

Leipomoiden työntekijöitä
koskeva

TYÖEHTOSOPIMUS

14.4.2025–31.1.2028

Elintarviketeollisuusliitto ry
Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL ry

Liitot ovat vuosina 2023–2024 uudistaneet työehtosopimuksen kappale-, sana- ja pykäläjärjestystä sekä muuttaneet eräiden määräysten sanamuotoja työehtosopimuksen luettavuuden ja selkeyden parantamiseksi. Muutoksilla ei ole tarkoitettu muuttaa määräysten sisältöä tai vallitsevaa soveltamiskäytäntöä

SISÄLLYS

Pöytäkirja Elintarviketeollisuusliitto ry:n ja Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL ry:n välisen leipomoiden työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen uudistamisesta	1
SOPIMUSSIHTI	11
I YLEISTÄ	17
1 § Soveltamisala	17
2 § Työn johto ja jakaminen sekä järjestäytymisoikeus	17
3 § Ulkopuolinen työvoima	17
4 § Yleiset sopimukset	18
5 § Työsuhteen päätyminen	19
II PALKAT JA KORVAUKSET	21
6 § Palkkaryhmittely	21
7 § Palkkataulukot	23
8 § Opiskelijat	25
9 § Palvelusvuosilisät	27
10 § Erilliset lisät	28
Erityisolosuhdelisä	28
Pakkasvarastolisä	28
Tuote-esittelylisä	29
Työnopastuslisä	29
11 § Vuoro-, aamu- ja iltatyölisä	29
12 § Palkanmaksu	30
13 § Kuukausipalkkaisen työntekijän päivä- ja tuntipalkan laskeminen	31
14 § Osa-aikaisen tuntipalkkaisen työntekijän tuntipalkan laskeminen	31
15 § Ylläpito-osastojen työntekijät	31
16 § Hälytysluontoinen työ ja varallaolo	32
17 § Matkakustannukset ja päivärahat	33
18 § Työpuvut	35
III PALKALLINEN POISSAOLO	35
19 § Sairausajan palkka	35
20 § Raskaus- ja vanhempainvapaan palkka	38
21 § Lapsen sairaus	39
22 § Lääkärintarkastukset	42
23 § Eräät korvaukset	45

1. Syntymäpäivät	45
2. Hautajaiset ja vihkiäiset.....	45
3. Reservin harjoitukset.....	45
4. Asevelvollisuuskutsunta	46
5. Naisten vapaaehtoinen asepalvelus.....	46
6. Kunnallisten toimielinten kokoukset.....	46
IV TYÖAIKA	46
24 § Säännöllinen työaika	46
24 a § Keskimääräinen säännöllinen työaika	47
25 § Työaikakokeilut	49
26 § Yötyö.....	49
27 § Poikkeaminen vakiintuneesta työaikajärjestelystä	49
28 § Vapaapäivät	50
29 § Lauantaityö	51
30 § Lepotauot.....	51
31 § Ylityö	52
A. Vuorokautinen ylityö	52
B. Viikoittainen ylityö	53
31 a § Työajan enimmäismäärä	54
32 § Työviikko ja -vuorokausi.....	54
33 § Osa-aikatyöntekijät.....	54
34 § Vapunpäivä	55
V VUOSILOMA	55
35 § Vuosiloma	55
36 § Vuosiloman siirto.....	56
37 § Lomaraha.....	58
VI TYÖTURVALLISUUS	59
38 § Suoja vaatetus	59
39 § Työturvallisuus	60
VII AMMATTIYHDISTYS.....	60
40 § Luottamusmies.....	60
41 § Työsuojeluvaltuutettu	63
42 § Työpaikkakäynnit	63
43 § Kokoontuminen työpaikalla	64
44 § Ilmoitustaulu	64

45 § Ammattiyhdistysjäsenmaksujen perintä	64
46 § Koulutustoiminta	65
47 § Erimielisyyksien ratkaiseminen	65
VIII TYÖRAUHA.....	66
48 § Työrauha.....	66
49 § Sopimuksen voimassaoloaika	66
YLLÄPITO-OSASTOJEN TYÖNTEKIJÖIDEN PALKKARYHMITTELY	67
YLLÄPITO-OSASTOJEN PALKKARYHMITTELYTOIMIKUNNAN KESKUSTELUMUISTIO	70
TYÖAJAN LYHENTÄMISTÄ LEIPOMOALALLA KOSKEVA SOPIMUS 2003	71
TYÖAJAN LYHENTÄMINEN KESKEYTYVÄSSÄ KOLMIVUOROTYÖSSÄ 2003	76
TYÖAJAN LYHENTÄMINEN KESKEYTYMÄTTÖMÄSSÄ KOLMIVUOROTYÖSSÄ 2003.....	78
LIITTOJEN VÄLINEN SOPIMUS KESKIMÄÄRÄISESTÄ TYÖAJASTA LEIPOMOALALLA	81
LEIPOMOIDEN TYÖAIKAMALLI	83
LIITTOJEN VÄLINEN SOPIMUS VIIKONLOPPUVUOROTYÖSTÄ 2003.....	86
ETL/SEL IRTISANOMISSUOJASOPIMUS 2003	90
ETL/SEL YLEISSOPIMUS 2003	105
TYÖSUOJELUVALTUUTETUN AJANKÄYTÖN LASKEMINEN	124
LOMAPALKKASOPIMUS 2005	125
SUOSITUS PÄIHDEONGELMIEN ENNALTAEHKÄISYSTÄ, PÄIHDEASIOIDEN KÄSITTELYSTÄ JA HOITOONOHJAUKSESTA TYÖPAIKOILLA	129
TYÖSSÄOPPIMISEN MALLI AMMATILLISEEN TOISEN ASTEEN KOULUTUKSEEN.....	135
TUTUSTU TYÖELÄMÄÄN JA TIENAA KESÄHARJOITTELUOHJELMA VUOSIKSI 2025–2027	139

Pöytäkirja Elintarviketeollisuusliitto ry:n ja Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL ry:n välisen leipomoiden työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen uudistamisesta

1. Sopimuskausi

Liittojen välinen leipomoiden työntekijöitä koskeva työehtosopimus tulee voimaan tässä pöytäkirjassa olevin lisäyksin ja muutoksin työehtosopimukseen, joka on ollut voimassa 13.2.2023- 31.1.2025, välittömästi Elintarviketeollisuusliitto ry:n hallituksen ja Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL ry:n liittovaltuuston hyväksyttyä 14.4.2025 valtakunnansovittelija Anu Sajavaaran 13.4.2025 antaman sovintoehdotuksen.

Työehtosopimus tulee voimaan 14.4.2025 ja se on voimassa 31.1.2028 asti.

2. Palkantarkistukset

Yleiskorotus 2025

1. Työntekijöiden palkkoja korotetaan 1.6.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,5 prosentin suuruisella yleiskorotuksella.

Taulukkopalkkoja korotetaan yleiskorotuksen mukaisella prosentilla yleiskorotuksen ajankohdasta lukien tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Yleiskorotus 2026

2. Työntekijöiden palkkoja korotetaan 1.5.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,9 prosentin suuruisella yleiskorotuksella.

Taulukkopalkkoja korotetaan yleiskorotuksen mukaisella prosentilla yleiskorotuksen ajankohdasta lukien tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Yleiskorotus 2027

3. Työntekijöiden palkkoja korotetaan 1.5.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,4 prosentin suuruisella yleiskorotuksella.

Taulukkopalkkoja korotetaan yleiskorotuksen mukaisella prosentilla yleiskorotuksen ajankohdasta lukien tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Tarkastelulauseke:

Osapuolet tarkastelevat vuoden 2026 lokakuun aikana työehtosopimusten tavoitteiden toteutumista sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä elintarviketeollisuudessa. Arvioinnin perusteella kummallakin osapuolella on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimukset päättämään 31.1.2027. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava viimeistään 30.11.2026 toiselle sopijaosapuolelle sekä tiedoksi valtakunnansovittelijalle.

Mikäli työehtosopimusta ei ole em. tavoin irtisanottu, jatkuu se sopimuskauden päättymisen jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä jommaltakummalta puolelta kirjallisesti irtisanota vähintään kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä.

Irtisanomisesta huolimatta työehtosopimuksen määräykset ovat voimassa, kunnes yhteisesti todetaan neuvottelujen uudesta sopimuksesta päättäneen tai toinen osapuoli kirjallisesti ilmoittaa katsovansa neuvottelut päättyneiksi.

Luottamusmieskorvaukset ja työsuojeluvaltuutetun korvaukset

Luottamusmieskorvauksia ja työsuojeluvaltuutetun korvauksia korotetaan 5,4 %:lla ja pyöristetään ylöspäin seuraavaan täyteen euroon. Korotus tulee voimaan 1.6.2025. Lisäksi luottamusmieskorvauksia ja työsuojeluvaltuutetun korvauksia korotetaan 2,4 %:lla ja pyöristetään ylöspäin seuraavaan täyteen euroon 1.5.2027.

3. Leipomoiden työntekijöitä koskeva työehtosopimus

3.1 Poistetaan TES 9 §:stä (Palvelusvuosilisät) alla olevasta taulukosta työsuhteen yhtäjaksoista kestoä koskeva alin porras (Vähintään vuoden 14.4.2025 lukien)

Työsuhteen kesto	Lisä
Vähintään vuoden	51 €
5 - 10 vuotta	75 €
10 - 15 vuotta	98 €
15 - 20 vuotta	122 €
20 - 25 vuotta	160 €
25 - 30 vuotta	172 €
yli 30 vuotta	188 €

Niillä työntekijöillä, jotka ovat saavuttaneet työehtosopimuksesta poistettavan palvelusvuosilisän 14.4.2025 mennessä, palvelusvuosilisä jäädytetään siihen asti, kunnes seuraava palvelusvuosilisäporras saavutetaan.

3.2 Muutetaan 11 §:n (Vuoro-, aamu- ja iltatyölisä) 1. kappale kuulumaan seuraavasti:

Vuorotyötä tehtäessä maksetaan siihen osallistuville työntekijöille tuntia kohti vuorotyölisää, jonka suuruus iltavuorossa on 15 % työntekijän taulukkopalkasta lasketusta tuntipalkasta ja yövuorossa 100 % työntekijän taulukkopalkasta lasketusta tuntipalkasta. (Kuukausipalkan jakaja 169).

3.3. Lisätään työehtosopimukseen 24 §:n jälkeen uusi sopimusmääräys koskien keskimääräistä työaika (24 a §) seuraavasti: **24 a §** Keskimääräinen säännöllinen työaika

Kokoaikaisen työntekijän (ks. työajan lyhentämistä koskevan sopimuksen soveltamisalaa koskeva 1 kohta) keskimääräinen säännöllinen työaika voidaan tämän sopimusmääräyksen nojalla järjestää seuraavilla vaihtoehtoisilla tavoilla.

- A) Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää työehtosopimuksen 24, 28 ja 29 §:n määräyksistä riippumatta sopimalla luottamusmiehen kanssa tai, jos luottamusmiestä ei ole, työntekijöiden kanssa yhdessä sopien siten, että se on keskimäärin enintään 40 tuntia viikossa enintään 6 viikon pituisena ajanjaksona. Viikoittaista ylityötä on se työ, joka ylittää työvuoroluettelon mukaisen viikkotyöajan tasoittumisjaksolla.

Tällöin säännöllinen vuorokautinen työaika voi olla enintään 8 tuntia ja viikoittainen säännöllinen työaika enintään 48 tuntia.

Työaika voidaan sijoittaa kaikille viikonpäiville. Työntekijällä on vapaa-päiviä keskimäärin kaksi kutakin viikkoa kohden. Työntekijä saa keskimäärin vähintään joka kolmas viikko viikonloppuvapaan (pe-su) siten, että tälle ajanjaksolle sijoittuu kahden päivän yhdenjaksoinen vapaa, ellei toisin työntekijän kanssa sovita.

- B) Viikoittainen ja vuorokautinen säännöllinen työaika voidaan järjestää työehtosopimuksen 24, 28 ja 29 §:n määräyksistä riippumatta sopimalla luottamusmiehen kanssa tai, jos luottamusmiestä ei ole, työntekijöiden kanssa yhdessä sopien siten, että viikoittainen säännöllinen työaika on keskimäärin enintään 40 tuntia viikossa.

Vuorokautinen säännöllinen työaika on vähintään 6 tuntia ja enintään 9 tuntia ja viikoittainen säännöllinen työaika voi olla enintään 45 tuntia.

Tasoittumisjakso on enintään 6 viikkoa. Tasoittumissuunnitelma on laadittava tasoittumisjakson ajaksi.

Työaika voidaan sijoittaa kaikille viikonpäiville. Työpäiviä voi olla viikolla enintään viisi.

