisoista.

Korvaus sairaan lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä lyhyestä tilapäisestä poissaolosta maksetaan myös siinä tapauksessa, että toinen vanhempi on estynyt hoitamasta sairasta lasta sairauden, opiskelun tai toisella paikkakunnalla asumisen

taikka siihen verrattavan pysyvän oleskelun vuoksi ja esteestä on toimitettu pyydettyä työnantajan hyväksymä selvitys.

Hoidon järjestämisen tai hoitamisen kestäessä enintään neljä päivää pidetään poissaoloa sopimuksessa tarkoitettuna poissaolona. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että lapsen sairaudesta ja sen aiheuttamasta poissaolosta annetaan sama selvitys kuin työehtosopimuksen ja yrityksessä mahdollisesti omaksutun käytännön mukaan vaaditaan työntekijän omasta sairaudesta. Lapsen sairastumisesta johtuvat palkalliset poissaolopäivät rinnastetaan vuosilomalain tarkoittamiin työssäolopäivien kaltaisiin päiviin.

Vaikeasti sairaan lapsen hoito

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

Sairauspoissaolo työntekijän ilmoituksella

10. Yrityksissä on flunssatyypisissä enintään 3 vuorokautta kestävässä sairauspoissaoloissa sovittava omailmoitus -menettelystä. Sopia ei voi, että aina vaaditaan lääkärintodistus. Sopimuksen on syytä olla kirjallisessa muodossa.

Mikäli omailmoitusmenettelystä ei ole sovittu, työnantaja tai tämän edustaja hyväksyy työntekijän ilmoituksen selvitykseksi työkyvyttömyydestä flunssatyypisissä enintään kolme vuorokautta kestävässä sairauspoissaoloissa. Tässä tapauksessa omailmoitukseen noudatetaan seuraavia sääntöjä:

- Työntekijän on ilmoitettava sairauspoissaolostaan omalle esimiehelleen välittömästi tai viimeistään ennen työvuoron alkua. Ellei ilmoitusta ole tehty ennen työvuoron alkua, poissaolon ajalta ei makseta sairausajan palkkaa.
- Työnantaja voi perustellusta syystä, mm. silloin kun työntekijällä on useita toistuvia sairauspoissaoloja, vaatia työkyvyttömyyden osoitukseksi lääkärintodistusta.

- Omailmoitusmenettelyä ei sovelleta vuosiloman aikana.

Omailmoitusmenettelyä sovelletaan myös alle 10-vuotiaan lapsen sairastumisen tilapäisestä hoidosta aiheutuissa poissaoloissa.

Työkyvyn ylläpito ja sairauspoissaolojen hallinta

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

Menettelytapaohje:

1 Työkyvyttömyyden toteaminen

Työkyvyttömyys todetaan yrityksen työterveyslääkärin tai muulla työnantajan hyväksymällä lääkärintodistuksella.

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

2 Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet

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

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

Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet selvitetään työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

3 Yrityksen työterveyspalvelujen käytön ensisijaisuus

Työntekijän tulee käydä ensisijaisesti yrityksen työterveyslääkärin vastaanotolla.

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

4 Luottamushenkilöiden tulee ohjata työntekijöitä työehtosopimuksen säännösten oikeaan soveltamiseen ja pyrkiä omalta osaltaan ehkäisemään väärinkäytöksiä

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

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

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

5 Väärinkäyttö ja työsopimuksen päättäminen

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

6 Sairastumisesta tehtävä ilmoitus

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

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

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

7 Vapaa-ajan harrastusten aiheuttamat vammat

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

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

8 Sairauspoissaolojen ennaltaehkäisy

Liitot kiinnittävät paikallisten osapuolten huomiota sairauspoissaoloja ennalta ehkäisevään toimintaan.

20 §

Lääkärintarkastukset

Lakisääteiset lääkärintarkastukset

1. Työnantaja maksaa työntekijälle palkkaa lakisääteiseen työterveyshuoltoon kuuluvissa terveystarkastuksissa. Lisäksi maksetaan ansionmenetystä niihin liittyvissä matkoissa menetettyjä säännöllisiä työtunteja vastaavalta ajalta.

Lakisääteiseen työterveyshuoltoon kuuluvat terveystarkastukset järjestetään ensisijaisesti työaikana työnantajan määräämänä ajan kohtana. Mikäli tarkastus tapahtuu työntekijän vapaa-aikana, maksetaan työntekijälle henkilökohtaisen tuntipalkan suuruista palkkaa tarkastukseen osallistumisen ajalta. Lakisääteisen työterveystarkastuksen ajalta ei makseta ylityökorvauksia, ellei työnantaja määrää työntekijää terveystarkastukseen nimenomaan säännöllisen vuorokautisen työajan ylityttyä.

Työntekijän tulee toimittaa lakisääteisistä tarkastuksista tehty työkykyisyysarvio työnantajalle.

Määräaikaistarkastuksen tarkoituksena on selvittää työntekijän terveydentila sekä työ- ja toimintakyky. Sen sisältö ja laajuus perustuvat terveydenhuollon asiantuntijan arvioon tarvittavista toimenpiteistä työn todellisiin riskeihin ja altisteisiin pohjautuen. Harkittaessa määräaikaistarkastuksen laajuutta huomioon tulee ottaa työntekijän työtehtävien aiheuttamat erityisvaatimukset ja henkilökohtainen terveydentila.

Määräaikaistarkastus rakennusosalalla edellyttää sitä, että työntekijä käy vastaanotolla.

2. Työntekijälle, joka lähetetään lakisääteiseen työterveyshuoltoon kuuluviiin tutkimuksiin tai määrätään tällaisessa tarkastuksessa jälkitarkastukseen, suorittaa työnantaja myös korvauksen välttämättömistä matkakustannuksista. Mikäli tutkimukset tai jälkitarkastus tehdään muulla paikkakunnalla, maksaa työnantaja myös päivärahan.

Muut kuin lakisääteiset lääkärintarkastukset

Ansionmenetyksen korvattavuuden edellytykset ovat seuraavat:

Perusedellytykset

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

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

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

3.4. Lääkärintarkastus on järjestettävä työajan tarpeetonta menetystä välttäten.

Erityisedellytykset

Uusi tai uusiutuva sairaus

Ansionmenetys korvataan:

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

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

Aikaisemmin todettu sairaus

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

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

Hoidon määrittelemiseksi tarpeellisen ao. erikoisanalan 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.

Työntekijällä on oikeus sairausajan palkkaa koskevien määräysten mukaiseen sairausajan palkkaan syöpäsairauden edellyttämän hoitotoimenpiteen ja sen aiheuttaman työkyvyttömyyden ajalta.

Laboratorio- ja röntgentutkimukset

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

Raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset ja tutkimukset

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

Äkillinen hammassairaus

3.9. Jos äkillinen hammassairaus ennen hoitotoimenpiteitä aiheuttaa työntekijän työkyvyttömyyden, joka vaatii samana päivänä tai saman työvuoron aikana annettavaa hoitoa, hoitotoimenpiteen ajalta, mikäli hänen ei onnistu saada hoitoa työajan ulkopuolella. Työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys osoitetaan hammaslääkärin antamalla todistuksella.

Seulonnat

4.0. Ansionmenetys korvataan naisten rintasyöpäseulontaan osallistumisen ajalta sekä kohdunkaulaosan syövän seulontaan osallistumisen ajalta, mikäli nämä tapahtuvat työaikana. Ansionmenetys korvataan miesten eturauhassyövän seulonnan ajalta, mikäli tämä tapahtuu työajalla.

Lastenneuvola

4.1. Ansionmenetys korvataan alle kouluikäisten lastenneuvolan terveystarkastusten ajalta yhden lastenneuvolakäynnin osalta kalenterivuodessa.

Lastenneuvolakäynti on järjestettävä työajan tarpeetonta menetystä välttämällä ja ansionmenetys korvataan vain, jos käyntiä ei ole mahdollisuutta järjestää työajan ulkopuolella

Rajoitukset

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

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

Kvartsipöly

4.3. Kvartsipölylle altistumisen johdosta ASA-rekisteriin merkittyjen henkilöiden osalta säännöllisten määräaikaisten terveystarkastusten välit määrittelee työterveyshuollon ammattihenkilö. Määräaikaistarkastus on toistettava 1–3 vuoden välein, ellei erityisestä syystä työterveyslääkäri muuta edellytä.

21 §

Raskaus- ja vanhempainvapaat

Synnyttävälle vanhemmalle maksetaan raskaus- ja vanhempainvapaan ajalta 56 ja ei-synnyttävälle vanhemmalle vanhempainvapaan ajalta 16 sairausvakuutuslain mukaisen arkipäivän pituisen kalenteriajanjakson työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä laskettava työntekijän palkan ja raskaus- ja vanhempainpäivärahan

erotus työsopimuslain 4 luvun 1 §:n mukaisen vapaan alkamispäivästä lukien. Raskaus- ja vanhempainpäivärahalla tarkoitetaan sairausvakuutuslain mukaista raskaus- ja vanhempainpäivärahaa tai siihen verrattavaa muun lain tai sopimuksen perusteella tulevaa korvausta. Mikäli työntekijä pitää vanhempainvapaata jaksoissa, tulee jokaista kuutta vanhempainvapaapäivää kohden sisältyä yksi arki-lauantai. Edellytyksenä on, että työntekijän työsuhte on jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen lapsen syntymää.

Mikäli lapsi syntyy ennen laskettua aikaa, lapsen vanhempi ei menetä oikeutta edellä mainittuihin palkkaetuksiin, mikäli kuusi kuukautta olisi täyttynyt laskettuun aikaan mennessä.

Milloin työntekijä on adoptoinut alle 7-vuotiaan lapsen, annetaan hänelle samoin edellytyksin adoptioon välittömästi liittyvänä vastaavan pituinen palkallinen vanhempainvapaaseen rinnastettava vapaa. Tämä ei koske perheen sisäistä adoptiota.

Määräys tulee voimaan 15.5.2025 tai tämän jälkeen syntyvien tai adoptoitavien lasten vanhempien perhevapaisiin.

22 § Vuosiloma

1. Vuosiloma ja lomapalkka

Työntekijä saa vuosiloman vuosilomalain mukaisesti.