Noudatettaessa 24 a §:ssä tarkoitettua (tapa A tai B) keskimääräistä säännöllistä työaika lyhentävät työehtosopimuksen mukaiset arkipyhät, kuitenkin siten että arkipyhästä johtuva työajan lyhennys toteutetaan kysei-

sen tasoittumisjakson aikana. TES 28 §:n pöytäkirjamerkinnässä 2 mainitut pääsiäislauantai, juhannus- ja jouluaatto ovat kuitenkin vapaapäiviä, ellei työntekijän kanssa toisin sovita.

Tarkastelulauseke

Osapuolet perustavat seurantaryhmän, joka arvioi ja seuraa uusien keskimääräistä työaikaa koskevien määräysten toteutumista. Arviointia varten seurantaryhmä hankkii tietoja tehdyistä paikallisista sopimuksista, toteutuneista työajoista, työajan enimmäisaikojen käytännöistä, vapaapäivien toteutumisesta, työvuoroluetteloiden käytännöistä ja muista keskimääräiseen työaikaan liittyvistä asioista leipomoalan työpaikoilla.

Sopimukset tulee tehdä kirjallisina ja ne lähetetään seurantaryhmälle tiedoksi. Seurantaryhmän työn perusteella osapuolet arvioivat keskimääräistä työaikaa koskevien sopimusmääräysten muutostarpeita. Tarvittavat muutokset kirjataan työehtosopimukseen vuonna 2028 alkavalla sopimuskaudella.

3.4. Muutetaan 29 § Lauantaityö kuulumaan seuraavasti:

Työntekijöillä voidaan tässä pykälässä olevien määräysten estämättä teettää säännöllistä työtä lauantaisin myös kuusi arkipäivää sisältävinä viikkoina. Tällöin heille maksetaan erityislisänä 2,80 euroa alkavalta tunnilta.

~~Milloin 40-tuntista työviikkoa suorittavalla työntekijällä teetetään säännöllistä lauantaityötä, saa hän edellä mainitun erityislisän lisäksi vapaa-aikahyvitystä yhden neljäsosan lauantaina tekemiensä täysien työtuntien lukumäärästä.~~

~~Näin kertyvä vapaa-aika annetaan työntekijälle työtuntijärjestelmän puitteissa ensi sijassa normaalia lyhyempinä, esim. 6 tunnin työpäivinä. Vapaa-aika annetaan sen kertymistä seuraavan vuosineljänneksen loppuun mennessä.~~

~~Mikäli muodostunutta vapaa-aikaa on työsuhteen päättyessä antamatta, korvataan se työntekijälle rahassa yksinkertaisen tuntipalkan mukaan.~~

~~Työnantaja ja työntekijä voivat sopia vapaa-ajan antamisajankohdasta toisinkin. Tapauskohteisesti voidaan sopia myös vapaa-ajan korvaamisesta yksinkertaisella tuntipalkalla.~~

~~Vapaa-ajan asemesta suoritettavat rahakorvaukset vanhenevat kuten yli-työkorvaukset.~~

Soveltamisohje:

Lauantaityölisät

~~Pöytäkirjamerkinnässä tarkoitettu 22,38 euron suuruinen lisä~~

~~maksetaan samansuuruisena lauantapäivänä suoritettun työn kestoajasta riippumatta.~~

~~Osa-aikatyöntekijän lauantaityölisä määräytyy sen mukaan, kuinka pitkä työntekijän säännöllisesti toistuva viikkotyöaika on. Jos esim. säännöllinen viikkotyöaika, josta osa sijoittuu lauantaksi, on 30 tuntia, on lauantailisän suuruus 16,79 euroa. Viikkotyöajan ollessa 12 tuntia, on lauantaityölisän suuruus vastavasti 6,71 euroa.~~

Jouluaattona, pääsiäislauantaina ja juhannusaattona tehdystä työstä maksetaan erillinen peruspalkka sekä 100 %:n suuruinen aattolisä. Lisäksi työntekijälle annetaan vastaava vapaa-aika säännöllisenä työaikana. Työn ollessa yötyötä maksetaan lisäksi leipometyölain 100 % mukainen yötyökorotus.

3.5 Poistetaan TES 32 §:

~~32 § Sunnuntaityö~~

~~Työsopimusta solmittaessa työaika sovitaan sillä hetkellä tiedossa olevan konkreettisen tarpeen mukaan. Työntekijältä ei voi vaatia ennakkositoutumista sunnuntaityöhön myöhemmin mahdollisesti ilmenevän tarpeen mukaiseen sunnuntaityöskentelyyn. Tilapäisestä sunnuntaina tehtävästä työstä on sovittava kutakin sunnuntaita varten erikseen.~~

3.6. Muutetaan TES 33 § kuulumaan kokonaisuudessaan seuraavasti:

33 § Työviikko ja -vuorokausi

Työviikko ja -vuorokausi katsotaan alkavaksi maanantaina klo 00, ellei työpaikalla ole tarpeen toisin määrittää. Sunnuntaityökorvaus maksetaan kaikilta sunnuntaina tehdyiltä työtunneilta muussa kuin vuorotyössä, jossa sunnuntaityökorvauksen maksaminen jatkuu sunnuntaihin klo 22.00 saakka siinäkin tapauksessa, että työviikko- ja vuorokausi alkaisi ennen klo 22.00.

3.7. Muutetaan TES 34 §:n ensimmäinen kappale kuulumaan seuraavasti:

34 § Osa-aikatyöntekijät

Työnantaja voi ottaa työhön viikonloppuapulaisia sekä viikolla työskenteleviä osa-aikaisia työntekijöitä. Viikolla työskenteleviä työntekijöitä työnantajalla on oikeus palkata 3 osa-aikaista ensimmäistä alkavaa kymmentä (10) kokoaikaista toistaiseksi voimassa työsuhteessa olevaa leipomotyötä tekevää työntekijää kohden, lisäksi aina 3 lisää seuraavaa alkavaa kymmentä kokoaikaista työntekijää kohden. Viikolla työskentelevä osa-aikatyöntekijä voi työskennellä rajoituksetta viikolla ja viikonloppuna eli säännöllinen työaika voidaan sijoittaa mille viikonpäivälle tahansa.

3.8 Työajan lyhentämistä leipomoalalla koskeva sopimus 2003

Muutetaan Työajan lyhentämistä leipomoalalla koskevan sopimuksen 2003 4. otsikon (Vapaan antaminen) alla oleva ensimmäinen kappale kuulumaan kokonaisuudessaan seuraavasti:

Kalenterivuoden aikana kertynyt vapaa on annettava työntekijälle viimeistään seuraavan vuoden huhtisyyskuun loppuun mennessä, ellei paikallisesti toisin sovita. Vapaa annetaan työnantajan määräämänä ajankohdana. Vapaata annettaessa noudatetaan vähintään viikon ilmoitusaikaa, ellei paikallisesti toisin sovita.

3.9 Opiskelijan eteneminen leipomoissa

Muutetaan leipomoiden työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen 8 §:n kohtaa ”oppilaan eteneminen palkkaryhmissä” seuraavasti (muutoin teksti muuttuu selkeytystyöryhmässä tehdyn tekstiesityksen mukaisesti):

Oppilaan eteneminen palkkaryhmissä:

1. vuoden oppilas (0–90 op) maksetaan 95 % 1. palkkaryhmän palkasta
2. vuoden oppilas (91–180 op) maksetaan 1. palkkaryhmän palkka
3. vuoden oppilas / maksetaan 2. palkkaryhmän palkka

Oppiajan suorittaneelta edellytetään, että hän tyydyttävästi pystyy suorittamaan leipomon ammattitehtäviä.

4. Muut tekstimuutokset työehtosopimukseen

4.1 Ylityön laskenta

Lisätään työehtosopimuksen 31 §:ään ylityön laskentaa koskevaan listaan kirjaus lapsen sairaudesta (TT 2023:46).

4.2 Lomapalkka

Lisätään työehtosopimuksen vuosilomaa koskeviin sopimusehtoihin seuraava lause:

Lomapalkka maksetaan joko ennen loman alkamista tai yrityksessä tavanomukaisesti noudatettavana palkanmaksupäivänä.

4.3 Ennakkoilmoitus myötätuntotyötaistelusta ym.:

Muutetaan ETL-SEL Yleissopimus 2003 1 luku kuulumaan seuraavasti:

Ennakkoilmoitus työtaisteluista

Liitot ilmoittavat toiselle osapuolelle aikomuksestaan ryhtyä poliittiseen tai myötätuntotyötaisteluun vähintään seitsemän ~~neljä~~ päivää aikaisemmin, ~~mikäli se on mahdollista~~. Ilmoituksessa tulee mainita aiotun toimenpiteen syyt, alkamishetki ja laajuus. Vastaava ilmoitusvelvollisuus koskee myös liittojen jäseniä. ~~Osapuolet suosittelevat vastaavaa ilmoitusmenettelyä jäsenilleen.~~

4.4 Oppisopimusmalli

Sovitaan työssäoppimisen mallista ammatilliseen toisen asteen koulutukseen, joka koskee kaikkia ETL-SEL sopimusaloja, (malli on työehtosopimuksen liitteenä).

4.5 Ylläpito-osastojen palkkaryhmittely

Muutetaan ylläpito-osastojen palkkaryhmittelyä sovintoehdotuksen liitteen 2 mukaisesti.

5. Työryhmät

Paikallista sopimista, paikallista palkkaerää ja työaikakokeilua koskeva työryhmä

Perustetaan paikallisen sopimisen ja työaikakokeilun työryhmä työehtosopimuskauden ajaksi, jonka kokoonpano on 2 + 2 jäsentä. Työryhmän tehtävänä on luoda ja kehittää paikallisen sopimisen pelisääntöjä, jotka vastaavat käytännön tarpeisiin, joita elintarviketeollisuuden muuttunut toimintaympäristö edellyttää, ja jotka voidaan ottaa osaksi työehtosopimusta työehtosopimuskauden aikana. Työryhmän tehtävänä on myös tarkastella työaikakokeilumääräyksen kehittämistä aidon työpaikkakohtaisen sopimisen edistämiseksi. Paikallisen sopimisen pelisääntöjen tuleminen osaksi työehtosopimusta edellyttää liittojen hallintojen hyväksyntää, jonka jälkeen ne ovat osa työehtosopimusta. Työryhmän määräaika on tammi-kuun 2026 loppuun mennessä.

Lisäksi työryhmä valmistelee yritys- ja työpaikkakohtaisen palkkaerän jakamisen periaatteita elintarvikealan seuraavaa sopimuskierrosta varten marraskuun loppuun 2026 mennessä.

Työhyvinvointi ja tuottavuus

Osapuolet perustavat työryhmän, joka kartoittaa työhyvinvointia ja tuottavuutta koskevia hyviä yrityskohtaisia käytäntöjä. Niiden kartoittamisen yhteydessä kiinnitetään huomiota yrityksen kilpailukykyyn ja työsuhteiden

jatkuvuuden edistämiseen. Tarvittaessa työryhmä voi tehdä yhteistyötä muiden liittojen kanssa.

6. Kirjaukset allekirjoituspöytäkirjaan

6.1. Sopijaosapuolet tekevät työehtosopimukseen sen selkeyttä, luettavuutta ja ajantasaisuutta parantavia kustannusneutraaleja muutoksia ennen työehtosopimuksen painamista edellisellä työehtosopimuskaudella tehdyn työehtosopimuksen selkeytystyöryhmätyön pohjalta.

6.2. TES 33 § (aik. 34 §) Osa-aikatyöntekijöitä koskevan ehdon muutosta koskeva pöytäkirjamerkintä

14.4.2025 voimaan tulleilla muutoksilla työehtosopimuksen 33 §:ään (aik. 34 §:ään) ei ole tarkoitus muuttaa aiempaa soveltamiskäytäntöä muutoin kuin muuttuneilta osin.

6.3. Työehtosopimusneuvottelukunnan jäsenen osallistumisoikeus:

SEL ry:n nimeämillä työehtosopimusneuvottelukunnan jäsenillä on oikeus osallistua ETL ry ja SEL ry välisiin työehtosopimusneuvottelukuntien kokouksiin ja tapaamisiin.

6.4. Liittojen välinen sopimus keskimääräisestä työajasta leipomoalalla

Liittojen välistä sopimusta keskimääräisestä työajasta leipomoalalla noudatetaan tämän työehtosopimuksen osana.

6.5. Ikäohjelma 50 vuotta täyttäneille

Työnantajan on neuvoteltava 50 vuotta täyttäneen työntekijän kanssa, hänen niin halutessaan, keinoista, joilla edesautetaan työntekijän työssä jaksamista ja työuran pidentämistä. Neuvotteluissa on pyrittävä löytämään osapuolten kannalta tarkoituksenmukainen ratkaisu, jossa mahdollisuuksien mukaan pyritään turvaamaan myös työntekijän ansiotaso.

6.6. Elintarvikehygieeninen osaaminen

Liitot ovat yhtä mieltä siitä, että jos työntekijällä ei ole ennen työehtosopimuksen solmimista elintarvikelain (23/2006) edellyttämää osaamistodistusta, niin työnantaja huolehtii kustannuksellaan todistuksesta edellä olevan lainkohdan mukaisesti.

6.7. Mm. osa-aikaeläke, osittainen varhennettu vanhuuseläke, osittainen hoitovapaa, osa-aika-työkyvyttömyyseläke, osasairausraha sekä osa-aikatapaturmaeläke

Liittojen välillä on sovittu siitä, että mm. otsikossa mainituissa tapauksissa siirryttäessä osa-aikatyöhön työajan lyhennyksen osalta noudatetaan työtuomioistuimen tuomiokäytäntöä.

Mikäli sopimuskaudella syntyy uusia työtuomioistuimen ratkaisuja edellä mainituissa tai vastaavissa tilanteissa, liitot sopivat niiden käyttöönotosta viivytyksettä. Ratkaisujen mukainen menettely tulee käyttöön liittojen sopimalla tavalla. Liitot toteavat, että tapauksissa, joissa työajan lyhennysjärjestelmän piirissä (pekkaset) ollut työntekijä siirtyy mm. osa-aika-eläkkeelle, osittaiselle varhennetulle vanhuuseläkkeelle, osittaiselle hoitovapaalle, osa-aikatyökyvyttömyyseläkkeelle tai osa-aikatapaturmaeläkkeelle hän ansaitsee työajan lyhennysvapaita suhteutettuna todellisuudessa tekemäänsä säännölliseen työaikaan (TT 2004-77).

6.8. Muutokset palkka- ja työehdoissa

Pääluottamusmiehen esittäessä työnantajan edustaja ja pääluottamusmies käsittelevät yhdessä työehtosopimuksen uudet määräykset.

6.9. Yksintyöskentely

Työturvallisuuslaki: 5 luku 29 §

Työssä, jossa työntekijä työskentelee yksin ja johon siitä syystä liittyy ilmeinen haitta tai vaara hänen turvallisuudelleen tai terveydelleen, työnantajan on huolehdittava siitä, että haitta tai vaara yksin työskenneltäessä vältetään tai se on mahdollisimman vähäinen. Työnantajan on myös työn luonne huomioon ottaen järjestettävä mahdollisuus tarpeelliseen yhteydenpitoon työntekijän ja työnantajan, työnantajan osoittaman edustajan tai muiden työntekijöiden välillä. Työnantajan on myös varmistettava mahdollisuus avun hälyttämiseen.

Liitot pitävät tarkoituksenmukaisena, että edellä mainituissa tilanteissa työnantajan tulee ennalta selvittää yksin työskenteleville, millaisin menetelmin tai toimenpitein varmistetaan työntekijän työturvallisuus. Pyydettäessä selvitetään asia myös työsuojeluvaltuutetulle.

6.10. Hyvityssakot

Paikallisen tason (yritykset ja ammattiosastot) hyvityssakot ovat leipomoteollisuudessa 11 % työehtosopimuslain mukaisista kulloisistakin enimmäismääristä.

ELINTARVIKETEOLLISUUSLIITTO RY

SUOMEN ELINTARVIKETYÖLÄISTEN LIITTO SEL RY

SOPIMUSSIHTE

31.5.2025 saakka voimassa olevat palkkataulukot.

	Pääkaupunkiseutu	Muu Suomi
	euroa	euroa
75 % nuori 3 kk	1517	1445
90 % uusi työntekijä 3 kk	1821	1734
95 % opiskelija 1. vuonna	1922	1831
1. ryhmä leipomotyö 6 kk:n ajan opiskelija 2.v:na	2023	1927
2. ryhmä leipomotyö 7-12 kuukausien ajan nuorempi leipuri 1 vuoden ajan (oppisopimus) opiskelija 6 kk:n ajan (ammatillinen perustutkinto)	2127	2026
3. ryhmä leipomotyö 1 vuoden jälkeen nuorempi leipuri 2. vuotena (oppisopimus) nuorempi leipuri 18 kk:n ajan (ammatillinen perustutkinto) nuorempi kondiittori vuoden ajan	2232	2126
4. ryhmä leipomotyö 5 vuoden jälkeen	2315	2205
5. ryhmä vanhempi leipuri (ylöslyönti) nuorempi kondiittori 2. vuotena	2379	2266
6. ryhmä vanhempi leipuri (taikinan teko, paisto) vanhempi kondiittori	2501	2382
6. ryhmä + 5 % vanhempi kondiittori	2626	2501

01.06.2025 alkaen voimassa olevat palkkataulukot.

	Pääkaupunkiseutu	Muu Suomi
	euroa	euroa
75 % nuori 3 kk	1556	1481
90 % uusi työntekijä 3 kk	1867	1778
95 % opiskelija 1. vuonna	1970	1876
1. ryhmä leipomotyö 6 kk:n ajan opiskelija 2.vuotena	2074	1975
2. ryhmä leipomotyö 7–12 kuukausien ajan nuorempi leipuri 1 vuoden ajan nuorempi leipuri 1 vuoden ajan (oppisopimus) opiskelija 6 kk:n ajan (ammatillinen perustutkinto)	2181	2077
3. ryhmä leipomotyö 1 vuoden jälkeen nuorempi leipuri 2. vuotena (oppisopimus) nuorempi leipuri 18 kk:n ajan (ammatillinen perustutkinto) nuorempi kondiittori vuoden ajan	2288	2179
4. ryhmä leipomotyö 5 vuoden jälkeen	2373	2260
5. ryhmä vanhempi leipuri (ylöslyönti) nuorempi kondiittori 2. vuotena	2439	2323
6. ryhmä vanhempi leipuri (taikinan teko, paisto) vanhempi kondiittori	2564	2442
6. ryhmä + 5 % vanhempi kondiittori	2692	2564

1.5.2026 lukien voimassa olevat palkkataulukot.

	Pääkaupunkiseutu	Muu Suomi
	euroa	euroa
75 % nuori 3 kk	1601	1524
90 % uusi työntekijä 3 kk	1921	1829
95 % opiskelija 1. vuonna	2027	1930
1. ryhmä leipomotyö 6 kk:n ajan opiskelija 2.v:na	2134	2032
2. ryhmä leipomotyö 7–12 kuukausien ajan nuorempi leipuri 1 vuoden ajan nuorempi leipuri 1 vuoden ajan (oppisopimus) opiskelija 6 kk:n ajan (ammatillinen perustutkinto)	2244	2137
3. ryhmä leipomotyö 1 vuoden jälkeen nuorempi leipuri 2. vuotena (oppisopimus) nuorempi leipuri 18 kk:n ajan (ammatillinen perustutkinto) nuorempi kondiittori vuoden ajan	2354	2242
4. ryhmä leipomotyö 5 vuoden jälkeen	2442	2326
5. ryhmä vanhempi leipuri (ylöslyönti) nuorempi kondiittori 2. vuotena	2510	2390
6. ryhmä vanhempi leipuri (taikinan teko, paisto) vanhempi kondiittori	2639	2513
6. ryhmä + 5 % vanhempi kondiittori	2771	2639

1.5.2027 lukien voimassa olevat palkkataulukot.

	Pääkaupunkiseutu	Muu Suomi
	euroa	euroa
75 % nuori 3 kk	1639	1561
90 % uusi työntekijä 3 kk	1967	1873
95 % opiskelija 1. vuonna	2076	1977
1. ryhmä leipomotyö 6 kk:n ajan opiskelija 2.v:na	2185	2081
2. ryhmä leipomotyö 7–12 kuukausien ajan nuorempi leipuri 1 vuoden ajan nuorempi leipuri 1 vuoden ajan (oppisopimus) opiskelija 6 kk:n ajan (ammatillinen perustutkinto)	2297	2188
3. ryhmä leipomotyö 1 vuoden jälkeen nuorempi leipuri 2. vuotena (oppisopimus) nuorempi leipuri 18 kk:n ajan (ammatillinen perustutkinto) nuorempi kondiittori vuoden ajan	2411	2296
4. ryhmä leipomotyö 5 vuoden jälkeen	2501	2382
5. ryhmä vanhempi leipuri (ylöslyönti) nuorempi kondiittori 2. vuotena	2569	2447
6. ryhmä vanhempi leipuri (taikinan teko, paisto) vanhempi kondiittori	2702	2573
6. ryhmä + 5 % vanhempi kondiittori	2837	2702

ERILLISET LISÄT

pakkasvarastolisä	102 s/t
tuote-esittelylisä	99 s/t
työnopastuslisä	65 s/t
nostatushuonelisä	5 s/t

TUTKINTOLISÄT

AKH:n ammattitutkinnot tai opetushallituksen näyttötutkinnot

ammattitutkinto	30 euroa/kk
ylempi ammattitutkinto	50 euroa/kk

TYÖAIKA**TYÖAJAN PITUUS**

8 tuntia vuorokaudessa
40 tuntia viikossa

TAUOT

ruokatunti (30/60 min.) tai ateriointitauko (20 min.)
kahvitauko 15 minuuttia (tai 10 + 10 min.)

TYÖAJAN SIJOITTELU

kello 05-23

muuna aikana ja sunnuntaisin (pl. TAL 17 §:n 7 mom.) työskentely työntekijän suostumuksella

KOROTETTU PALKKA

Aamutunti / yötyölisä	(kello 21–06)	100 %
iltatyölisä	(klo 16–21)	15 % palkkataulukosta
iltavuorolisä		
yövuorolisä		100 % palkkataulukosta
lauantaityölisä	2,80 euroa alkavalta tunnilta	

YLITYÖKORVAUKSET

vuorokautinen	2 tunnilta 50 %, sitten 100 %
viikoittainen	8 tunnilta 50 %, sitten 100 %

TUNTIPALKKAJAKAJA

korotettua palkkaa laskettaessa 160
osa-ajan palkkaa ja vuorolisiä laskettaessa 169
osa-aikaisen työntekijän 160

PALVELUSVUOSILISÄT

Palveltu samassa yrityksessä

Niillä työntekijöillä, jotka ovat saavuttaneet työehtosopimuksesta 14.4.2025 poistettavan ensimmäisen palvelusvuosilisäportaan (Vähintään vuoden) 14.4.2025 mennessä, jatketaan 51 euron suuruisen lisän maksamista siihen saakka, kunnes seuraava palvelusvuosilisäporras saavutetaan

5–10 vuotta	75 €
10–15 vuotta	98 €
15–20 vuotta	122 €
20–25 vuotta	160 €
25–30 vuotta	172 €
yli 30 vuotta	188 €

MUUT TYÖEHDOT

VUOSILOMA

pituus:
vuosilomalain mukainen

kesäloman siirrosta talveen:
10 vuoden työsuhteessa 2 pv kaksinkertaisena, muilla
työnantajan siirtäessä 1 1/2-kertaisena

Lomaraha 50 %

SAIRAUSAJAN PALKKA

Työsuhteen kesto ennen työkyvyttömyyttä	Palkallinen kalenteriajanjakso
1 kk - alle 3 vuotta	28 pv = 4 viikkoa
3 - 5 vuotta	35 pv = 5 "
5 - 10 vuotta	42 pv = 6 "
väh. 10 vuotta	56 pv = 8 "

LAPSEN SAIRASTUMINEN

(alle 10-vuotias)
palkka enintään 4 päivän kalenteriajanjaksolta

LEIPOMOIDEN TYÖNTEKIJÖITÄ KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS

I YLEISTÄ

1 § Soveltamisala

Tällä sopimuksella määrätään Elintarviketeollisuusliiton jäsenyritysten palveluksessa olevien leipomotyöntekijöiden työ- ja palkkaehdot.

Soveltamisohje:

Työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan Elintarviketeollisuusliiton jäsenyritysten leipomoissa. Kun työehtosopimus rakentuu ns. teollisuusliittoperiaatteen pohjalle, sovelletaan sitä periaatteessa kaikkien asianomaisten leipomoiden tuotanto-, varasto- ja ylläpito-osastoilla työskentelevien työntekijöiden työ- ja palkkaehtoihin. Automiesten palkka- ja työehdot eivät kuitenkaan määräydy tämän työehtosopimuksen mukaan.

2 § Työn johto ja jakaminen sekä järjestäytymisoikeus

Työnantajalla on oikeus johtaa ja jakaa työt sekä ottaa ja erottaa työntekijät.

Järjestäytymisoikeus on molemmin puolin loukkaamaton.

Töiden järjestely ja siirto toiseen työhön

Siirtotoimenpiteisiin ryhtymisen vaikuttimena ei saa olla mielivalta tai yksittäisen työntekijän painostaminen.