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

2. Lomaltapaluuraha

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

3. Edellytykset

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

4. Poikkeukselliset tilanteet

Lomaltapaluuraha maksetaan myös, mikäli työntekijä välittömästi ennen vuosiloman alkamista tai vuosiloman päätyttyä työsuhteen

kestäessä on ollut poissa työstään työnantajan suostumuksella tai vuosilomalain 7 §:n 2 momentissa mainitun syyn takia.

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

Lomaltapaluuuraha maksetaan myös lomakorvauksesta, mikäli työntekijän työsuhde on kestänyt ennen työsuhteen päättymistä yhdenjaksoisesti yli 5 kuukautta.

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

Lomaltapaluuurahaa ei makseta, jos työsuhde päättyy työntekijästä itsestään johtuvasta syystä. Työntekijästä itsestään johtuvana syynä pidetään:

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

5. Lomaltapaluuurahan maksaminen

Lomaltapaluuuraha maksetaan siihen oikeutetulle työntekijälle lomaltapaluuupäivää lähinnä olevan palkanmaksun yhteydessä.

Mikäli vuosiloma on jaettu, suoritetaan kunkin loman osan päättettyä sitä vastaava osa lomaltapaluuurahasta.

Lomaltapaluuurahasta puolet maksetaan ennakkona vuosilomapalkan yhteydessä. Tätä osaa eivät koske edellä määritellyt lomaltapaluuta koskevat edellytykset.

Lomaltapaluuuraha voidaan paikallisesti sopia maksettavaksi joko yhtenä tai useampana eränä kuitenkin siten, että lomaltapaluuuraha on kokonaan maksettu viimeistään ennen seuraavan lomanmääräytymisvuoden alkamista kirjallisesti sovittu aikataulun mukaisesti.

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

6. 55 vuotta täyttäneiden vapaa

55-vuotta täyttäneillä työntekijöillä on oikeus vuosittain ylimääräiseen viiden arkipäivän mittaiseen palkattomaan vapaaseen. Vapaan ajankohdasta sovitaan työntekijän ja työnantajan välillä. Työnantaja päättää vapaan ajankohdasta kuultuaan työntekijää. Vapaa on työssäoloajan veroista aikaa.

23 §

LOMAPALKKASOPIMUS

23.1

Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan vuosilomalain 11 §:ssä tarkoitettuihin työntekijöihin.

23.2

Vuosilomapalkka ja lomakorvaus

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

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

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

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

Mikäli työntekijälle on kertynyt vuosilomalain 7 a §:n mukaisia vuosilomaa täydentäviä lisävapaapäiviä sairaudesta, tapaturmasta tai lääkinnällisestä kuntoutuksesta johtuvan poissaolon ajalta, lisävapaapäivän palkka määräytyy siten, että työehtosopimuksen 13 §:n 2 kohdan mukainen keskituntiansio kerrotaan kahdeksalla tunnilla ja 21,5 päivällä ja saatu tulo jaetaan luvulla 25 ($KTA \times 8 \text{ h} \times 21,5 \text{ pv} / 25 =$ yhden lisävapaapäivän palkka).

23.3

Työssäolon veroinen aika

Vuosiloman pituutta määrittäessä työssäolon veroiseksi luetaan aika, joksi työntekijälle on annettu vapautusta työstä oman ammatti-

liittonsa liittokokoukseen tai liittovaltuuston taikka liittotoimikunnan tai näitä vastaavan hallintoelimen kokoukseen osallistumista varten. Samoin pidetään työssäolon veroisena myös aikaa, joksi vapautusta on annettu Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK r.y.:n edustajakokoukseen tai valtuuston kokoukseen osallistumista varten. Työntekijän tulee vapautusta pyytäessään esittää asianmukainen selvitys kokoukseen osallistumiseen tarvitsemastaan ajasta.

23.4

Voimaantulo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.5.2018 lukien ja on voimassa toistaiseksi.

Sopimus voidaan irtisanoa päättymään vuosittain lomanmääräytymisvuoden päättyessä. Irtisanominen on tällöin toimitettava viimeistään syyskuun loppuun mennessä.

24 §

Ruokailu- ja vaatesuojat

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

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

25 §

Ryhmähenkivakuutus

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

VII ERINÄISET MÄÄRÄYKSET

26 § Palkanmaksu

1. Palkka maksetaan kaksi kertaa kuukaudessa, ellei paikallisesti sovita muusta maksutavasta. RTT:n jäsenyrityksissä lopputili voidaan maksaa seuraavana normaalina palkanmaksupäivänä, yrityksen noudattaman käytännön mukaisesti.

2. Tilin laskemisen vuoksi voidaan seuraavaan tiliin jättää 6 arkipäivän ja mahdollisesti näiden väliin sattuvien pyhäpäivien palkka. Paikallisesti voidaan kuitenkin sopia, että sellainen palkka tai osa siitä, joka perustuu vasta tilikauden päätyttyä todettavaan tuotantomäärään, voidaan tilikautta lähinnä seuraavassa tilinmaksussa suorittaa arvioidun työn suorituksen mukaisena ja oikaista täsmäliseen määräänsä vasta seuraavassa tilinmaksussa.

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

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

VIII TYÖNTEKIJÖIDEN EDUSTAJAT JA NEUVOTTELUJÄRJESTYS

27 §

Luottamushenkilöille ja työsuojeluvaltuutetuille myönnettävä vapautus työstä

Luottamushenkilöiden tehtävien hoitamista varten järjestetään pääluottamushenkilölle ja työsuojeluvaltuutetulle vapautusta työstä seuraavasti:

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

Pääluottamushenkilölle myönnettävän vapaa-ajan pituus määräytyy sen työpaikan työsuhteisten työntekijäin lukumäärän mukaan, joka vallitsee kesäkuun 30.päivänä.

28 §

Luottamushenkilöille ja työsuojeluvaltuutetuille maksettava korvaus

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

Lisän määrät ovat 1.9.2025 tai lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien seuraavat:

Edustettavien työntekijöiden määrä	euroa/kuukaudessa
10–50 työntekijää	82,30
51–100 työntekijää	102,87
Yli 100 työntekijää	154,22

Lisän määrät ovat 1.6.2026 tai lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien seuraavat:

Edustettavien työntekijöiden määrä	euroa/kuukaudessa
10–50 työntekijää	84,68
51–100 työntekijää	105,85
Yli 100 työntekijää	158,69

Lisän määrät ovat 1.6.2027 tai lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien seuraavat:

Edustettavien työntekijöiden määrä	euroa/kuukaudessa
10–50 työntekijää	86,72
51–100 työntekijää	108,39
Yli 100 työntekijää	162,50

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

Korvauksen suuruus määräytyy sen tilanteen mukaan, joka valitsee kesäkuun 30. päivänä.

29 §

Kokoontuminen työpaikalla

Työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton rekisteröidyllä alayhdistyksellä ja sen työpaikalla olevalla osastolla, työhuonekunnalla tai vastaavalla on mahdollisuus työajan ulkopuolella (ennen työajan alkamista, ruokatauolla tai välittömästi työajan päätyttyä, sekä erikseen sovittaessa myös viikkolepoon kuuluvana aikana) järjestää kokouksia työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä seuraavin edellytyksin:

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

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

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

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

30 §

Erimielisyyksien ratkaisu

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

Ellei asiaa saada työpaikalla selvitettyksi, jompikumpi osapuoli voi alistaa sen asianomaisten liittojen ratkaistavaksi. Tällöin on, elleivät liitot pidä sitä tarpeettomana, työpaikalla laadittava asiasta muistio, josta ilmenee erimielisyyttä aiheuttanut asia sekä molempien osapuolien siihen omaksuma kanta. Muistion allekirjoittavat molemmat osapuolet ja on siitä annettava kappale kummallekin allekirjoittajalle.

Liittojen välisistä neuvotteluista on voimassa, mitä yleissopimuksessa on määrätty. Erimielisyys, jota ei liittojen välisissä neuvotteluissa ole voitu selvittää, voidaan saattaa työtuomioistuimen käsiteltäväksi siinä järjestyksessä kuin laissa on säädetty.

31 §

Paikallinen sopiminen

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

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

32 §

Ammattiyhdistysjäsenmaksun pidättäminen

Työnantaja pidättää työntekijän palkasta Rakennusliiton jäsenmaksut ammattiyhdistysjäsenmaksujen perinnästä tehdyn sopimuksen mukaisesti, mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen.

33 §

Tuottavuuden parantaminen

Huomioon ottaen taloudellisen tilanteen ja tuottavuuden merkityksen hyvinvoinnille sopijapuolet tulevat myötävaikuttamaan tuot-

tavuutta parantaviin toimenpiteisiin ja mahdollisuuksien mukaan selvittämään erilaisia tuottavuuden kehittämiseen tähtääviä käytännön toimenpiteitä.

34 § Voimassaoloaika

Tämä sopimus on voimassa maaliskuun 1. päivästä 2025 helmikuun 29. päivään 2028 saakka.

Helsingissä 2. päivänä kesäkuuta 2025

RAKENNUSTUOTETEOLLISUUS RTT ry

Juha Luhanka Riikka Jäntti

RAKENNUSLIITTO ry

Matti Harjuniemi Kimmo Palonen

RAKENNUSTUOTETEOLLISUUDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika 2.6.2025

Paikka Rakennusteollisuus ry, Helsinki

Läsnä Juha Luhanka Rakennustuoteteollisuus RTT ry
Riikka Jäntti ”

Kimmo Palonen Rakennusliitto ry
Jyrki Ojanen ”

1. Sopimuskausi

Työehtosopimus tulee voimaan 1.3.2025 ja on voimassa 29.2.2028 asti.

Työehtosopimus voidaan irtisanoa päättymään 28.2.2027 kahden kuukauden ilmoitusaikaa noudattaen. Irtisanomista koskeva ilmoitus on toimitettava kirjallisesti viimeistään 31.12.2026 toiselle sopijaosapuolelle sekä tiedoksi valtakunnansovittelijalle.

2. Palkkaratkaisu

2.1 Palkankorotukset

Vuonna 2025 palkkoja korotetaan 1.9.2025 tai lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien. Yleiskorotus on 2,5 % ja taulukkopalkkoja korotetaan 2,5 %.

Palkkaryhmäpalkkat ovat 1.9.2025 tai lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien seuraavat:

Palkkaryhmä	euroa/tunti
1.	12,39
2.	12,93
3.	13,49

4.	14,06
5.	14,67
6.	16,07

Nuorten työntekijöiden tuntipalkat ovat 1.9.2025 tai lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

alle 17-vuotiaat	10,18 euroa tunnilta
alle 18-vuotiaat	10,62 euroa tunnilta

Työehtosopimuksen 14 §:n mukaiset erilliset lisät ovat 1.9.2025 tai lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien seuraavat: Vuorolisän määrä on iltavuorossa 1,57 euroa tunnilta ja yövuorossa 2,71 euroa tunnilta. Olosuhdelisän määrä on 0,80 euroa tunnilta ja kaivoslisän määrä on 2,46 euroa tunnilta.

Palvelusaikalisien määrät ovat 1.9.2025 tai lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien seuraavat:

Palvelusaika	lisän määrä
Yli 5 vuotta	0,32 euroa tunnilta
Yli 10 ”	0,38 ”
Yli 15 ”	0,46 ”
Yli 20 ”	0,51 ”
Yli 25 ”	0,58 ”
Yli 30 ”	0,65 ”
Yli 35 ”	0,73 ”
Yli 40 ”	0,80 ”

Yrityksen tai alueyksikön pääluottamushenkilölle ja työsuojeluvaltuutetulle, joka on Rakennusliiton jäsen, maksetaan työehtosopimuksen 29 §:n mukaista erilliskorvausta sen mukaan montaako työntekijää hän edustaa. Erilliskorvaukset ovat 1.9.2025 tai lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien seuraavat:

Edustettavien työntekijöiden määrä	Euroa/kuukaudessa
10–50 työntekijää	82,30
51–100 työntekijää	102,87
Yli 100 työntekijää	154,22

Suorituspalkkoja korotetaan 2,5 %. Keskeneräisiä urakoita korotetaan 2,5 %:lla urakan jäljellä oleville tunneille.

Keskeneräisiä urakoita korotetaan 4,0 %:lla urakan jäljellä oleville tunneille.

Vuonna 2026 palkkoja korotetaan 1.6.2026 tai lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien. Yleiskorotus on 2,9 % ja taulukkopalkkoja korotetaan 2,9 %.

Palkkaryhmäpalkat ovat 1.6.2026 tai lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien seuraavat:

Palkkaryhmä	euroa/tunti
1.	12,75
2.	13,30
3.	13,88
4.	14,47
5.	15,10
6.	16,54

Nuorten työntekijöiden tuntipalkat ovat 1.6.2026 tai lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

alle 17-vuotiaat	10,48 euroa tunnilta
alle 18-vuotiaat	10,93 euroa tunnilta

Työehtosopimuksen 14 §:n mukaiset erilliset lisät ovat 1.6.2026 tai lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien seuraavat: Vuorolisän määrä on iltavuorossa 1,62 euroa tunnilta ja yövuorossa 2,79 euroa tunnilta. Olosuhdelisän määrä on 0,82 euroa tunnilta ja kaivoslisän määrä on 2,53 euroa tunnilta.

Palvelusaikalisien määrät ovat 1.6.2026 tai lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien seuraavat:

Palvelusaika	lisän määrä
Yli 5 vuotta	0,33 euroa tunnilta
Yli 10 ”	0,39 ”
Yli 15 ”	0,47 ”

Yli 20 ”	0,52 ”
Yli 25 ”	0,60 ”
Yli 30 ”	0,67 ”
Yli 35 ”	0,75 ”
Yli 40 ”	0,82 ”

Yrityksen tai alueyksikön pääluottamushenkilölle ja työsuojeluvaltuutetulle, joka on Rakennusliiton jäsen, maksetaan työehtosopimuksen 29 §:n mukaista erilliskorvausta sen mukaan montaako työntekijää hän edustaa. Erilliskorvaukset ovat 1.6.2026 tai lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien seuraavat:

Edustettavien työntekijöiden määrä	Euroa/kuukaudessa
10–50 työntekijää	84,68
51–100 työntekijää	105,85
Yli 100 työntekijää	158,69

Suorituspalkkoja korotetaan 2,9 %. Keskeneräisiä urakoita korotetaan 2,9 %:lla urakan jäljellä oleville tunneille.

Vuonna 2027 palkkoja korotetaan 1.6.2027 tai lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien. Yleiskorotus on 2,4 % ja taulukkopalkkoja korotetaan 2,4 %.

Palkkaryhmäpalkat ovat 1.6.2027 tai lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien seuraavat:

Palkkaryhmä	euroa/tunti
1.	13,06
2.	13,62
3.	14,21
4.	14,82
5.	15,46
6.	16,94

Nuorten työntekijöiden tuntipalkat ovat 1.6.2027 tai jälkeen lähinnä alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

alle 17-vuotiaat	10,73 euroa tunnilta
alle 18-vuotiaat	11,19 euroa tunnilta

Työehtosopimuksen 14 §:n mukaiset erilliset lisät ovat 1.6.2027 tai lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien seuraavat: Vuorolisän määrä on iltavuorossa 1,66 euroa tunnilta ja yövuorossa 2,86 euroa tunnilta. Olosuhdelisän määrä on 0,84 euroa tunnilta ja kaivoslisän määrä on 2,59 euroa tunnilta.

Palvelusaikalisien määrät ovat 1.6.2027 tai lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien seuraavat:

Palvelusaika	lisän määrä
Yli 5 vuotta	0,34 euroa tunnilta
Yli 10 ”	0,40 ”
Yli 15 ”	0,48 ”
Yli 20 ”	0,53 ”
Yli 25 ”	0,61 ”
Yli 30 ”	0,68 ”
Yli 35 ”	0,77 ”
Yli 40 ”	0,84 ”

Yrityksen tai alueyksikön pääluottamushenkilölle ja työsuojeluvaltuutetulle, joka on Rakennusliiton jäsen, maksetaan työehtosopimuksen 29 §:n mukaista erilliskorvausta sen mukaan montaako työntekijää hän edustaa. Erilliskorvaukset ovat 1.6.2027 tai lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien seuraavat:

Edustettavien työntekijöiden määrä	Euroa/kuukaudessa
10–50 työntekijää	86,72
51–100 työntekijää	108,39
Yli 100 työntekijää	162,50

Suorituspalkkoja korotetaan 2,4 %. Keskeneräisiä urakoita korotetaan 2,4 %:lla urakan jäljellä oleville tunneille.

2.2 Aikapalkat

Työehtosopimuksen mukaisia aikapalkkoja on korotettava siten kuin kohdassa 2.1 on sanottu.

2.3 Suorituspalkat

Uusien palkkamääräysten voimaantulon jälkeen käytäntöön otettavien uusien urakkahintojen, osaurakka- ja tuotantopalkkiotyöhinnittelujen tulee perustua sanottuna päivänä voimaan tuleviin hinnitteluperusteisiin. Osaurakoissa ja tuotantopalkkiotoissa palkan korotus voidaan toteuttaa korottamalla vain palkan kiinteää osaa tai vain palkan liikkuvaa osaa tai korottamalla molempia siten, että ansioon saadaan yleiskorotuksen edellyttämä korotus tunnilta. Ellei osaurakoiden palkankorotuksen toteuttamisesta päästä paikallisesti yksimielisyyteen, sisällytetään kumpaankin palkanosaan osa yleiskorotuksesta osien suhteessa.

2.4 Keskituntiansion korotus

Käytettäessä työehtosopimuksen voimaantulon jälkeen neljännesvuosittain laskettavaa keskituntiansiota, on sitä korotettava siten, että siinä tulee huomioon otetuksi yleiskorotus siltä osin kuin tämä ei sisälly keskituntiansioon. KTA korottuu 2.1. kohdassa ilmoitettua ajankohdista lukien.

Sopimuksen voimaantullessa noudatetaan säännönmukaisesti vuorotyöntekijöinä työskentelevien työntekijöiden vuorolisien korotukseen yllä mainittua periaatetta.

2.5 Ylimenosäännös

Uuden työehtosopimuksen edellyttämät suorituspalkkatyön hinnitteluperusteiden ja ohjetuntipalkkojen tarkistukset ja näistä mahdollisesti aiheutuvat työpalkkojen ylimääräiset korotukset on suoritettava niin pian kuin se laskentateknisesti on mahdollista, kuitenkin viimeistään kahden kuukauden kuluessa korotusten voimaantulosta.

Ylimenokautena maksetaan entiset aika- ja suorituspalkat yleiskorotuksella korotettuina. Lopullisten tarkistusten tultua suoritetuiksi maksetaan mahdollinen palkan lisä taannehtivasti 2.1 kohdassa mainitusta ajankohdasta lukien.

3. Voimassa olevien työehtosopimusmääräysten lisäksi sovitut tekstimuutokset

8 § Yli-, sunnuntai- ja hätätyö

Muutetaan

2. Ylityötä on työ, jota tehdään työnantajan esityksestä laissa säädetyn tai tässä työehtosopimuksessa määrätyn säännöllisen työajan lisäksi. Vuorokautisesta yli- ja hätätyöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 prosentilla ja seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.

Muutoin ennallaan.

9 § Työajan lyhentäminen

Soveltamisohje siirretään.

Soveltamisohjeen ensimmäinen lause 9 § luettelon perään omalla kohtana. Muu teksti jää perään soveltamisohjeena.

Mikäli yrityksessä on sovittu työajan lyhentämisestä käyttäen ns. puolipäivä-/ osapäiväpekkasia, kertyy työajan lyhennys tehdyttä säännölliseltä työajalta

Soveltamisohje: Vähäisillä ja satunnaisilla poikkeamilla säännöllisestä työajasta ei ole vaikutusta työajan lyhentämisen laskentaan. Työaika poikkeamiin tulee puuttua muilla keinoin.