3 § Ulkopuolinen työvoima

Tiedottaminen

Työnantaja tiedottaa joka kerta hyvissä ajoin pääluottamusmiehelle suunnitellusta tuotanto- ja kunnossapitotöihin osallistuvasta ulkopuolisen työvoiman käytöstä. Tällöin ilmoitetaan ulkopuolisen työvoiman suunniteltu määrä, työtehtävät ja sopimuksen kesto aika.

Jos tiedottaminen ei ole työn kiireellisyyden tai muun senkaltaisen syyn vuoksi mahdollista, tulee tiedottaminen kuitenkin tehdä viivytyksettä.

Edellä mainitut asiat tiedotetaan myös työsuojeluvaltuutetulle.

Alihankinta

Jos alihankinnan vuoksi yrityksen työvoimaa joudutaan vähentämään, on ko. työntekijät pyrittävä sijoittamaan yrityksen muihin tehtäviin tai alihankkijan palvelukseen.

Pöytäkirjamerkintä:

Liitot toteavat, että yrityksissä käytettävän ulkopuolisen työvoiman tulee täyttää elintarviketeollisuuden ammatilliset, hygieeniset ja työturvallisuuteen liittyvät vaatimukset.

Katso [yleissopimus, luku 8](#) sivu 122.

4 § Yleiset sopimukset

Liittojen välillä on solmittu seuraavat yleiset sopimukset:

[ETL/SEL Irtisanomissuojasopimus 2003](#), sivu 90.

[ETL/SEL Yleissopimus 2003](#), sivu 105.

[ETL/SEL Lomapalkkasopimus 2005](#), sivu 125.

Keskusjärjestöjen välistä suositusta 12.1.2006 päihdeongelmien ennaltaehkäisystä, päihdeasioiden käsittelystä ja hoitoonohjauksesta työpaikoilla noudatetaan liittojen välillä.

Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan myös seuraavia liittojen välisiä sopimuksia:

[Liittojen välinen sopimus keskimääräisestä työajasta leipomotalalla](#), sivu 81.

[Leipomoiden työaikamalli](#), sivu 83.

Ryhmähenkivakuutus

Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan työntekijöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen keskusjärjestöjen sopimuksen mukaan.

5 § Työsuhteen päättyminen

Työnantajan noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

Työsuhte jatkonut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
enintään 1 vuosi	14 päivää
yli vuosi – enintään 4 vuotta	1 kuukausi
yli 4 vuotta – enintään 8 vuotta	2 kuukautta
yli 8 vuotta – enintään 12 vuotta	4 kuukautta
yli 12 vuotta	6 kuukautta

Työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

Työsuhte jatkonut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
enintään 5 vuotta	14 päivää
yli 5 vuotta	1 kuukausi

Työsuhteen päättyminen purkamalla

Edellä sanottu ei kuitenkaan koske niitä tapauksia, joissa työsuhte lain mukaan voidaan purkaa irtisanomisaikaa noudattamatta.

Määräaikaiset työ sopimukset

Määräaikaista työtä varten palkatun työntekijän työsuhte päättyy irtisanomisaikaa noudattamatta. Työnantaja on työ sopimusta tehtäessä velvollinen ilmoittamaan työntekijälle, onko työ määräaikaista työtä.

Päätuottamusmiehellä on oikeus saada tieto määräaikaiseen työsuhteeseen otetusta työntekijästä sekä työ sopimuksen määräaikaisuuden perusteesta.

Soveltamisohje 1:

1. Työ sopimus on määräaikainen silloin, kun se on tehty määräajaksi sekä silloin, kun on sovittu määrätystä työstä tai työsuhteen määräaikaisuus muutoin käy ilmi sopimuksen tarkoituksesta. Määräaikainen työ sopimus lakkaa ilman irtisanomista, ellei toisin ole sovittu, määrätyn työn tai sovitun työkauden päättyessä.

Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä, jos työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava määräaikaista sopimusta edellyttävä seikka on siihen syynä tahi jos työnantajalla on muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä, perusteltu syy määräaikaisen työsopimuksen solmimiseen. Jos määräaikainen työsopimus on tehty muussa kuin edellä mainituissa tapauksissa tai jos määräaikaisia työsopimuksia on ilman pätevää syytä toistuvasti solmittu peräkkäin, pidetään sopimusta toistaiseksi voimassa olevana työsopimuksena.

Etenkin kausiluonteisissa töissä määräaikaisia työsopimuksia solmittaessa, työsuhteen kestoajaa ei voida aina sopia täsmällisesti. Tällöin tulisi työsuhteen päättymisaika määritellä mahdollisimman tarkoin selvittämällä työsuhteen kestoon vaikuttavat tekijät.

2. Osapuolet totesivat, että kohta 1 on yleinen soveltamisohje määräaikaisista työsopimuksista, eikä siihen siten kohdistu työehtosopimuslain mukaisia työehtosopimusvaikutuksia.

Eräissä tapauksissa on käytännössä ilmennyt epäselvyyttä siitä, onko kysymyksessä toistaiseksi tehty vai määräaikainen työsopimus. Tämän vuoksi liitot korostavat, että työsopimusta tehtäessä on sen luonne riittävän selvästi ilmoitettava työntekijälle.

Soveltamisohje 2:

Milloin koeaikaa halutaan käyttää, on siitä työsuhteen alkaessa nimenomaisesti sovittava työnantajan ja työntekijän kesken.

II PALKAT JA KORVAUKSET

6 § Palkkaryhmittely

1. PALKKARYHMÄ

- * 2. palkkaryhmässä mainitut työt 6 (alallaolo-) kuukauden ajan

2. PALKKARYHMÄ

- * leipomotyö 7–12 (alallaolo-) kuukausien ajan
- * ammattityön osatehtävät (taikinanteko, ylöslyönti, paisto ja massanteko konditoriassa) 7–12 kuukausien ajan
- * nuorempi leipuri yhden vuoden ajan (oppisopimus)
- * leipuri- ja kondiittoriopiskelija 6 kk:n ajan (ammatillinen perustutkinto)

3. PALKKARYHMÄ

- * leipomotyö 1 vuoden jälkeen
- * ammattityön osatehtävät 1 vuoden jälkeen
- * nuorempi leipuri 2. vuotena (oppisopimus)
- * nuorempi leipuri 18 kuukauden ajan (Ammatillinen perustutkinto)
- * nuorempi kondiittori yhden vuoden ajan

4. PALKKARYHMÄ

- * leipomotyöntekijä viiden alallaolovuoden jälkeen

5. PALKKARYHMÄ

- * vanhempi leipuri (ylöslyönti)
- * nuorempi kondiittori 2. vuotena
- * taikinantekoa tai paistoa suorittava leipomotyöntekijä kahden vuoden jälkeen
- * vaativa leipomotyö, jossa edellytetään useiden koulutusta tai kokemusta vaativien koneiden tai muun vaativan tehtäväkokonaisuuden hallintaa ja kykyä itsenäiseen työskentelyyn kolmen vuoden jälkeen, esimerkiksi nykyaikaisten pakkauslinjastojen hoito

6. PALKKARYHMÄ

- * vanhempi leipuri, joka tekee taikinaa tai paistaa
- * erikoisosaamista edellyttävät tärkeät ja vastuulliset tehtävät, joiden itsenäinen hallinta edellyttää korkeatasoista ammattitaitoa ja pitkäaikaista kokemusta, esimerkiksi leivänvalmistuslinjan hoito
- * vanhempi kondiittori

Opiskelijamääräykset: katso tes 8 § sivu 25.

Soveltamisohje:

Yleissääntö

Työntekijän palkka määräytyy sen palkkaryhmän ohjepalkan mukaan, mihin hänen suorittamansa työ on työehtosopimuksen mukaan sijoitettu. Työntekijän tehdessä useamman palkkaryhmän mukaisia töitä, määräytyy palkkaryhmä sen tehtävän perusteella, mitä työntekijä ajallisesti eniten suorittaa.

Leipomotyö

Leipomotyötä suorittavan työntekijän palkkaryhmä määräytyy sen mukaan, kuinka kauan hän on työskennellyt leipomoalalla.

Leipuri, kondiittori

Saavutettu nuoremman tai vanhemman leipurin tai kondiittorin pätevyys säilyy myös työpaikkaa vaihdettaessa.

Ammattiopin suorittaneen leipurin tai kondiittorin suorittaessa tilapäisesti muita kuin ammattitöitä, ei se aiheuta muutosta hänen palkkaryhmäänsä.

Milloin 5. palkkaryhmään sijoitettu vanhempi leipuri tilapäisesti suorittaa taikinantekoa tai paistoa, on tämä huomioitava hänen palkkauksessaan.

Ammattityön osatehtävät

Milloin ammattityön osatehtävää suorittava leipomotyöntekijä on aikaisemmin työskennellyt muussa leipomossa samassa ammattitehtävässä, on tämä aikaisempi työkokemus otettava huomioon palkkaryhmää määrättäessä.

Siirto toiseen työhön

Mikäli työntekijä pysyvästi siirretään toiseen työhön ja hänen palkkaryhmänsä muuttuu, maksetaan hänelle uuden palkkaryhmän mukaista palkkaa siirtoa seuraavan kalenterikuukauden tai palkkakauden alusta lukien. Milloin työntekijä siirretään väliaikaisesti korkeamman palkkaryhmän mukaiseen työhön ja siirto kestää vähintään kaksi viikkoa, maksetaan hänelle korkeamman palkkaryhmän mukainen palkka siirron alusta lukien. Vastaavasti menetellään siirrettäessä työntekijä väliaikaisesti alemman palkkaryhmän mukaiseen työhön.

7 § Palkkataulukot

Täysin työkykyisille leipomotyöntekijöille maksetaan seuraavien palkkataulukoiden mukaiset palkat.

Leipomotyöntekijöiden kuukausipalkkataulukot:

31.5.2025 saakka

Pr	Pääkaupunkiseutu* euroa	Muu Suomi euroa
1	2023	1927
2	2127	2026
3	2232	2126
4	2315	2205
5	2379	2266
6	2501	2382

1.6.2025 alkaen

Pr	Pääkaupunkiseutu* euroa	Muu Suomi euroa
1	2074	1975
2	2181	2077
3	2288	2179
4	2373	2260
5	2439	2323
6	2564	2442

1.5.2026 alkaen

Pr	Pääkaupunkiseutu* euroa	Muu Suomi euroa
1	2134	2032
2	2244	2137
3	2354	2242
4	2442	2326
5	2510	2390
6	2639	2513

1.5.2027 alkaen

Pr	Pääkaupunkiseutu* euroa	Muu Suomi euroa
1	2185	2081
2	2297	2188
3	2411	2296
4	2501	2382
5	2569	2447
6	2702	2573

* Helsinki, Espoo, Kauniainen, Vantaa

Pöytäkirjamerkintä 1:

Alle 18-vuotiaille työntekijöille maksetaan kolmen kuukauden ajan 75 % ensimmäisen palkkaryhmän ohjepalkasta.

Työntekijälle, jolla ei ole aikaisempaa kokemusta elintarvike-alalta tai vastaavasta työstä maksetaan kolmen kuukauden ajan 90 % ensimmäisen palkkaryhmän ohjepalkasta.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Vanhemman kondiittorin kuukausipalkan on 5 %:lla ylitettävä 6. palkkaryhmän taulukkopalkka.

Pöytäkirjamerkintä 3:

Leipurin tai kondiittorin ammattitutkinnon suorittaneelle työntekijälle maksetaan erillisenä lisänä 30 euroa. Jos työntekijä on suorittanut myös leipuri- tai kondiittorimestarin erikoisammattitutkinnon, lisän suuruus on kuitenkin 50 euroa.

Helsingissä, Espoossa, Kauniaisissa ja Vantaalla noudatetaan pääkaupunkiseudun palkkamääräyksiä.

8 § Opiskelijat

Opiskelijaksi katsotaan työntekijä, joka on kirjallisesti sopinut työnantajan kanssa ryhtymisestään joko leipuriopiskelijaksi tai kondiittoriopiskelijaksi. Lisäksi opiskelijaksi katsotaan henkilö, joka elintarvikealan perustutkinnon (leipomoalan osaamisala, leipuri-kondiittori) suoritettuaan ryhtyy työskentelemään leipomossa joko leipurin tai kondiittorin ammattitehtävissä.

Opiskelijan eteneminen palkkaryhmissä:

1. vuoden opiskelija (0–90 op) maksetaan 95 % 1. palkkaryhmän palkasta
2. vuoden opiskelija (91–180 op) maksetaan 1. palkkaryhmän palkka
3. vuoden opiskelija maksetaan 2. palkkaryhmän palkka

Oppiajan suorittaneelta edellytetään, että hän tyydyttävästi pystyy suoritamaan leipomon ammattitehtäviä.

Soveltamisohje:

Liitot pitävät tärkeänä, että uusia työntekijöitä otettaessa selvitetään ao. työntekijälle ja tarvittaessa luottamusmiehelle tulee työntekijä opiskelijaksi vai ei.