9 § - uusi kohta

9. Kun työajan lyhentämismääräysten piirissä oleva työntekijä siirtyy kokoaikatyöstä pysyvästi osa-aikatyöhön ja hänen työehtosopimuksen mukainen päivittäinen säännöllinen työaikansa on edelleen 8 tuntia, maksetaan osa-aikatyötä tekeväälle työajanlyhennystä keskituntiansiona niin monelta päivältä, kun hänelle kertyisi työajanlyhennystä kohdan 4. vapaan kertymistä koskeva taulukon mukaan. Osa-aikatyöhön siirtyneelle ei anneta erillistä työajanlyhennysvapaata.

Edellä mainittu määräys ei koske työntekijää, joka on työaikansa puolesta 10. kohdan mukaisen %-korvauksen piirissä.

Nykyinen 9. kohta muuttuu 10. kohdaksi.

10 § Hälytysluonteinen työ ja varallaolo

Asuntovarallaolo

Korvataan 10 §:n 10. kohdan ensimmäinen lause:

Muutoin kohta säilyy ennallaan.

10. Varallaoloaika tarkoittaa aikaa, jona työntekijän on sopimuksen mukaan oltava työnantajan tavoitettavissa, jotta hänet voidaan kutsua tarvittaessa työhön. Sopimuksessa on mainittava varallaoloajan pituus. Varallaoloajalta työntekijälle maksetaan korvausta, joka on puolet hänen henkilökohtaisesta tuntipalkastaan. Varallaoloaikaa ei lasketa työaikaan.

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

Muu valmius

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

14 § Palvelusaikalisä

Kohta 5.

Lisätään kohtaan 5. loppuun

Lyhyt, enintään 30 päivän keskeytys työsuhteessa ei katkaise yhdenjaksoisuutta.

Palveluksessa oloaikaan huomioidaan myös aika minkä vuokra-työntekijä on yhdenjaksoisesti työskennellyt käyttäjäyrityksen lukuun välittömästi ennen työsuhteen alkua tai keskeytys on kestänyt enintään 30 päivää välittömästi ennen työsuhteen alkua käyttäjäyritykseen.

Tämä koskee vain työsuhteita, jotka solmitaan 1.3.2025 jälkeen.

Lisätään uusi luokka

Uusi luokitus 40-vuoden kohdalle 0,80 €

19 § Arkipyhäkorvaus

Itsenäisyyspäivän palkka

Työntekijälle maksetaan itsenäisyyspäivältä arkipyhäkorvaus tämän pykälän määräysten mukaisesti, jos itsenäisyyspäivä on työ-

tuntijärjestelmän mukaan työntekijän vapaapäivä ja muut tämän pykälän mukaiset arkipyhän maksuedellytykset täyttyvät.

21 § Sairausajan palkka

Jos työsuhde on jatkunut enintään kuukauden, työntekijällä on oikeus saada sairausajan palkkana 50 % palkasta sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun. Sairausvakuutuslain mukaan lauantai on arkipäivä. Sairausajan palkkaa maksetaan työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä.

22 § Lääkärintarkastukset

Lisätään edellytysten täyttyessä korvattavien lääkärintarkastusten luetteloon eturauhassyöpäseulonta.

Lisätään uusi kohta lastenneuvola:

Ansionmenetys korvataan alle kouluikäisten lastenneuvolan terveystarkastusten ajalta yhden lastenneuvolakäynnin osalta kalenterivuodessa.

Lastenneuvolakäynti on järjestettävä työajan tarpeetonta menetystä välttämällä ja ansionmenetys korvataan vain, jos käyntiä ei ole mahdollisuutta järjestää työajan ulkopuolella.

23 § Raskaus- ja vanhempainvapaa

Muutetaan äitiys- ja isyysvapaamääräykset seuraavasti:

Raskaus- ja vanhempainvapaa

Synnyttävälle vanhemmalle maksetaan raskaus- ja vanhempainvapaan ajalta 56 ja ei-synnyttävälle vanhemmalle vanhempainvapaan ajalta 16 sairausvakuutuslain mukaisen arkipäivän pituisen kalenteriajanjakson työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä laskettava työntekijän palkan ja raskaus- ja vanhempainpäivärahan erotus työsopimuslain 4 luvun 1 §:n mukaisen vapaan alkamispäivästä lukien. Raskaus- ja vanhempainpäivärahalla tarkoitetaan sairausvakuutuslain mukaista raskaus- ja vanhempainpäivärahaa tai siihen verrattavaa muun lain tai sopimuksen perusteella tulevaa korvausta. Mikäli työntekijä pitää vanhempainvapaata jaksoissa, tulee jokaista kuutta vanhempainvapaapäivää kohden sisältyä yksi arki-

lauantai. Edellytyksenä on, että työntekijän työsuhde on jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen lapsen syntymää.

Mikäli lapsi syntyy ennen laskettua aikaa, lapsen vanhempi ei menetä oikeutta edellä mainittuihin palkkaetuksiin, mikäli kuusi kuukautta olisi täyttynyt laskettuun aikaan mennessä.

Milloin työntekijä on adoptoinut alle 7-vuotiaan lapsen, annetaan hänelle samoin edellytyksin adoptioon välittömästi liittyvänä vastaavan pituinen palkallinen vanhempainvapaaseen rinnastettava vapaa. Tämä ei koske perheen sisäistä adoptiota.

Määräys tulee voimaan 15.5.2025 tai tämän jälkeen syntyvien tai adoptoitavien lasten vanhempien perhevapaisiin.

Irtisanomissuojasopimus

Uusi 19 § Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus

Työnantaja täyttää työsuopimuslain mukaisen työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuutensa lomautus- ja irtisanomistilanteissa tiedotamalla avoimena olevasta työmahdollisuudesta työntekijälle hänen työnantajalle antamiansa yhteystietoja käyttäen. Työn tarjoamisen voi hoitaa joko puhelimitse, tekstiviestillä, sähköpostilla tai vastaavalla. Työntekijä on velvollinen ilmoittamaan halukkuutensa vastaanottaa työmahdollisuuden viiden päivän kuluessa viestin toimitamisesta käyttäen samaa viestivälinettä kuin työnantaja. Mikäli työntekijä ei vastaa työn tarjoamiseen aikarajan puitteissa, katsotaan työnantajan kuitenkin täyttäneen lain mukaisen työn tarjoamisvelvollisuutensa kyseiseen tehtävään.

20 § Takaisinottovelvollisuus

Työnantajan on tarjottava työtä 7 luvun 3 tai 7 §:ssä säädetyillä perusteilla irtisanomalleen työvoimapalveluiden järjestämisestä annettussa laissa tarkoitettuna työnhakijana olevalle entiselle työntekijälleen, jos työnantaja tarvitsee työntekijöitä neljän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, takaisinottoaika on kuitenkin kuusi kuukautta.

§-numerointi muuttuu 19 § -> 20 §

Yleissopimus

3 luku Yhteistoimintatehtävät ja yhteistoimintaorganisaatiot

3.1 Luottamushenkilöitä koskevat määräykset

Luottamushenkilöiden toimikauden pituus on kaksi vuotta.

Valitseminen

Luottamushenkilön tulee olla työsuhteessa oleva työntekijä ja Rakennusliiton jäsen sekä perehtynyt työpaikan olosuhteisiin. Irtisanomisajalla oleva työntekijä ei voi asettua ehdolle.

Poikkeussääntö

Jos luottamushenkilöksi valitaan lomautusilmoituksen saanut tai lomautettu työntekijä, tulee valittu luottamushenkilö kutsua ensimmäisenä hänen ammatiaan vastaavaan työhön työtilanteen parantuessa, kuitenkin viimeistään kuuden kuukauden kuluttua toimikauden alusta lukien.

Jos lomautettu tai lomautusilmoituksen saanut työntekijä asettuu ehdolle, ei työehtosopimuksen mukaista ehdokassuojaa ole, vaan lomautus pysyy voimassa.

Mikäli yrityksen pääluottamushenkilön edustettavista työntekijöistä kaikki luottamushenkilöitä lukuun ottamatta ovat lomautettuna, ei tehtävästä syrjäytetyn luottamushenkilön jälkisuojaa saa heikentää.

5 luku Työnantajan tiedottamisvelvoitteet

Pääluottamushenkilön tiedonsaantioikeuden osalta muutetaan ”on oikeus saada” muotoon ”on annettava”.

Lisätään:

Uusien työntekijöiden perehdytyksen yhteydessä työntekijöille on annettava henkilöstön edustajien yhteystiedot (puhelinnumero, sähköposti). Mikäli työntekijä on työsopimuksen tekemisen yhteydessä tai muutoin antanut työnantajalle kirjallisesti nimenomaisen suostumuksensa yhteystietojensa luovuttamiseen henkilöstön edustajalle tai edustajille, tulee työnantajan antaa ko. tiedot asianomaiselle henkilöstön edustajalle tai edustajille.

4. Liitesopimukset

”Tutustu työelämään ja tienaa” -ohjelmaa jatketaan sopimuskaudella:

”Tutustu työelämään ja tienaa” -kesäharjoitteluohjelma

1. Tämän pykälän määräyksiä sovelletaan peruskoululaisiin ja lukiolaisiin, joiden työsuhte perustuu ”Tutustu työelämään ja tienaa” -kesäharjoitteluohjelmaan.

2. Kaksi viikkoa tai kymmenen työpäivää kestävä kesäharjoitteluohjelman mukainen työsuhte voidaan sijoittaa 1.6.–31.8. väliin aikaan. Tutustumisjakso voi olla myös kolmen tai neljän viikon mittainen.

3. Tutustu työelämään ja tienaa -kesäharjoitteluohjelman suorittamisesta maksetaan kertakaikkisena palkkana 425 €, joka sisältää tutustumisjaksolta kerääntyneen lomakorvauksen. Kolmen viikon tutustumisjakson palkka on 637,50 € ja neljän viikon 850 €.

4. Työehtosopimuksen palkkoja, palkanmääräytymisperusteita ja muita rahanarvoisia etuja koskevia määräyksiä ei sovelleta niihin peruskoululaisiin ja lukiolaisiin, joiden työsuhte perustuu tässä pykälässä tarkoitettuun kesäharjoitteluohjelmaan. Lukuun ottamatta säännöllisen työajan pituutta heihin ei sovelleta työehtosopimuksen työaikaa koskevia määräyksiä, mikäli ne vaikeuttaisivat kesäharjoitteluohjelman käytännön toteutusta.

Uudistetaan sopimuskaudella allekirjoituspöytäkirjan osat:

Harjoittelijat ja opiskelijat

Osapuolten välillä 26.3.2009 allekirjoitettu koulutus- ja harjoittelupaikkoja koskeva ohje uudistetaan olemaan voimassa tes-kauden ajan.

5. Muuta sovittua

1.1 Kokonaisuudistustyön hyväksyminen työehtosopimuksen osaksi.

Uudistuksella ei muuteta osapuolten vakiintuneita tulkintoja. Mikäli työehtosopimuksen uusi teksti aiheuttaa tulkintaerimielisyyden, noudatetaan työehtosopimuksen 1.3.2023–28.2.2025 mukaista tulkintaa.

1.2 Työryhmä

Osapuolet sopivat työryhmästä, joka sopimuskauden aikana selvittää mahdollisuuksia erilaisten työaikajousten käyttämiseen.

6. Matkakustannusten korvaaminen

Työehtosopimuksen 17 §:n mukaiset matkakustannusten korvaukset sopimuskauden aikana vuosina 2025–2028 määräytyvät Verohallinnon niitä koskevien päätösten mukaisesti.

7. Vanhat pöytäkirjamerkinnot

Liittojen yhteinen kannanotto kevytyrittäjyydestä

Työmarkkinoille on leviämässä kevytyrittäjyyden konsepti. Kyse on työsuhteessa tehtävän työn ja aidon yrittäjätoiminnan väliin luodusta järjestelystä, jossa mm. tapaturma-, työttömyys- ja eläkevakuutusmaksut siirtyvät kevytyrittäjän itsensä hoidettavaksi. Kevytyrittäjyydestä aiheutuu lisäksi kustannuksia laskutus- ja maksupalveluista ja yrittäjävoiton mahdollisuus on usein epärealistinen.

Tilaaajayrityksen kannalta kevytyrittäjyyteen liittyy ongelmia mm. sosiaalivakuutusmaksujen suorittamisen, tapaturmavakuuttamisen sekä työehtojen toteutumisen näkökulmasta.

Toimittaessa yhteisellä työmaalla vastuusuhteiden selkeys on ensiarvoisen tärkeää. Kevytyrittäjä on ristiriidassa alan yritysten yhteiskunnallisen vastuun ja sosiaalisesti kestävä työelämän tavoitteiden kanssa. Tilaaajien asemassa toimivien yritysten on syytä

varmistua siitä, että ulkopuolisen työvoiman käyttö tapahtuu työehtosopimuksen ja tämän suosituksen mukaisesti. Se tarkoittaa, että alihankkijan ja vuokratyövoimayrityksen henkilöstön asema on järjestetty työsuhteiseksi.

Kehityskeskustelu vuosittain

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

Helsingissä 2. päivänä kesäkuuta 2025

Rakennustuoteteollisuus RTT ry

Rakennusliitto ry

Juha Luhanka

Kimmo Palonen

Riikka Jäntti

Jyrki Ojanen

LIITESOPIMUKSET

Liitesopimuksia noudatetaan osana työehtosopimusta.

1. KESKEYTYMÄTTÖMÄN KOLMIVUOROTYÖN TYÖAIKA

1 §

Soveltamisala

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

2 §

Tasoittumisjakso

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

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

3 §

Vuosiloma

Vuosiloma annetaan pääsääntöisesti vuosilomalain mukaisesti.

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

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

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

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

4 §

Ylityö

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

5 §

Siirtyminen työaikamuodosta toiseen

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

Ylimääräiset tasoittumisvapaat voidaan teettää takaisin.

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

6 §

Työajan lyhentymisen korvaaminen

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

Mainittua lisää ei oteta huomioon laskettaessa työehtosopimuksen mukaista keskituntiansiota.

Ellei paikallisesti muuta sovita, lisä maksetaan normaalin palkanmaksun yhteydessä.

7 §

Maanalainen kaivostyö

Umpikaivoksessa jatkuvasti työskentelevän työntekijän säännöllinen työaika on 35 tuntia viikossa.

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

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

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

2. KESKEYTYVÄN KOLMIVUOROTYÖN TYÖAJAN LYHENTÄMINEN

1 §

Liitot toteavat, että säännöllistä työaikaa keskeytyvässä kolmivuorotyössä on lyhennetty siten, että se on keskimäärin 36,6 tuntia viikossa.

2 §

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

Arkipyhäviikolla käytetään työpäiväksi sattuva arkipyhä työajan tasaamiseen.

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

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

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

3 §

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

Lisää ei oteta huomioon laskettaessa sitä keskituntiansiota, josta on määräys rakennustuoteteollisuuden työehtosopimuksen 13 § 2. kohdassa.

Ellei paikallisesti muuta sovita, lisät maksetaan normaalin palkanmaksun yhteydessä.

4 §

Työntekijä saa vuosiloman vuosilomalain ja työehtosopimuksen mukaan.

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

5 §

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

6 §

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

3. SOPIMUS AMMATILLISEN KOULUTUKSEN, TYÖHARJOITTELUN JA TYÖSSÄOPPIMISEN EDISTÄMISESTÄ

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

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

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

1 § Soveltamisala

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

2 § Tutustu ja tienaa -kesäharjoitteluohjelma

Tutustu ja tienaa -kesäharjoitteluohjelma koskee peruskoululaisia sekä lukiolaisia. Ohjelman määräykset ovat seuraavat:

1. Tämän pykälän määräyksiä sovelletaan peruskoululaisiin ja lukiolaisiin, joiden työsuhde perustuu ”Tutustu työelämään ja tienaa” -kesäharjoitteluohjelmaan.

2. Kaksi viikkoa tai kymmenen työpäivää kestävä kesäharjoitteluohjelman mukainen työsuhde voidaan sijoittaa 1.6.–31.8. väliin aikaan. Tutustumisjakso voi olla myös kolmen tai neljän viikon mittainen.

3. Tutustu työelämään ja tienaa -kesäharjoitteluohjelman suorittamisesta maksetaan kertakaikkisena palkkana 425 €, joka sisältää tutustumisjaksolta kerääntyneen lomakorvauksen. Kolmen viikon tutustumisjakson palkka on 637,50 € ja neljän viikon 850 €.

4. Voimassa olevan työehtosopimuksen palkkoja, palkanmääräytymisperusteita ja muita rahanarvoisia etuja koskevia määräyksiä ei sovelleta niihin peruskoululaisiin ja lukiolaisiin, joiden työsuhde perustuu tässä pykälässä tarkoitettuun kesäharjoitteluohjelmaan. Lukuun ottamatta säännöllisen työajan pituutta, heihin ei sovelleta työehtosopimuksen työaika koskevia määräyksiä, mikäli ne vaikeuttaisivat kesäharjoitteluohjelman käytännön toteutusta.

3 §

Ammatillinen koulutus ja oppisopimusoppilaat

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

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

4 §

Työssäoppiminen

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

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

5 §

Koulutus- ja harjoittelupaikkoja koskeva yhteistoiminta

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

4. YLEISSOPIMUS

1 LUKU YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

1 Lähtökohtia

Rakennustuoteteollisuus RTT ry ja Rakennusliitto ry pyrkivät kumpikin edistämään neuvottelusuhteita ja sopimustoimintaa sekä vaikuttamaan kolmikantavalmisteluun yhteiskunnallisessa päätöksenteossa.

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

2 Perusoikeudet

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

3 Työnjohto-oikeus

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

4 Osapuolten neuvottelut ja lausuntojen pyytäminen

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

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

5 Ennakkoilmoitus työtaisteluista

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

6 Organisaatio- yms. muutokset

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

7 Lakiviittaukset

Siltä osin kuin tässä sopimuksessa ei ole toisin sovittu, noudatetaan yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia (334/2007) sekä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettua lakia (44/2006), jotka eivät ole tämän sopimuksen osia.

2 LUKU

YHTEISTOIMINTA TYÖPAIKALLA

1 Kehittämistoiminta

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

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

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

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

2 Yhteistoiminnan toteuttaminen

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

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

Kehittämistoiminnan toteuttamiseksi voidaan paikallisesti sopia sellaisen yhteistoimintaelimen perustamisesta, joka käsittelee kehittämistoimintaan sisältyvät asiat. Se voi korvata erilliset yhteistoiminta- ja työsuojelutoimikunnat sekä muut vastaavat toimikunnat. Sama yhteistoimintaelin voi vastata myös yhteistoimintalain, työsuojelun valvontalain, työterveyshuoltolain (1383/2001) ja naisten ja miesten tasa-arvosta annetun lain (609/1986) mukaisista toimista ja suunnitelmista paikallisesti sovittavassa laajuudessa.

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

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

3 Tyky-toiminta

Työkykyä ylläpitävä toiminta työpaikoilla on linjajohdon, henkilöstöhallinnon, työterveyshuollon ja työsuojeluorganisaation yhteistyötä. Työkykyä ylläpitävän toiminnan periaatteet, joilla ylläpide-

tään työssä olevien henkilöiden työkykyä ja työssä selviytymistä, sisällytetään työsuojelun toimintaohjelmaan tai työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan. Sovittaessa voidaan edellä mainitut periaatteet sisällyttää myös työpaikalla laadittavaan kehittämistoiminta- tai muuhun vastaavaan suunnitelmaan. Työsuojelupäällikön ja -valtuutetun tehtävänä on osallistua suunnitelman laatimiseen, toteuttamiseen ja seurantaan.

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

3 LUKU

YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT JA YHTEISTOIMINTAORGANISAATIOT

3.1

Luottamushenkilöitä koskevat määräykset

1 Valitseminen

Luottamushenkilöllä tarkoitetaan tässä sopimuksessa, ellei sopimuksen tekstistä muuta ilmene, yrityksen työntekijöiden valitsemia pääluottamushenkilöä ja työosaston tai sitä vastaavan yksikön luottamushenkilöä. Luottamushenkilöiden toimikauden pituus on kaksi vuotta.