Työsuhteessa jo olevan työntekijän ryhtyessä opiskelijaksi (1. vuoden opiskelija), työntekijän palkan tulee kuitenkin olla 1. palkkaryhmän palkka.

Oppisopimusopiskelija

Aloitettuaan työskentelyn leipurin tehtävissä **leipuriopiskelija** katsotaan ensimmäisenä vuotena 1. vuoden oppilaaksi ja toisena vuotena 2. vuoden oppilaaksi.

Oppiajan suoritettuaan työntekijä nuorempana leipurina siirtyy vuodeksi 2. palkkaryhmään ja sen jälkeen vuodeksi 3. palkkaryhmään. Työskenneltyään kaksi vuotta nuorempana leipurina työntekijä siirtyy vanhempana leipurina tehtävistä riippuen joko 5. tai 6. palkkaryhmään.

Aloitettuaan työskentelyn kondiittorin tehtävissä **kondiittoriopiskelija** katsotaan ensimmäisenä vuotena 1. vuoden opiskelijaksi, toisena vuotena 2. vuoden opiskelijaksi ja kolmantena vuotena 3. vuoden opiskelijaksi.

Oppiajan suoritettuaan työntekijä nuorempana kondiittorina siirtyy vuodeksi 3. palkkaryhmään ja sen jälkeen vuodeksi 5. palkkaryhmään. Tämän jälkeen työntekijä vanhempana kondiittorina siirtyy palkkaryhmään 6.

Milloin leipomoalan työllisyys- tms. kursseja suorittanut työntekijä sopii leipuri- tai kondiittoriopiskelijaksi ryhtymisestä, vähennetään hänen oppiaikaansa 2/3:lla suoritettun kurssin kestoajasta.

Ammattioppilaitoksen elintarvikealan leipuri-kondiittori perustutkinnon suorittanut opiskelija

3-vuotisen ammattioppilaitoksen leipuri-kondiittorilinjan suorittanut **leipuriopiskelija** katsotaan 3. vuoden oppilaaksi. Työskenneltyään ammattioppilaitoksen jälkeen leipurin tehtävissä 6 kuukautta työntekijän katsotaan suorittaneen oppiajan.

Oppiajan suoritettuaan työntekijä nuorempana leipurina siirtyy 18 kuukaudeksi 3. palkkaryhmään. Työskenneltyään 18 kuukautta nuorempana leipurina työntekijä siirtyy vanhempana leipurina tehtävistä riippuen joko 5. tai 6. palkkaryhmään.

3-vuotisen ammattioppilaitoksen leipuri-kondiittorilinjan suorittanut **kondiittoriopiskelija** katsotaan 3. vuoden kondiittorioppilaaksi. Työskenneltyään ammattioppilaitoksen jälkeen kondiittorin tehtävissä 6 kuukautta työntekijän katsotaan suorittaneen oppiajan.

Oppiajan suoritettuaan työntekijä nuorempana kondiittorina siirtyy vuodeksi 3. palkkaryhmään ja sen jälkeen vuodeksi 5. palkkaryhmään. Tämän jälkeen työntekijä vanhempana kondiittorina siirtyy palkkaryhmään 6.

Pöytäkirjamerkintä:

Mikäli työntekijä on suorittanut kaksivuotisen ammattikoulun leipurilinnan tai kondiittorilinnan, sovelletaan hänen etenemisessään palkkaryhmissä edellisen, 2023–2025 voimassa olleen työehtosopimuksen määräyksiä.

9 § Palvelusvuosilisät

Työntekijälle maksetaan erillistä palvelusvuosilisää, jonka suuruus määräytyy työntekijän palvelusvuosien perusteella ko. yrityksessä tai konsernissa seuraavasti:

Työsuhteen kesto	Lisä
5–10 vuotta	75 €
10–15 vuotta	98 €
15–20 vuotta	122 €
20–25 vuotta	160 €
25–30 vuotta	172 €
yli 30 vuotta	188 €

Niillä työntekijöillä, jotka ovat saavuttaneet työehtosopimuksesta poistettavan palvelusvuosilisän 14.4.2025 mennessä, palvelusvuosilisä jäädytetään (jää ennalleen 51 euroon) siihen asti, kunnes seuraava palvelusvuosilisäporras saavutetaan.

Palvelusvuosilisään kartuttavaksi ajaksi katsotaan nykyinen työsuhteen kesto aika sekä aikaisemmat työsuhteet ko. yrityksessä tai konsernissa.

Palvelusvuosilisään kartuttavaksi ajaksi luetaan työntekijän enintään kolmen vuoden poissaolo, jonka aikana työsuhde on voimassa.

Uuden kolmen vuoden ajanjakson alkaminen edellyttää vähintään kolmen kuukauden palkallista jaksoa, josta yhden kuukauden tulee olla todellista työssäoloa.

Soveltamisohje:

Työntekijän tulee työsopimusta tehtäessä yhdessä työnantajan kanssa selvittää aikaisemmat työsuhteensa yritykseen tai konserniyritykseen tullakseen lisän piiriin työsuhteen alusta lukien.

Palvelusvuosilisä on ns. erillinen palkanlisä, joka maksetaan työehtosopimuksen mukaisen taulukkopalkan ja työntekijän henkilökohtaisen kuukausipalkan lisäksi.

Palvelusvuosilisä maksetaan vuosiloman ajalta ja otetaan huomioon lomarahaa laskettaessa.

Palvelusvuosilisää ei oteta huomioon laskettaessa työntekijälle yli- ja sunnuntaityöstä maksettavaa palkkaa tai aamutunti- ja vuorotyölisää.

*Kun työntekijä palvelusaikansa perusteella tulee oikeutetuksi lisään tai korotettuun lisään, suoritetaan uusi lisä ao. vuosipor-
taan täyttymistä seuraavan kalenterikuukauden alusta lukien.*

Päiväkohtainen palvelusvuosilisä lasketaan 13 §:n mukaisesti.

Osa-aikatyöntekijät

Osa-aikatyöntekijän vuosien karttumisoikeus lasketaan työsuhteen kes-
toajan perusteella. Näin osa-aikatyöntekijä, jonka työsuhde on jatkunut
viisi vuotta, tulee järjestelmän piiriin.

Osa-aikatyöntekijän palvelusvuosilisän suuruus määräytyy samassa
suhteessa kuin mitä hänen työaikansa on täydestä työajasta.

10 § Erilliset lisät**Erityisolosuhdelisä**

Nostatushuoneen hoidosta maksetaan erityisolosuhdelisää 5 senttiä tun-
nilta.

Pakkasvarastolisä

Pakkasvarastossa työskentelevälle työntekijälle maksetaan olosuhdeli-
sää 102 senttiä niiltä tunneilta, joina hän joutuu olemaan pakkasvaras-
tossa työssä. Tähän lisään oikeuttavien työtuntien lukumäärä voidaan

arvioida paikallisesti, ja lisää voidaan maksaa kuukausittain samansuuruisena.

Tuote-esittelylisä

Milloin työntekijä suorittaa tuote-esittelyä yleisölle tai myymälässä tapahtuvaa leipomista, maksetaan hänelle niiltä tunneilta erityistä 99 sentin suuruista lisää.

Työnopastuslisä

Nimetylle työnopastajalle, joka työnantajan määräyksestä suorittaa oman työnsä ohella työntekijänä työnopastusta maksetaan työnopastusajalta erillistä lisää, jonka suuruus on 65 senttiä tunnilta. Lisää maksetaan samoin edellytyksin työnopastajalle myös hänen opastaessaan työssä oppijaa. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 630/1998).

Soveltamisohje:

Nostatushuoneen hoitolisä

Nostatushuoneen hoitajalla on tarkoitettu työntekijää, jonka pääasiallisena tehtävänä on nostatuksen valvominen erillisessä nostatushuoneessa ja joka tämän johdosta joutuu oleskelemaan korkeassa lämpötilassa. Sen sijaan lisää ei ole tarkoitettu maksettavaksi esim. paistajille, jotka paistamisen ohella huolehtivat nostatuksesta.

11 § Vuoro-, aamu- ja iltatyölisä

Vuorotyötä tehtäessä maksetaan siihen osallistuville työntekijöille tuntia kohti vuorotyölisää, jonka suuruus iltavuorossa on 15 % työntekijän taulukkopalkasta lasketusta tuntipalkasta ja yövuorossa 100 % työntekijän taulukkopalkasta lasketusta tuntipalkasta. (Kuukausipalkan jakaja 169).

Muussa kuin kolmivuorotyössä maksetaan aamulla ennen kello 6.00 tehdystä työstä 100 %:lla korotettu palkka.

Kello 16.00–21.00 välisenä aikana tehdystä säännöllisestä työstä, joka ei ole vuorotyötä, maksetaan iltavuorolisän suuruista iltatyölisää.

Mikäli työ ei ole järjestetty vuorotyöksi, maksetaan kello 21.00 jälkeen tehdystä työstä 100 %:lla korotettu palkka. Mikäli työ on samalla ylityötä maksetaan siitä lisäksi ylityökorvaus.

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä ja jatkuvassa kaksivuorotyössä maksetaan lauantaina iltavuoron alusta 100 %:lla korotettu palkka.

Soveltamisohje:

Työaikalain 20 §:n mukaan sunnuntaina tai muuna kirkollisena juhlapäivänä tehtävästä työstä on maksettava kaksinkertainen palkka. Työehtosopimuksen mukaisten edellytysten täytyessä maksetaan sunnuntaina tehdystä työstä sunnuntaityökorotuksen lisäksi myös 100 %:n suuruinen aamutunti- tai yötyölisä.

12 § Palkanmaksu

Palkanmaksu suoritetaan ainakin kahdesti kuukaudessa, kunkin kuukauden 15 ja viimeisenä päivänä, ellei paikallisesti toisin sovita. Jos palkanmaksupäivä on sunnuntai tai juhlapäivä tai jos palkanmaksu pankin tai muun palkanmaksupaikan suljettuna olon vuoksi ei ole mahdollista, maksetaan palkka edellisenä arkipäivänä.

Palkan laskemista varten saadaan jättää viiden työpäivän palkka sisään.

Työntekijällä on oikeus saada selvitys hänelle viimeksi maksetun palkan määräytymisperusteista.

Soveltamisohje:

Työsopimuslain 2 luvun 16 §:n mukaan työnantajan on annettava työntekijälle laskelma, josta käyvät ilmi palkan suuruus ja sen määräytymisen perusteet.

Pöytäkirjamerkintä:

Muistutukset palkkaa tai ylityökorvausta vastaan on tehtävä ennen seuraavaa palkanmaksua.

Paikallisesti voidaan sopia, että palkan laskenta suoritetaan kerran kuussa, ja palkka maksetaan kaksi kertaa kuussa. Sopimuksessa on sovitava palkanmaksupäivät sekä se, miten palkka jakautuu kummallekin maksupäivälle. Tällainen sopimus on tehtävä kirjallisena. Työnantajan on kerran kuussa annettava palkkalaskelma, josta käy ilmi maksetun ja maksettavan palkan määräytymisen perusteet. Virhe palkanmaksussa on oikaistava mahdollisimman pian ja viimeistään seuraavan palkanmaksun yhteydessä.

13 § Kuukausipalkkaisen työntekijän päivä- ja tuntipalkan laskeminen

A. Päiväpalkan laskenta

Laskettaessa työntekijän työpäivältä maksettavan palkan suuruutta, saadaan työntekijän työssäolopäivän palkka jakamalla kuukausipalkka asianomaiseen kuukauteen sisältyvien työvuoroluettelon mukaisten työpäivien lukumäärällä.

B. Tuntipalkan laskenta

Vajaa työpäivä

Laskettaessa työntekijän vajaalta työpäivältä maksettavan palkan suuruutta, saadaan työntekijän tunnilta maksettava palkka jakamalla kuukausipalkka luvulla 169. Tätä jakajaa käytetään myös maksettaessa tai pidätettäessä työajan lyhentämistä leipomoalalla koskevan sopimuksen tarkoittamaa korvausta.

Korotettu palkka

Laskettaessa tässä sopimuksessa tarkoitettua korotettua palkkaa sekä hälytysrahaa käytetään kuukausipalkan jakajana lukua 160 silloin, kun säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa.

Osa-aikaisen kuukausipalkkaisen työntekijän tuntipalkan laskeminen

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

14 § Osa-aikaisen tuntipalkkaisen työntekijän tuntipalkan laskeminen

Osa-aikaisen työntekijän tuntipalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 160. Samaa lukua käytetään kuukausipalkkakertoimena.

Pöytäkirjamerkintä:

Osa-aikatyöntekijöitä koskeva määräys on [33 §:ssä](#) sivu 54.

15 § Ylläpito-osastojen työntekijät

Ylläpito-osastojen työntekijöitä koskevat palkkamääräykset ovat tämän sopimuksen liitteenä.