Luottamushenkilön tulee olla työsuhteessa oleva työntekijä ja Rakennusliiton jäsen sekä perehtynyt työpaikan olosuhteisiin. Irtisanomisajalla oleva työntekijä ei voi asettua ehdolle.

Mikäli työpaikkaa varten on valittu vain yksi luottamushenkilö, on hän tämän sopimuksen tarkoittama pääluottamushenkilö. Paikallisesti voidaan sopia siitä, että työsuojeluvaltuutetun tehtäviä hoitaa pääluottamushenkilö tai päinvastoin.

Pääluottamushenkilön valitsemisen lisäksi työntekijöiden yrityksestä sovitaan paikallisesti siitä, mille osastolle tai osastoa vastaavaan yksikköön valitaan luottamushenkilö. Tällöin tulee kiinnittää huomiota siihen, että sovitut toimialueet ovat tarkoituksenmukaisia ja kattavuudeltaan sellaisia, että ne edistävät neuvottelujärjes-

telmän mukaista asioiden käsittelyä. Arvioinnissa on otettava huomioon myös mm. kyseessä olevan osaston työntekijöiden lukumäärä ja luottamushenkilön mahdollisuudet myös vuorotyö huomioon ottaen tavata osaston työntekijät. Paikallisesti voidaan sopia siitä, että edellä mainittu luottamushenkilö hoitaa työsuojeluasiamiehen tehtäviä tai päinvastoin.

Työntekijöillä on oikeus suorittaa luottamushenkilön vaali työpaikalla. Jos vaali suoritetaan työpaikalla, on kaikille työntekijöille varattava tilaisuus osallistua vaaliin. Vaalin järjestäminen ja toimitaminen ei kuitenkaan saa häiritä työntekoa. Vaaliajoista ja vaalipaikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään 14 vuorokautta ennen vaalin toimittamista. Työnantaja varaa työntekijöiden nimeämille henkilöille tilaisuuden vaalin toimittamiseen.

Työntekijöiden edustajien vaalin toimittamista varten työnantajan on annettava käytettäväksi luettelo yrityksissä, alueyksikössä tai työkohteessa työskentelevistä työntekijöistä sekä heidän yhteystietonsa (puhelinnumero, sähköposti). Vaihtoehtoisesti työnantaja voi luovuttaa tiedot suoraan sähköiseen vaalijärjestelmään.

Poikkeussääntö

Jos luottamushenkilöksi valitaan lomautusilmoituksen saanut tai lomautettu työntekijä, tulee valittu luottamushenkilö kutsua ensimmäisenä hänen ammatiaan vastaavaan työhön työtilanteen parantua, kuitenkin viimeistään kuuden kuukauden kuluttua toimikauden alusta lukien.

Jos lomautettu tai lomautusilmoituksen saanut työntekijä asettuu ehdolle, ei työehtosopimuksen mukaista ehdokassuojaa ole, vaan lomautus pysyy voimassa.

Mikäli yrityksen pääluottamushenkilön edustettavista työntekijöistä kaikki luottamushenkilöitä lukuun ottamatta ovat lomautettuna, ei tehtävästä syrjäytetyn luottamushenkilön jälkisuojaa saa heikentää.

Henkilötietojen vastaanottaja sitoutuu tietosuoja-asetuksen ja Suomen lainsäädännön noudattamiseen annettujen tietojen käytön ja säilyttämisen osalta sekä siihen, että em. tietoja käytetään vain siihen tarkoitukseen, mitä varten ne on luovutettu, eli työntekijöiden edustajien valintaa varten.

Jokainen työntekijä saa kieltää tietojen luovuttamisen. Mikäli työntekijä kieltäytyy tietojensa luovuttamisesta sähköistä vaalia varten, hänellä katsotaan olleen kuitenkin tosiasiallinen mahdollisuus osallistua henkilöstön edustajien vaaliin, eikä vaalia tästä syystä voida moittia.

2. Tehtävät

Luottamushenkilön pääasiallisena tehtävänä on toimia Rakennusliiton ja työntekijöiden edustajana työehtosopimuksen soveltamista koskevissa asioissa.

Luottamushenkilö edustaa työntekijöitä työlaainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin ja yrityksen kehittymiseen liittyvissä kysymyksissä. Luottamushenkilön tehtävänä on myös osaltaan toimia yrityksen ja henkilöstön välisen neuvottelu- ja yhteistoiminnan ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

3. Neuvottelujärjestys

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

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

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

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

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

3.2

Työsuojelua koskevat määräykset

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

1. Tehtävät

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

2. Asiamies

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

3. Toimikunta

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

4. Soveltamisalan rajoitus

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

3.3

Ilmoitukset

Valituista luottamushenkilöistä, varahenkilön toimimisesta pääluottamushenkilön sijaisena, työsuojeluvaltuutetun tai työsuojeluasiamiehen toimimisesta luottamushenkilötehtävissä tai luottamushenkilöiden toimimisesta työsuojelutehtävissä on ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle. Varahenkilön toimimisesta työsuojeluvaltuutetun sijaisena on työsuojeluvaltuutetun ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti. Työnantaja ilmoittaa luottamushenkilöille, ketkä käyvät yrityksen puolesta neuvotteluja heidän kanssaan.

4 LUKU

LUOTTAMUSHENKILÖIDEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN SEKÄ TYÖSUOJELUASIAMIEHEN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

4.1

Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen

1. Vapautus

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

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

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

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

2. Ansionmenetyksen korvaaminen

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

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

Ansionmenetyksen korvauksen laskennassa käytetään työehtosopimuksen mukaista keskituntiansiota.

4.2 Asema

1. Työsuhde

Luottamushenkilö, työsuojeluvaltuutettu, työsuojeluasiamies ja muut henkilöstön edustajat ovat työsuhteessaan työnantajaan samassa asemassa riippumatta siitä, hoitaako hän luottamustehtäviään oman työnsä ohella vai onko hänelle annettu osittain tai kokonaan vapautusta työnteosta. Hän on velvollinen noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja ja työnjohdon määräyksiä sekä muita järjestysmääräyksiä.

2. Toimitilat

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

3. Palkka- ja siirtosuoja

Luottamushenkilön tai työsuojeluvaltuutetun mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää ko. tehtävän takia. Häntä ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alemmipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli ao. tehtävään valituksi tullessaan. Häntä ei saa myöskään siirtää vähempiarvoiseen työhön, jos työn-

antaja voi tarjota hänelle muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä. Jos pääluottamushenkilöksi tai työsuojeluvaltuutetuksi valittu 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. Pääluottamushenkilön ja työsuojeluvaltuutetun ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä tapahtuvaa ansiokehitystä.

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

4. Ammattitaidon ylläpitäminen

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

5. Liikkeen luovutus

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

4.3

Työsuhdeturva

1. Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Jos yrityksen työvoimaa irtisanotaan tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei pääluottamushenkilöä tai työsuojelu-

valtuutettua saa irtisanoa tai lomauttaa ellei tuotantoyksikön toimitusta keskeytetä kokonaan. Mikäli pääluottamushenkilön tai työsuojeluvaltuutetun kanssa yhteisesti todetaan, ettei hänelle voida tarjota hänen ammatiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

2. Yksilösuoja

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

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

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

3. Ehdokassuoja

Edellä olevia työsuhteturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös pääluottamushenkilöehdokkaaseen, jonka työntekijät ovat asettaneet ja jonka asettamisesta on kirjallisesti työnantajalle ilmoitettu, sekä työsuojeluvaltuutettuehdokkaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti ilmoitettu työsuojelutoimikunnalle tai muulle sitä vastaavalle yhteistoimintaelimelle. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan pääluottamushenkilön tai työsuojeluvaltuutetun toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua todetuksi.

4. Jälkisuoja

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

5. Korvaukset

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

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

4.4

Varahenkilöt

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

Varaluottamushenkilön ja varatyösuojeluvaltuutetun lomauttaminen ja irtisanominen

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

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

5 LUKU

TYÖNANTAJAN TIEDOTTAMISVELVOITTEET

1. Palkkatilasto- ja henkilöstötiedot

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

Jos työpaikalla ei ole edellä edellytetyn sisältöistä palkkatilastoa, on pääluottamushenkilölle annettavista palkkatiedoista sovitettava erikseen.

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

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

2. Tiedot ulkopuolisesta työvoimasta

Päáluottamushenkilölle, luottamushenkilölle ja työsuojeluvaltuutulle on annettava tiedot toimialueellaan käytetystä työvoimasta aliurakoinnin ja vuokratyövoiman osalta kirjallisesti. Tietojen tulee olla käytettävissä töiden alkaessa.

3. Työaikakirjanpito

Pääläluottamushenkilöllä on oikeus perehtyä hätä- ja ylityöstä työaikalain (605/96) mukaisesti laadittuun luetteloon siten kuin siihen on työsuojeluvalltuutetulla lain mukaan oikeus.

4. Tietojen luottamuksellisuus

Pääläluottamushenkilö saa edellä mainitut tiedot luottamuksellisina tehtäviensä hoitamista varten.

5. Säädökset

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

6. Yritystä koskevat tiedot

Työnantajan tulee esittää henkilöstölle tai sen edustajille:

- Yrityksen tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen siihen perustuva selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta.
- Vähintään kaksi kertaa tilivuoden aikana sellainen yhtenäinen selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta, josta käyvät ilmi yrityksen tuotannon, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymät.
- Vuosittain henkilöstösuunnitelma, joka sisältää arviot henkilöstön määrässä, laadussa ja asemassa odotettavissa olevista muutoksista.
- Viipymättä olennaiset muutokset edellä mainituissa tiedoissa.

Niissä yrityksissä, joissa henkilöstömäärä on säännöllisesti vähintään 30, annetaan yhteistoimintalain tarkoittamat yrityksen tilinpäätöstiedot henkilöstön edustajille pyydettyä kirjallisena.

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

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

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

7. Salassapitovelvollisuus

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

8. Luottamushenkilön tiedonsaantioikeus

Uusien työntekijöiden perehdytyksen yhteydessä työntekijöille on annettava henkilöstön edustajien yhteystiedot (puhelinnumero, sähköposti).