16 § Hälytysluontoinen työ ja varallaolo

A. Hälytysluontoinen työ

Milloin työntekijä kutsutaan hänen poistuttuaan jo työpaikalta hälytysluontoiseen työhön säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan hänelle vähintään 1 tunnin työpalkka sekä ylityökorvaus milloin työ on ylityötä. Tämän lisäksi maksetaan erityistä hälytysrahaa seuraavasti:

a) Jos kutsu hälytystyöhön on annettu säännöllisen työajan jälkeen tai työntekijän vapaapäivänä mutta ennen klo 21.00, 2 tunnin palkkaa vastaava korvaus ja

b) Jos mainittu kutsu on annettu klo 21.00 ja klo 06.00 välisenä aikana, 3 tunnin palkkaa vastaava korvaus. Mikäli työ on samalla ylityötä, on ylityökorvaus tämän kohdan mukaisissa tapauksissa heti 100 %.

Milloin työntekijälle hänen klo 16.00 mennessä päättyvällä säännöllisellä työajallaan ilmoitetaan, että hänen tulisi työpaikaltaan jo poistuttuaan palata samana päivänä ylityöhön, joka alkaa klo 21.00 jälkeen, maksetaan hänelle edellä kohdassa a) tarkoitettu ylimääräinen 2 tunnin palkkaa vastaava korvaus ilman ylityölisää.

B. Varallaolo

Milloin työntekijä sopimuksen mukaan, jossa on määriteltävä varallaoloajan pituus, on velvollinen oleskelemaan asunnossaan, josta hänet tarvittaessa voidaan kutsua työhön, maksetaan hänelle tällaiselta varallaoloajalta puoli palkkaa. Varallaoloaikaa ei lueta työaikaan.

Milloin erikseen sovitaan, että työntekijä muutoin on velvollinen olemaan varalla siten, että hän on tarpeen vaatiessa kutsuttavissa työhön, on samalla sovittava myös varallaolosta suoritettavasta korvauksesta. Korvauksen suuruus on vapaa-ajan käytölle aiheutuvien rajoitusten määrästä riippuen vähintään 20 % tuntipalkan mukaisesta palkasta.

Tämän kohdan tarkoittamassa mielessä varalla olleen työntekijän työhön kutsumiseen ei sovelleta hälytysluontoista työtä koskevia määräyksiä.

17 § Matkakustannukset ja päivärahat

Työntekijälle, joka joutuu työnantajan määräyksestä matkustamaan, suoritetaan a) matkakustannusten korvausta, b) päivärahaa, c) majoittumiskorvausta ja d) ateriakorvausta seuraavasti:

a) Kaikki tarpeelliset matkustamiskustannukset korvaa työnantaja. Tarpeellisiksi kustannuksiksi luetaan rautatie-, laiva-, lento- ym. matkalippujen hinnat II luokassa, matkatavarakustannukset sekä, milloin matka tapahtuu yön aikana, makuulippujen hinnat vastaavassa luokassa.

Korvauksena oman auton käytöstä maksetaan verohallinnon kulloinkin verovapaaksi vahvistama kilometrikorvaus.

Jos työntekijä työnantajan määräyksestä tai suostumuksella kuljettaa autossaan muita henkilöitä suoritetaan em. korvauksen lisäksi kunkin mukana seuraavan osalta verohallinnon kulloinkin verovapaaksi vahvistama korvaus.

Jos työntekijä joutuu kuljettamaan autossaan koneita tai laitteita, joiden paino ylittää 80 kiloa tai joiden koko on suuri, korotetaan kilometrikorvausta verohallinnon kulloinkin verovapaaksi vahvistamalla korvauksella.

Perävaunun kuljettamisesta korotetaan kilometrikorvausta verohallinnon kulloinkin verovapaaksi vahvistamalla korvauksella.

b) Päivärahalla tarkoitetaan korvausta ruokailu- ja muiden elinkustannusten lisäyksestä, joka työntekijälle aiheutuu työmatkasta. Päivärahaan ei lueta matkustamisesta eikä majoittumisesta suoritettavaa korvausta. Päivärahan suorittaminen edellyttää, että erityinen työtekemispäikkä on yli 15 km:n etäisyydellä työntekijän varsinaisesta työpaikasta tai asunnosta taikka, mikäli työmatka tehdään toisen kunnan alueelle, yli 5 km:n etäisyydellä kunnan rajasta.

Matkan katsotaan alkaneeksi työntekijän lähtiessä matkalle työpaikalta tai milloin erikseen sovitaan, asunnostaan, sekä päättyneeksi silloin, kun työntekijä palaa työpaikalleen tai asuntoonsa.

Työmatkan kestoajasta ja kohteesta riippuen päivärahan määrät ovat seuraavat:

1. Kokopäiväraha suoritetaan, kun työmatka on kestänyt yli 10 tuntia. Kokopäiväraha on verohallinnon kulloinkin verovapaaksi vahvistama päiväraha.

2. Osapäiväraha suoritetaan, kun työmatka on kestänyt yli 6 tuntia. Osapäiväraha on verohallinnon kulloinkin verovapaaksi vahvistama osapäiväraha.

Kun matka on kestänyt enemmän kuin yhden matkavuorokauden sovelletaan päivärahoja maksettaessa edellä mainittuja aikamääriä.

Jos työntekijä jonakin matkavuorokautena saa ilmaisen tai matkalipun hintaan sisältyneen ruoan, päivärahan määrästä vähennetään puolet. Ilmaishinnalla tarkoitetaan kokopäivärahan kysymyksessä ollen kahta ja osapäivärahan/vajaavuorokauden kysymyksessä ollen yhtä ilmaista ateriaa.

c) Mikäli työntekijä joutuu matkan johdosta yöpymään eikä työnantaja järjestä ilmaista majoitusta, korvaa työnantaja matkakustannusten ja päivärahan lisäksi huoneen käytöstä johtuneet majoittumiskulut laskuun liitettävän majoitusliikkeen tosittien mukaisesti enintään valtion virkamatkustussäännön enimmäismääriin asti. Jos matkan aikana on yövytty, eikä esitetä majoituslaskua, maksetaan yöpymisrahana osapäivärahan suuruinen korvaus.

d) Milloin työntekijällä ei ole tavallisuudesta poikkeavasti mahdollisuutta työn vuoksi aterioida työnantajan ruokalassa tahi asunnossaan ruokatauon aikana eikä kysymys ole työskentelystä yrityksen samalla paikakunnalla tai muuten lähellä toisiaan sijaitsevassa yrityksen toimipaikassa, jossa ruokailumahdollisuus on normaalia ruokailumahdollisuutta vastaava, maksetaan työntekijälle verohallinnon kulloinkin verovapaaksi vahvistaman suuruinen ateriakorvaus. Tämä ei koske tapauksia, joissa työntekijällä on oikeus päivärahaan tai osapäivärahaan.

Työnantajan määräyksestä ulkomaille suuntautuvasta matkasta suoritetaan korvaus matkakustannuksista ja majoituksesta sekä päivärahaa siten kuin työnantajan ja työntekijän välillä on tämän pykälän ja valtion virkamiesten matkustussäännön periaatteita noudattaen erikseen sovittu.

Jos valtion virkaehtosopimuksessa sovitaan kilometrikorvausten tai rahakorvausten muutoksista, astuvat ne voimaan tämän sopimuksen osana sen jälkeen, kun muutokset on liittojen toimesta kirjattu.

Tämän pykälän määräyksistä voidaan yrityksen matkustusohjesäännössä poiketa, mikäli näin sovellettava muu vaihtoehto johtaa työntekijälle keskimäärin yhtä edulliseen lopputulokseen.

Pöytäkirjamerkintä:

Saman yrityksen eri toimipisteiden välisistä matkoista aiheutuva kustannusten lisäys selvitetään ja korvataan yrityskohtaisesti ottaen huomioon myös matkaan käytetty aika.

Milloin työntekijän normaalit työtehtävät edellyttävät toistuvaa matkustamista tai milloin työntekijä tehtäviensä luonteen vuoksi itse päättää matkojensa suorittamisesta ja työaikansa käytöstä, voidaan tämän pykälän päiväraha- ja ateriakorvausmääräysten sijaan sopia niiden maksamisesta erillisenä kuukausipalkan yhteydessä maksettavana kiinteänä korvauksena.

18 § Työpuvut

Työnantaja hankkii, kustantaa ja huoltaa työssä tarvittavat työpuvut.

Perustellusta syystä tämä etu voidaan korvata rahakorvauksella, jonka suuruus on 15 euroa kuukaudessa.

Työjalkineet

Työntekijän on työpaikalla käytettävä ja siellä säilytettävä työpaikan työsuojelulliset ja hygieeniset vaatimukset täyttäviä työjalkineita.

Työnantaja hankkii kerran vuodessa yli 3 kuukautta työsuhteessa olleille työntekijöille yllä mainitut työjalkineet. Työnantaja voi vaihtoehtoisesti kuitenkin perustellusta syystä edellyttää, että työntekijä itse hankkii yllä mainitut työjalkineet, jolloin työnantaja korvaa kerran vuodessa tositetta vastaan työntekijälle työjalkineiden hankkimisesta aiheutuneista kustannuksista enintään 80 euroa.

III PALKALLINEN POISSAOLO

19 § Sairausajan palkka

1. Milloin työnantajan palveluksessa kuukauden ollut työntekijä estyy tekemästä työtä sairauden, tapaturman tai tartuntatautilain 60 §:n perusteella määrätyn karanteenin vuoksi eikä hän ole aiheuttanut tautia tai ta-

paturmaa tahallisesti, rikollisella toiminnallaan tai kevytmielisellä elämälään taikka muulla törkeällä tuottamuksella, maksaa työnantaja hänelle palkkaa sen pituisen kalenteriajanjaksoon sisältyviltä työpäiviltä kuin seuraavasta käy ilmi:

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

2. Sairausajan palkkaa maksetaan työntekijälle tämän pykälän sisältämien määräysten mukaisesti silloin, kun työntekijän työsuhte sairastumishetkellä on jatkunut vähintään kuukauden.

Mikäli työnantaja käyttää kausiluontoisissa töissä samoja työntekijöitä, sairausajan palkkaa maksettaessa sovelletaan viikon työsuhte-edellytystä.

Soveltamisohje:

Kausiluontoisissa töissä sovelletaan viikon työsuhte-edellytystä silloin, kun työntekijän työsuhte on yhdenjaksoisesti kesäntä vähintään 3 kuukautta ja hän tulee uudelleen kausiluontoiseen työhön 10 kuukauden kuluessa edellisen kausiluontoisen työsuhteen päättymisestä.

Kuukauden työsuhte-edellytystä ei kuitenkaan noudateta, jos kysymyksessä on työtapaturma.

3. Sairausajan palkan maksamisen perusteena oleva kalenteriajanjakso alkaa sairastumispäivää seuraavasta kalenteripäivästä. Jos työntekijä sairastuu kesken työpäivänsä, on hän koko siltä päivältä oikeutettu palkkaansa.

Jos työntekijä sairastuu ennen työvuoron alkua, katsotaan tämä päivä kuitenkin kalenterijakson ensimmäiseksi päiväksi. Samoin, jos työntekijä on jo työhön tullessaan tosiasiaissa sairauden vuoksi työkyvytön, katsotaan tämä päivä kalenterijakson ensimmäiseksi päiväksi.

4. Työntekijän on viipymättä ilmoitettava työnantajalle sairastumisestaan.

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

5. Vaadittaessa on työntekijän esitettävä sairaudestaan lääkärintodistus. Työntekijä suostuu työnantajan sitä esittäessä lääkärintarkastukseen työnantajan oman tai nimeämän lääkärin luona. Mahdollisesta lääkärinmaksusta vastaa tällöin työnantaja.

6. Työntekijän tulee ensisijaisesti käyttää oman yrityksen työterveyspalveluja.

7. Kuukausipalkkaisen työntekijän sairausajan päiväpalkka lasketaan työehtosopimuksen 13 §:n perusteella. Palkkaa tai osaa maksetaan ainoastaan niiltä päiviltä, jotka työvuorolistan mukaan olisivat olleet työntekijän työpäiviä.

Edellä sovitusta poiketen voidaan paikallisesti sopia toisenlaisista maksamistavoista.

8. Työnantaja maksaa työntekijälle sairausajan palkan kokonaisuudessaan normaalin palkanmaksun yhteydessä, jolloin työnantaja nostaa samalta ajanjaksolta työntekijälle lain tai sopimuksen perusteella maksettavan päivärahan tai siihen verrattavan korvaukseen, enintään maksamansa palkan määrän. Paikallisesti voidaan sopia toisenlaisista maksamistavoista.

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

Jos päivärahaa ei työntekijästä itsestään riippuvasta syystä makseta tai jos se maksetaan vähäisempänä kuin mihin hänellä sairausvakuutuslain nojalla olisi oikeus, on työnantajalla oikeus vähentää sairausajan palkasta se osa, joka työntekijän menettelyn johdosta on jäänyt kokonaan tai osittain sairausvakuutuslain mukaisena päivärahana suorittamatta.