Mikäli työntekijä on työsopimuksen tekemisen yhteydessä tai muutoin antanut työnantajalle kirjallisesti nimenomaisen suostumuksensa yhteystietojensa luovuttamiseen henkilöstön edustajalle tai edustajille, tulee työnantajan antaa ko. tiedot asianomaiselle henkilöstön edustajalle tai edustajille.

YT-lain mukaisessa vuoropuhelussa tulee lisäksi käsitellä se, miten henkilöstön edustajien ja heidän edustamiensa työntekijöiden välinen yhteydenpito käytännössä varmistetaan.

6 LUKU

HENKILÖSTÖN KESKINÄINEN TIEDOTUSTOIMINTA JA KOKOUSTEN JÄRJESTÄMINEN

Työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton rekisteröidyllä alayhdistyksellä ja sen työpaikalla olevalla osastolla tai työhuonekunnalla on oikeus järjestää työpaikalla tai muussa sovituksessa tilassa kokouksia työmarkkina-asioissa tai työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä siten kuin työehtosopimuksen 30 §:ssä tai työpaikalla vakiintuneen käytännön mukaisesti on sovittu.

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

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

7 LUKU

KOULUTUS

7.1

Ammatillinen koulutus

Työnantajan antaessa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettäessä työntekijän hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetykset keskituntiansion mukaan laskettuna. Jos koulutus tapahtuu kokonaan työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset. Se, että kysymyses-

sä on tämän pykälän mukainen koulutus, todetaan ennen koulutus-tilaisuuteen ilmoittautumista.

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

7.2

Yhteinen koulutus

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

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

Työsuojelun yhteistoiminnan kurssit ovat tässä tarkoitettua yhteistä koulutusta. Kurssille voivat tämän sopimuksen edellytyksin osallistua työsuojelutoimikunnan jäsen, työsuojeluvaltuutettu, varavaltuutettu ja työsuojeluasiamies.

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

Yhteistä koulutusta koskevia määräyksiä sovelletaan myös osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevaan koulutukseen. Koulutukseen osallistumisesta voidaan sopia myös työnantajan ja asianomaisen henkilön kesken. Osapuolet kannattavat sitä, että yhteistyössä ryhdytään toimenpiteisiin osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevan koulutustarjonnan järjestämiseksi. Osapuolten koulutustyöryhmä seuraa em. koulutustarjonnan toteutumista.

7.3

Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

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

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

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

7.4

Korvaukset

Kurssilta, joka järjestetään SAK:n koulutuslaitoksessa tai Rakennusliiton organisoimassa koulutustapahtumassa ja jonka koulutusryhmä on hyväksynyt, työnantaja on velvollinen maksamaan luottamushenkilölle, varapääluottamushenkilölle, työsuojeluvaltuutetulle, -varavaltuutetulle, työsuojelutoimikunnan jäsenelle ja työsuojeluasiamiehelle heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta korvauksen ansionmenetyksestä, edellä mainituille luottamushenkilöille enintään kuukauden ajalta ja työsuojeluluottamus-tehtävissä oleville enintään kahden viikon ajalta. Samoin maksetaan korvaus edellä mainituissa koulutuslaitoksissa järjestettyjen luottamushenkilötoimintaan liittyvien koulutustilaisuuksien osalta ammattiosaston puheenjohtajalle enintään kuukauden ajalta, mikäli

hän työskentelee yrityksessä, jossa on vähintään 100 asianomaisen alan työntekijää ja hänen johtamassaan ammattiosastossa on vähintään 50 jäsentä.

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

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

Työnantajia edustavien tahojen osallistumista kurssien sisältöön pidetään molemmin puolin toivottavana.

7.5

Sosiaaliset edut

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

8 LUKU

ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ

8.1

Yleistä

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

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

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

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

8.2

Alihankinta

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

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

8.3

Vuokratyövoima

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

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

Vuokratyövoimaa käyttävien yritysten tulee pyydettyäessä selvittää pääluottamushenkilölle tällaisten työntekijöiden työskentelyyn liittyvät kysymykset.

5. IRTISANOMISSUOJASOPIMUS

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 § Yleinen soveltamisala

Tämä sopimus koskee toistaiseksi voimassa olevan työ sopimuksen irtisanomista työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöön­sä liittyvästä syystä, työntekijän irtisanoutumista sekä niitä menettelytapoja, joita noudatetaan irtisanottaessa tai lomautettaessa työntekijöitä taloudellisista tai tuotannollisista syistä. Sopimus ei koske ammatillisesta peruskoulutuksesta annetussa laissa (630/98) tarkoitettuja työsuhteita.

Soveltamisohje

Yleinen soveltamisala

Sopimus koskee pääsääntöisesti toistaiseksi voimassa olevan työ sopimuksen irtisanomista työntekijästä johtuvasta syystä.

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

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

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

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

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

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

2 §

Irtisanomisen perusteet

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

Soveltamisohje

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

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

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

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

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

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

Irtisanomisperusteena pidetään myös syitä, joiden johdosta työsopimuksen purkaminen työsopimuslain mukaan on mahdollista. Työsopimuksen irtisanomisperusteiden sisältöä on tarkemmin kuvattu hallituksen esityksen (HE 157/2000) perusteluissa.

3 § Irtisanomisajat

Työnantajan noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

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

Työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

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

Soveltamisohje

Työsuhteen kestoajan määräytyminen

Laskettaessa työsuhteen kestoaikaa, jonka perusteella irtisanomisai-
ka määräytyy, otetaan huomioon vain se aika, jonka työntekijä on ollut keskeytyksettä työnantajan palveluksessa samassa työsuhteessa. Esimerkiksi liikkeen luovutus, raskaus- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa, maanpuolustusvelvollisuus tai opintovapaa eivät katkaise työsuhdetta.

Työsuhteen keskeytymättömyyden ohella on selvitettävä, mikä aika kerryttää irtisanomisaikoja pidentävää työsuhteen kestoaikaa.

Maanpuolustusvelvollisten osalta tällaista aikaa on vain se aika, jonka työntekijä on yhtäjaksoisesti ollut työnantajan palveluksessa ennen asevelvollisuuslain (1438/2007) tai siviilipalveluslain (1446/2007) mukaista maanpuolustusvelvollisuuden suorittamista ja sen jälkeinen aika edellyttäen, että työntekijä on em. lain nojalla palannut työhön. Työsuhteen kesto aikaan ei siis lueta varsinaista palveluksen suorittamisaikaa.

Määräajan laskeminen

Määräaikojen laskemisesta ei ole erityissäännöksiä työoikeudellisessa lainsäädännössä eikä määräyksiä työehtosopimuksissa. Säädettyjen määräaikain laskemisesta annetussa laissa (150/30) olevia määräaikojen laskemissääntöjä noudatetaan vakiintuneesti työsuhteeseen liittyviä määräaikoja, kuten irtisanomisaikaa ym. laskettaessa. Irtisanomissuojasopimukseen sisältyviä määräaikoja laskettaessa noudatetaan siten, ellei toisin ole sovittu, seuraavia sääntöjä.

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

Esimerkki 1

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

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

Esimerkki 2

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

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

Irtisanomisajan kuluminen ja määräaikainen työ sopimus

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

4 §

Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

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

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

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

5 §

Irtisanomisesta ilmoittaminen

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

Työntekijän ollessa lain tai sopimuksen mukaisella vuosilomalla tai työajan tasaamiseksi annetulla vähintään kahden viikon pituisel-

la vapaalla katsotaan kirjeitse ja sähköisesti lähetettyyn ilmoitukseen perustuva irtisanominen kuitenkin toimitetuksi aikaisintaan loman tai vapaa-ajan päättymistä seuraavana päivänä.

6 §

Irtisanomisen perusteen ilmoittaminen

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

II

IRTISANOMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ

7 §

Soveltamisala

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

8 §

Irtisanomisen toimittaminen

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

9 §

Työntekijän kuuleminen

Ennen irtisanomisen toimittamista työnantajan on varattava työntekijälle mahdollisuus tulla kuulluksi irtisanomisen syistä. Työntekijällä on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajaa, esimerkiksi työntekijän omaa luottamushenkilöä tai muuta henkilöä.

10 § Tuomioistuinkäsittely

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

11 § Välimiesmenettely

Työ sopimuksen irtisanomista koskeva erimielisyys voidaan oikeudenkäynnistä työtuomioistuimessa annetun lain 11 §:n mukaisessa järjestyksessä määrätä välimiesten ratkaistavaksi.

12 § Korvaus työ sopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta

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

13 § Korvauksen määrä

Korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka.

Korvauksen suuruutta määrittäessä otetaan huomioon työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammattiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työ sopimusta päätettäessä, työntekijän itsensä antama aihe työ sopimuksen päättämiseen, työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat.

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

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

III LOMAUTUS

14 § Lomauttaminen

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

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

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

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

Soveltamisohje:

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

15 § Ennakkoselvitys

Työnantajan on käytettävissään olevien tietojen perusteella esitettävä työntekijälle ennakkoselvitys lomautuksen perusteista sekä sen arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta ja kestosta. Jos lomautus kohdistuu useaan työntekijään, selvitys voi-

daan antaa luottamushenkilölle tai työntekijöille yhteisesti. Selvitys on esitettävä viipymättä lomautuksen tarpeen tultua työnantajan tietoon. Selvityksen antamisen jälkeen, ennen lomautusilmoitusta työnantajan on varattava työntekijöille tai luottamushenkilölle tilaisuus tulla kuulluksi annetusta selvityksestä.

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

16 § Lomautusilmoitus

Työnantajan on ilmoitettava lomautuksesta työntekijälle henkilökohtaisesti. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti edellä 14 §:n 1–2 kappaleen mukaan määräytyvää ilmoitusaikaa noudattaen.