10. Jos työntekijä sairastuu uudelleen samaan sairauteen 30 päivän kuluessa työhön palaamisestaan, lasketaan se kalenteriajanjakso, jolta työnantaja on velvollinen suorittamaan sairausajan palkkaa, yhdeksi sairastumisajanjaksoksi.

Soveltamisohjeita:

1. Työkyvyttömyys todetaan ensisijaisesti lääkärin tätä tarkoitusta varten antamalla todistuksella, ellei tästä ohjeesta muuta johdu.

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

Edellä tarkoitetuissa tilanteissa sairaus voidaan katsoa todistetuksi silloin, kun työterveyshoitaja tai terveydenhoitaja tutkimuksensa perusteella ilmoittaa havaitsemansa oireet ja mahdollisen sairasloman tarpeen enintään kolmeen vuorokauteen saakka kerrallaan edellyttäen, että kertautuvan todistuksen antaja on sama terveydenhoitaja. Tällöin on kiinnitettävä erityistä huomiota mahdollisen lääkärinhoidon tarpeeseen. Osapuolet edellyttävät kuitenkin, että työterveyshoitaja tai terveydenhoitaja ennen sairaslomatodistuksen antamista on yhdessä lääkärin kanssa todennut edellä tarkoitetun tilanteen olemassaolon.

3. Sairaslomatodistus on hyväksyttävä todistus, jollei työnantaja perustelluin syin pysty osoittamaan väärinkäytöstä.

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

5. Sairausajalta maksetaan työntekijälle vuoro-, ilta-, aamutuntti-, olosuhde yms. säännölliset lisät sen suuruisena kuin hän niitä työvuorolistan mukaan olisi työskennellessään ansainnut. Sunnuntaityökorotusta ei huomioida sairausajan palkassa.

Paikallisesti voidaan sopia muustakin tasollisesti vastaavasta laskentatavasta, jossa huomioidaan yllä mainitut lisät.

20 § Raskaus- ja vanhempainvapaan palkka

1. Synnyttävälle työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään 6 kuukautta ennen synnytystä, maksetaan hänen raskausvapaansa ajalta palkkaa 5 viikon pituiseen kalenteriajanjaksoon sisältyviltä työpäiviltä työsopimuslain nojalla tulevan raskausvapaan alkamispäivästä lukien.

2. Jos uusi raskausvapaa alkaa ennen kuin työntekijä palaa takaisin työhön, työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta uuden raskausvapaan ajalta.

Soveltamisohje:

Tämä ei koske tilanteita, joissa työntekijä siirtyy välittömästi perhevapaalta uudelle raskausvapaalle (TT 2014:115–117).

3. Raskausvapaan palkasta vähennetään, mitä työntekijä saa synnytyksen takia samalta ajanjaksolta raskausrahaa taikka siihen verrattavaa muuta korvausta lain tai sopimuksen perusteella. Työnantajalla ei kuitenkaan ole oikeutta vähentää ko. korvausta raskausvapaan palkasta siltä osin kuin korvausta maksetaan työntekijälle hänen kokonaan tai osaksi itse kustantamansa vapaaehtoisen vakuutuksen perusteella.

Siltä ajalta, jolta työnantaja on työntekijälle maksanut raskausvapaan palkan, on työnantaja oikeutettu nostamaan itselleen työntekijälle tulevan edellisen kappaleen mukaisen raskausrahan tai siihen verrattavan korvauksen taikka saamaan sen määrän takaisin työntekijältä.

4. Jos raskausrahaa ei työntekijän omasta syystä makseta tai sitä maksetaan vähemmän kuin mihin työntekijällä sairausvakuutuslain mukaan olisi ollut oikeus, työnantajalla on oikeus vähentää raskausvapaan palkasta se raskausraha tai sen osa, joka työntekijän laiminlyönnin johdosta on jäänyt suorittamatta.

5. Edellä tässä pykälässä mainitun mukaisesti maksetaan työntekijälle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 1–3 momentin (28/2022) mukaiseen vanhempainrahaan, palkka myös enintään 6 päivän pituisen kalenteriajanjaksoon sisältyviltä työpäiviltä työsopimuslain nojalla tulevan vanhempainvapaan alkamispäivästä lukien.

21 § Lapsen sairaus

1. Alle 10-vuotiaan oman lapsen tai muun kodissa pysyvästi asuvan alle 10-vuotiaan lapsen äkillisesti sairastuessa maksetaan äidille tai isälle ja jälkimmäisessä tapauksessa lasta huoltavalle henkilölle, joka avioliittoa solmimatta jatkuvasti elää lapsen äidin tai isän kanssa yhteisessä taloudessa avioliitonomaisissa olosuhteissa (myöhemmin vanhemmat) 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.

Saman sairastumisen johdosta korvausta maksetaan vain toiselle vanhemmista. Tarvittaessa työnantajalla on oikeus saada selvitys siitä, että vain toinen vanhemmista on käyttänyt poissaolo-oikeutta hyväkseen.

2. Sairaalan lapsen hoidon järjestämisen tai hoitamisen johdosta työntekijälle maksetaan palkkaa enintään neljän päivän kalenteriajanjaksolle sisältyviltä työpäiviltä. Milloin työntekijä joutuu lähtemään työstä kesken työpäivän, katsotaan tämä ajanjakson ensimmäiseksi päiväksi. Korvauksen maksaminen edellyttää, että lapsen sairaudesta ja sen aiheuttamasta poissaolosta annetaan sama selvitys kuin työehtosopimuksen tai yrityksessä mahdollisesti omaksutun käytännön mukaan vaaditaan työntekijän omasta sairaudesta. Lapsen sairastumisesta johtuvat palkalliset poissaolopäivät rinnastetaan vuosilomalain tarkoittamiin työssäolopäivien veroisiin päiviin.

3. Mikäli työntekijän, joka on alaikäisen lapsensa huoltaja, on lapsensa sairastumisen vuoksi pakko jäädä hoitamaan sairastunutta lastaan, on tällainen katsottava hyväksyttäväksi poissaolon syyksi, mikäli siitä ilmoitetaan välittömästi työnantajalle.

4. Työntekijälle, jonka lapsi sairastaa valtioneuvoston asetuksen säädöskokoelman n:o 1335/04 (VNa sairausvakuutuslain täytäntöönpanosta) 4 §:n tarkoittamaa vaikeaa sairautta, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen sairausvakuutuslain 10 luvun 2 §:ssä tarkoitettuun lapsen hoitoon, kuntoutukseen tai hoidon opastukseen sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

Soveltamisohjeita:

Milloin poissaolo on välttämätön lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi

Edellytyksenä poissaololle on molempien vanhempien ansiotyössä olo. Lähtökohtana on, että vanhempien tulisi ensisijaisesti pyrkiä järjestämään hoito. Vasta silloin, kun tähän ei ole mahdollisuuksia, työntekijä voi itse jäädä hoitamaan lasta. Poissaolotapauksissa lapsen vanhemmilta vaaditaan selvitykseksi poissaolon välttämättömyydestä vain tieto lapsen hoitopaikan sekä samassa taloudessa asuvien perheenjäsenten

hoitomahdollisuudesta ja sopivuudesta tehtävään. Tämä merkitsee sitä, ettei työnantajalle tarvitse antaa selvitystä naapurien, kunnallisten kodinhoitajien ym. hoitajien puutteesta. Perheenjäsenillä tarkoitetaan kyseisen lapsen isovanhempia, lapsen vanhempia sisarusia sekä muita työntekijän taloudessa eläviä.

Yksinhuoltaja

Sopimuksen tarkoittamassa mielessä yksinhuoltajaksi katsotaan myös henkilö, joka pysyvästi asuu erillään avio- tai avopuolisostaan ja jonka luona lapset asuvat sekä henkilö, jonka puoliso on estynyt osallistumasta lapsen hoitoon asevelvollisuuden suorittamisen tai reservin harjoitusten vuoksi.

Saman sairauden uusiutuminen

Jos lapsi sairastuu 30 päivän kuluessa uudelleen samaan sairauteen, lasketaan ne 2 kohdassa mainittuun ajanjaksoon kuuluvat päivät, joilta työnantaja on velvollinen suorittamaan sairausajan palkkaa, yhteen.

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

Poissaolon pituus

Sopimuksessa mainitulla lyhyellä tilapäisellä poissaololla tarkoitetaan enintään neljän päivän kalenteriajanjaksolle sisältyviä työpäiviä. Poissaolon pituus on aina arvioitava tapaus tapaukselta ottaen huomioon muun muassa hoidon järjestämismahdollisuudet ja sairauden laatu. Sopimus ei siten merkitse automaattista oikeutta palkalliseen poissaoloon. Poissaolon ollessa edellä mainittua pitemmän, ei korvausta suoriteta. Luonnollista on kuitenkin, ettei sairasta lasta voida aina jättää yksin lapsen sairauden jatkuessa pitempäänkin kuin sen ajan, jolta korvausta suoritetaan. Soveltamisohje:

Molemmat vanhemmat vuorotyössä

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

22 § Lääkärintarkastukset

1. Lakisääteiset lääkärintarkastukset

Työnantaja korvaa työntekijälle ansionmenetyksen lakisääteistä työterveyshuoltoa koskevan valtioneuvoston päätöksen (708/2013) tarkoittamissa ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa hyväksytyissä työsuhteen aikana suoritettavissa terveystarkastuksissa sekä niihin liittyvissä matkoissa hänen menettämiään säännöllisiä työtunteja vastaavalta ajalta. Samoin menetellään tapauksissa, joissa on kysymys nuorista työntekijöistä annetussa laissa (998/1993), ja säteilylaissa (859/2018) tarkoitetuista tutkimuksista. Samaa sääntöä noudatetaan lisäksi hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta annetussa valtioneuvoston asetuksen (708/2013) edellyttämässä tutkimuksessa, jotka johtuvat työntekijäin siirtymisestä saman yrityksen sisällä työtehtävään, jossa kyseinen lääkärintarkastus vaaditaan.

Työntekijälle, joka lähetetään edellä mainituissa lainkohdissa tarkoitettuihin tutkimuksiin tai määrätään tällaisessa tarkastuksessa jälkitarkastukseen, suorittaa työnantaja myös korvauksen välttämättömistä matkakustannuksista. Mikäli tutkimukset tai jälkitarkastus tehdään muulla paikkakunnalla, maksaa työnantaja myös päivärahan. Mikäli tarkastus tapahtuu työntekijän vapaa-aikana, maksetaan työntekijälle korvauksena ylimääräisistä kuluista summa, joka vastaa sairausvakuutuslain mukaista vähimmäispäivärahaa.

2. Muut lääkärintarkastukset

Ansionmenetyksen korvattavuuden edellytykset ovat seuraavat:

Perusedellytykset (koskevat kaikkia a-e kohtia)

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

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

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

Lääkärintarkastus on järjestettävä työajan tarpeetonta menetystä välttämiseksi.

Mikäli työntekijä saa lääkärintarkastuksen ajalta sairausajan palkkaa, ei korvausta ansionmenetyksestä lääkärintarkastusta koskevien sopimusmääräysten nojalla suoriteta.

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

Erityisedellytykset

Ansionmenetys korvataan:

a) Uusi tai uusiutuva sairaus

Ansionmenetys korvataan sellaisen lääkärintarkastuksen ajalta, jossa todetaan työntekijän sairaus.

Lääkärin tutkimustoimenpiteestä johtuneen, enintään vuorokauden kestäneen työkyvyttömyyden ajalta.

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

b) Aikaisemmin todettu sairaus

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

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

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

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

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

c) Laboratorio- ja röntgentutkimukset

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

d) Raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset ja tutkimukset

Sairausvakuutuslain mukaisen äitiysrahan saamisen edellytyksenä olevan lääkärin tai terveystieteellisen todistuksen hankkimiseksi välttämättömän tarkastuksen ajalta. Työnantajan on kuitenkin korvattava raskaana olevalle työntekijälle synnytystä edeltävistä lääketieteellisistä tutkimuksista aiheutuva ansionmenetys, jos tutkimuksia ei voida suorittaa työajan ulkopuolella.

e) Äkillinen hammassairaus

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

onnistu saada hoitoa työajan ulkopuolella. Työkyvyttömyys ja hoidon kii-reellisyys osoitetaan hammaslääkärin antamalla todistuksella.

3. Laskenta

Edellä kohdissa 1–2 tarkoitettu ansionmenetys määräytyy ao. työehtoso-pimuksen sairausajan palkan laskenta- ja yhteensovitus sääntöjen mu-kaan. Samoin sovelletaan 1. kohdan toisessa kappaleessa tarkoitettun päivärahan osalta ao. työehtosopimuksen matkakustannusten korvaus-määräyksiä.