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

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

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

Poikkeukset lomautusilmoituksen määräajoista

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

Sopimukseen sisältyy lisäksi maininta lomautusilmoituksen tarpeettomuudesta tapauksissa, joissa hänellä “ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi”. Työsopimuslakia koske-

vassa hallituksen esityksessä mainitaan esimerkkeinä tällaisista poissaoloista perhevapaa, opintovapaa ja asevelvollisuuden suorittaminen. Toisaalta lomautusilmoituksen antamiselle myös näissä tapauksissa ei ole estettä. Jos työntekijä ilmoittaa lomautuksen kuluessa palaavansa työhön ennakoitua aikaisemmin jo ennen lomautuksen päättymistä, työnantajan on kuitenkin annettava hänelle lomautusilmoitus.

Työnantajan korvausvelvollisuus eräissä poikkeuksellisissa tilanteissa

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

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

Jos työnantaja irtisanoo lomautetun työntekijän työsopimuksen päättymään lomautuksen aikana, työntekijällä on oikeus saada irtisanomisajan palkkansa. Korvaus maksetaan palkanmaksukausittain, ellei toisin sovita.

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

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

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

Poikkeukselliset lomautustilanteet

1. Lomautuksen peruuttaminen

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

2. Lomautuksen siirtäminen

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

Esimerkki:

Työnantajan annettua 2.4. lomautusilmoituksen 17.4. alkavasta lomautuksesta hänelle ilmaantuu 10.4. uutta työtä 7 päivän ajaksi.

Työnantaja voi uutta lomautusilmoitusta antamatta siirtää lomautuksen alkamisajankohtaa siten 7 päivällä eli 24.4.

3. Lomautuksen keskeyttäminen

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

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

Työn alkamisesta ilmoittaminen

Jos lomauttaminen on tapahtunut toistaiseksi, on työnantajan ilmoitettava lomautetulle työntekijälle työn alkamisesta vähintään seitse-

män päivää aikaisemmin, jollei toisin ole sovittu. Työntekijällä on tällöin oikeus irtisanoa lomautuksen ajaksi toisen työnantajan kanssa tekemänsä työsopimus sen kestosta riippumatta viiden päivän irtisanomisaikaa noudattaen. Määräyksen mukaista ilmoitusta ei tarvitse tehdä silloin kun työntekijä on lomautettu määräajaksi.

Muu työ lomautusaikana

Lomauttaminen ei sopimuksen mukaan estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä.

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

Asunto lomautusaikana

Sopimuksen mukaan asuntoedun säilymisestä lomautusaikana noudatetaan työsopimuslain 13:5 §:n säännöksiä. Tämän säännöksen mukaan työntekijällä on oikeus käyttää hänelle palkkaetuna annettua asuinhuoneistoa sen ajan, jolloin työnteke on keskeytynyt hyväksyttävän syyn, kuten lomauttamisen, vuoksi. Työnantajalla on kuitenkin oikeus periä työntekijältä vastike huoneiston käytöstä aikaisintaan palkanmaksuvelvollisuuden päättymistä seuraavan toisen kalenterikuukauden alusta. Vastike saa olla neliömetriltä enintään määrä, joka vastaa yleisestä asumistuesta annetussa laissa (938/2014) säädettyä enimmäismenojen määrää. Vastikkeen perimisestä on ilmoitettava työntekijälle viimeistään kuukautta ennen maksuvelvollisuuden alkamista.

IV ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

17 §

Työvoiman vähentämisjärjestys

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

Työvoiman vähentämisjärjestystä koskevissa riidoissa noudetaan 10 §:ssä sovittuja kanneajoja.

Soveltamisohje:

Yleissopimuksessa ja työsopimuslain 7:9 §:ssä tarkoitettujen erityisryhmien irtisanomissuojaa koskevat määräykset ovat ensisijaisia tämän sopimuksen 17 §:n määräykseen nähden.

18 §

Irtisanomista tai lomautusta koskeva ilmoitus luottamushenkilölle ja työvoimaviranomaiselle

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

19 §

Työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus

Työnantaja täyttää työsopimuslain mukaisen työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuutensa lomautus- ja irtisanomistilanteissa tiedottamalla avoimena olevasta työmahdollisuudesta työntekijälle hänen työnantajalle antamiensa yhteystietojen käyttäen. Työn tarjoamisen

voi hoitaa joko puhelimitse, tekstiviestillä, sähköpostilla tai vastaavalla. Työntekijä on velvollinen ilmoittamaan halukkuutensa vastaanottaen työmahdollisuuden viiden päivän kuluessa viestin toimitamisesta käyttäen samaa viestivälinettä kuin työnantaja. Mikäli työntekijä ei vastaa työn tarjoamiseen aikarajan puitteissa, katsotaan työnantajan kuitenkin täyttäneen lain mukaisen työn tarjoamisvelvollisuutensa kyseiseen tehtävään.

20 §

Takaisinottaminen

Työnantajan on tarjottava työtä 7 luvun 3 tai 7 §:ssä säädetyillä perusteilla irtisanomalleen työvoimapalveluiden järjestämisestä annettussa laissa tarkoitettuna työnhakijana olevalle entiselle työntekijälle, jos työnantaja tarvitsee työntekijöitä neljän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, takaisinottoaika on kuitenkin kuusi kuukautta.

Työnantaja täyttää velvollisuutensa takaisinottovelvollisuudesta tiedottamalla avoimena olevasta työmahdollisuudesta työntekijälle hänen työnantajalle irtisanomisen yhteydessä antamia yhteystietoja käyttäen. Tiedottamisen voi hoitaa joko puhelimitse, tekstiviestillä, sähköpostilla tai vastaavalla, jälkeenpäin todennettavalla tavalla. Työntekijä on velvollinen ilmoittamaan halukkuutensa vastaanottaen takaisinottovelvollisuuden piirissä olevan työmahdollisuuden viiden kalenteripäivän kuluessa viestin toimittamisesta käyttäen samaa viestivälinettä kuin työnantaja, tai muuten todennettavalla tavalla. Mikäli työntekijä ei vastaa työntarjoamiseen aikarajan puitteissa, tulkitaan tämä työstä kieltäytymiseksi.

Soveltamisohje:

*Työnantaja täyttää velvollisuutensa tiedustelemalla paikallises-
ta työ- ja elinkeinotoimistosta, onko irtisanottuja työntekijöitä
hakemassa työtä sen välityksellä. Paikallisella työ- ja elinkeino-
toimistolla tarkoitetaan sen paikkakunnan työ- ja elinkeino-
mistoa, jonka alueella työtä on tarjolla. Työnantajan käännyttyä*

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

21 §

Seuraamusjärjestelmä

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

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

Muutoin seuraamusjärjestelmän osalta noudatetaan aiemmin vallinnutta käytäntöä.

6. SOPIMUS AMMATTIYHDISTYSJÄSENMAKSUJEN PERINNÄSTÄ

Allekirjoittaneet järjestöt ovat sopineet ammattiyhdistysjäsenmaksun perimisestä seuraavaa:

1 §

Jäsenmaksun periminen

Työnantaja perii ammattiyhdistysjäsenmaksut palkkakaussittain tai kuukausittain. Paikallisesti voidaan sopia, että jäsenmaksu peritään etupainotteisesti neljännesvuosittain, puolivuositain tai koko vuoden jäsenmaksu kerralla.

Jäsenmaksun perinnässä käytetään Rakennusliiton jäsenmaksujen perintäsopimusta.

Työnantaja ei peri jäsenmaksua, mikäli palkkakaudella ei ole lainkaan palkanmaksuvelvollisuutta. Työntekijä on viimekädessä itse vastuussa, että vuotuista jäsenmaksua kertyy vaadittu määrä.

Perinnän loppumisesta tulee ilmoittaa Rakennusliitolle.

2 §

Jäsenmaksun tilitys ja selvitys

Jäsenmaksun tilitys toteutetaan yrityksen palkkahallinnolle parhaaksi soveltuvalla tavalla palkkakaussittain tai kuukausittain. Tilitys on mahdollista toteuttaa myös etupainotteisesti neljännesvuosittain, puolivuositain tai vuosittain.

Tilitys suoritetaan Rakennusliiton jäsenmaksutilille.

Työnantaja toimittaa jäsenkohtaisen selvityksen Rakennusliitolle perimistään jäsenmaksuista. Selvitys toimitetaan kuukausittain tai neljännesvuosittain.

Jos perinnästä on paikallisesti sovittu muuta, toimitetaan selvitys mahdollisimman pian perinnän jälkeen.

3 § Jäsenmaksun määrä

Rakennusliitto ilmoittaa Rakennustuoteteollisuus RTT ry:lle vuosittain kuukautta ennen perintävuoden alkua jäsenmaksun suuruuden.

Tämä sopimus tulee voimaan 1.3.2022 ja on voimassa toistaiseksi. Tämä sopimus voidaan irtisanoa yhden (1) kuukauden irtisanomisajalla päättymään samaan aikaan työehtosopimuksen kanssa.

Helsingissä 28. päivänä helmikuuta 2022

RAKENNUSTUOTETEOLLISUUS RTT RY

RAKENNUSLIITTO RY

LIITE

Työaika eri työaikamuodoissa 2025–2028

Työaika	2025	2026	2027	2028
Työviikot/vuosi	47,14	47,14	47,14	47,29
Vuoden päivät yhteensä	365	365	365	366
lauantait ja sunnuntait	104	104	104	106
työaikaa lyhentävät arkipyhät	10	9	8	9
vuosilomat (työpäivinä)	25	25	25	25
työajan lyhennyspäivät	12,5	12,5	12,5	12,5
Työpäivät yhteensä/vuosi				
1- ja 2-vuorotyö	213,5	214,5	215,5	213,5
keskeytyvä 3-vuorotyö	213,5	214,5	215,5	213,5
keskeytymätön 3-vuorotyö	206	207	208	206
Työtunnit yhteensä/vuosi				
1- ja 2-vuorotyö	1708	1716	1724	1708
keskeytyvä 3-vuorotyö	1708	1716	1724	1708
keskeytymätön 3-vuorotyö	1648	1656	1664	1648
Työtunnit yhteensä/viikko				
1- ja 2-vuorotyö	36,2	36,4	36,6	36,1
keskeytyvä 3-vuorotyö	36,2	36,4	36,6	36,1
keskeytymätön 3-vuorotyö	35,0	35,0	35,0	35,0

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

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

RAKENNUSTIETO>

www.rakennustietokauppa.fi

ISBN 978-952-267-527-9



9 789522 675279