23 § Eräät korvaukset

1. Syntymäpäivät

Työntekijällä, jonka työsuhde on kestänyt 3 kuukautta, on oikeus 50- ja 60-vuotispäivänään saada säännöllistä työaikaa vastaava palkallinen vapaa työstä silloin, kun merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.

2. Hautajaiset ja vihkiäiset

Työntekijällä on oikeus saada palkallinen vapaapäivä läheisen omai-sensa hautausjärjestelyjä varten tai hautauspäivänä sekä omiin vih-kiäisiinsä.

Läheisinä omaisina pidetään työntekijän aviopuolisoa, lapsia, lastenlap-sia ja ottolapsia, hänen vanhempiaan, isovanhempiaan, veljiään ja sisa-riaan, aviopuolison vanhempia ja isovanhempia sekä avopuolisoa (sa-massa taloudessa vakinaisesti asunut).

Pöytäkirjamerkintä:

Jos lähiomaisen hautajaiset ovat niin kaukana, ettei työntekijän voida kohtuudella edellyttää yleisiä kulkuneuvoja käyttäen voi-van matkustaa hautajaisiin tai sieltä takaisin kotipaikkakunnal-leen hautauspäivänä, annetaan hänelle, mikäli matkustaminen tapahtuu hänen työpäivänään, matkustamista varten yksi palkallinen vapaapäivä.

3. Reservin harjoitukset

Työnantaja suorittaa työntekijälle reservin harjoitusten ajalta yhdessä valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut. Lasketta-

essa täyden palkkaedun määrää, laskennassa huomioidaan reserviläispalkan osalta vain ne päivät, jotka olisivat olleet työpäiviä, jos työntekijä ei olisi osallistunut harjoitukseen.

4. Asevelvollisuuskutsunta

Asevelvollisen työntekijän osallistuminen asevelvollistenkutsuntatilaisuuteen ei aiheuta hänen ansionsa alenemista, ja siitä johtuvaa poissaoloa työstä pidetään sopimuksen tarkoittamana hyväksyttävänä poissaolon syynä.

Pöytäkirjamerkintä:

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

5. Naisten vapaaehtoinen asepalvelus

Vapaaehtoiseen asepalvelukseen hakeutuvalle korvataan ansionmenetys osallistumisesta naisten vapaaehtoisen asepalveluksen valintatilaisuuteen.

6. Kunnallisten toimielinten kokoukset

Kunnallisvaltuuston tai -hallituksen taikka valtiollisia taikka kunnallisia vaaleja varten lain mukaan asetetun vaalilautakunnan tai -toimikunnan jäsenenä toimivalta työntekijältä ei vähennetä vuosilomaetuja sen vuoksi, että mainittujen elinten kokous pidetään hänen työaikanaan. Jos mainittujen elinten kokous pidetään hänen työaikanaan, maksetaan hänelle palkan ja kunnan maksaman ansionmenetyksen korvauksen erotusta siltä osin, kuin ansionmenetyksen korvaus mahdollisesti alittaa palkan määrän. Erotus maksetaan, kun työntekijä on esittänyt selvityksen kunnan suorittamasta ansionmenetyksen korvauksesta.

IV TYÖAIKA

24 § Säännöllinen työaika

Säännöllinen työaika on 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa.

Päivittäinen työaika pyritään järjestämään yhdenjaksoiseksi sopimuksen mukaisia taukoja lukuun ottamatta.

Vuorokautista säännöllistä työaikaa voidaan luottamusmiehen kanssa neuvotellen yhtenä tai useampana viikon päivänä pidentää, ei kuitenkaan enempää kuin tunnilla ja edellyttäen, että työaika muina saman viikon päivinä on vastaavasti lyhyempi.

Luottamusmiehen kanssa tai, jos luottamusmiestä ei ole, työntekijöiden kanssa yhdessä sopien, kokoaikaisen työntekijän viikoittainen ja vuorokautinen säännöllinen työaika voidaan järjestää keskimääräiseksi siten, että vuorokautinen työaika voi olla vähintään 6 tuntia ja enintään 9 tuntia. Yli 8 tunnin työvuoroja voi olla viikossa enintään kaksi. Viikoittainen työaika tulee tällöin tasata säännölliseen työaikaan enintään 4 viikon tasoittumisjaksoissa. Käytettäessä em. keskimääräistä työaikaa osa-aikaisen työntekijän säännöllinen vuorokautinen työajan tulee kuitenkin olla vähintään 6 tuntia ja enintään 8 tuntia vuorokaudessa.

Työnantajan tulee laatia käytössä olevalle tasoittumisjaksolle työajan tasoittumissuunnitelma työaikalain 29 §:n mukaisesti.

Ks. myös liittojen välinen sopimus keskimääräisestä työajasta leipomotalalla s. 81 ja leipomoiden työaikamalli s. 83.

Työajan lyhennyksestä on sovittu erillisellä pöytäkirjalla, joka on tämän työehtosopimuksen liitteenä.

Muussa kuin keskeytymättömässä vuorotyössä pyritään työaikajärjestelyjen avulla siihen, että uudenvuodenaattona ja vapunaattona työtä ei tehtäisi kello 18.00 jälkeen.

24 a § Keskimääräinen säännöllinen työaika

Kokoaikaisen työntekijän (ks. työajan lyhentämistä koskevan sopimuksen soveltamisalaa koskeva 1 kohta) keskimääräinen säännöllinen työaika voidaan tämän sopimusmääräyksen nojalla järjestää seuraavilla vaihtoehtoisilla tavoilla.

- A) Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää työehtosopimuksen 24, 28 ja 29 §:n määräyksistä riippumatta sopimalla luottamusmiehen kanssa tai, jos luottamusmiestä ei ole, työntekijöiden kanssa yhdessä sopien siten, että se on keskimäärin enintään 40 tuntia viikossa enintään 6 viikon pituisena ajanjaksona. Viikoittaista ylityötä on se työ, joka ylittää työvuoroluettelon mukaisen viikkotyöajan tasoittumisjaksolla.

Tällöin säännöllinen vuorokautinen työaika voi olla enintään 8 tuntia ja viikoittainen säännöllinen työaika enintään 48 tuntia.

Työaika voidaan sijoittaa kaikille viikonpäiville. Työntekijällä on vapaapäiviä keskimäärin kaksi kutakin viikkoa kohden. Työntekijä saa keskimäärin vähintään joka kolmas viikko viikonloppuvapaan (pe-su) siten, että tälle ajanjaksolle sijoittuu kahden päivän yhdenjaksoinen vapaa, ellei toisin työntekijän kanssa sovita.

- B) Viikoittainen ja vuorokautinen säännöllinen työaika voidaan järjestää työehtosopimuksen 24, 28 ja 29 §:n määräyksistä riippumatta sopimalla luottamusmiehen kanssa tai, jos luottamusmiestä ei ole, työntekijöiden kanssa yhdessä sopien siten, että viikoittainen säännöllinen työaika on keskimäärin enintään 40 tuntia viikossa.

Vuorokautinen säännöllinen työaika on vähintään 6 tuntia ja enintään 9 tuntia ja viikoittainen säännöllinen työaika voi olla enintään 45 tuntia.

Tasoittumisjakso on enintään 6 viikkoa. Tasoittumissuunnitelma on laadittava tasoittumisjakson ajaksi.

Työaika voidaan sijoittaa kaikille viikonpäiville. Työpäiviä voi olla viikolla enintään viisi.

Noudatettaessa 24 a §:ssä tarkoitettua (tapa A tai B) keskimääräistä säännöllistä työaika lyhentävät työehtosopimuksen mukaiset arkipyhät, kuitenkin siten että arkipyhästä johtuva työajan lyhennys toteutetaan kyseisen tasoittumisjakson aikana. TES 28 §:n pöytäkirjamerkinnässä 2 mainitut pääsiäislauantai, juhannus- ja jouluaatto ovat kuitenkin vapaapäiviä, ellei työntekijän kanssa toisin sovita.

Tarkastelulauseke

Osapuolet perustavat seurantaryhmän, joka arvioi ja seuraa uusien keskimääräistä työaika koskevien määräysten toteutumista. Arviointia varten seurantaryhmä hankkii tietoja tehdyistä paikallisista sopimuksista, toteutuneista työajoista, työajan enimmäisaikojen käytännöistä, vapaapäivien toteutumisesta, työvuoroluetteloiden käytännöistä ja muista keskimääräiseen työaikaan liittyvistä asioista leipomoalan työpaikoilla.

Sopimukset tulee tehdä kirjallisina ja ne lähetetään seurantaryhmälle tiedoksi. Seurantaryhmän työn perusteella osa-

puolet arvioivat keskimääräistä työaikaa koskevien sopimusmääräysten muutostarpeita. Tarvittavat muutokset kirjataan työehtosopimukseen vuonna 2028 alkavalla sopimuskaudella.

25 § Työaikakokeilut

Pääluottamusmiehen kanssa voidaan yrityksessä sopia työaikakokeiluista työehtosopimuksen työaikamääräyksistä poiketen. Työaikakokeilun toteuttaminen edellyttää asianomaisten työntekijöiden suostumusta. Työaikakokeilua koskeva sopimus on saatettava kirjallisesti liittojen asettaman yhteisen työaikatyöryhmän tietoon hyvissä ajoin ennen työaikakokeilun aiottua käyttöönottoa.

Milloin ETL:n tai SEL:n edustajat työaikaryhmässä edellyttävät työaikakokeilun käsittelemistä, tulee kokeilun käyttöönottoa siirtää, kunnes asia on työryhmässä päätetty. Työaikatyöryhmän tulee toiminnassaan ottaa huomioon sekä työnantajan että työntekijöiden edut ja olosuhteet. Työryhmässä käsiteltyjen työaikakokeilujen toteuttaminen edellyttää työryhmän yksimielistä päätöstä.

Liitot eivät aseta periaatteellisia esteitä kokeilujen käyttöönotolle. Liitot tulevat seuraamaan työaikakokeiluja.

26 § Yötyö

Työaikalain 8 §:n 2 momentin 8 kohdan mukaan yötyötä saa teettää työntekijän suostumuksella leipomoissa; kello 5:n ja 6:n välisenä aikana tehtävään työhön suostumusta ei kuitenkaan tarvita.

Soveltamisohje:

Työaikalain soveltamisen osalta liitot ovat yksimielisiä siitä, että kello 23:n ja 5:n välisenä aikana tehtävä työ edellyttää työntekijän itsensä antamaa suostumusta.

27 § Poikkeaminen vakiintuneesta työaikajärjestelystä

Mikäli vakiintuneesta työaikajärjestelystä poiketaan pysyvästi, ilmoitetaan siitä asianomaisille työntekijöille tai työntekijäryhmille vähintään viikkoa ennen muutoksen toimeenpanoa.

28 § Vapaapäivät

Mikäli viikolla ei sunnuntain lisäksi ole toista vapaapäivää, annetaan leipomon tuotantopuolen työntekijöille tämän lain mukaisen viikkovapaan lisäksi vapaapäivä viikoittain lauantaina.

Muille kuin tuotantopuolen työntekijöille annetaan lain mukaisen viikkovapaan lisäksi tuleva vapaapäivä kuusi arkipäivää sisältävinä viikkoina lauantaina tai, ellei tämä ole mahdollista, maanantaina.

Edellä olevat määräykset eivät kuitenkaan ole esteenä sille, että työnantaja ja työntekijä sopivat, luottamusmiehen kanssa neuvotellen, vapaapäivän antamisesta yksittäistapauksissa jonakin muuna viikon päivänä.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Osapuolet toteavat tässä pykälässä ja 24 §:n 1 kappaleessa olevien määräysten tarkoittavan kaikkien työpäivien - myös lauantaiden, milloin ne ovat työpäiviä, sekä aattopäivien - muodostumista 8-tuntiseksi sekä kaikkien työviikkojen, ellei viikolle sattuvasta arkipyhästä tai jäljempänä olevasta pöytäkirjamerkinnästä 2 muuta johdu, muodostumista kullekin työntekijälle 5-päiväiseksi.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Pääsiäislauantai, sekä juhannus- ja jouluaatto ovat vapaapäiviä, elleivät tuotannon teknilliset syyt muuta vaadi. Mikäli itseinäisyyspäivä, vapunpäivä, uudenvuodenpäivä ja loppiainen ovat muuna arkipäivänä kuin lauantaina, sekä helatorstaiviikolla on niillä työntekijöillä, joilla lauantai on työvuoroluettelon mukaan kiinteä vapaapäivä, vapaa myös näiden viikkojen lauantai. Sanotuilla työntekijöillä ovat myös joulun ja pääsiäisen jälkeiset lauantait vapaapäiviä.

Vastaava työajan lyhennys niiden työntekijöiden osalta, jotka ovat työssä mainittujen viikkojen lauantaina, toteutetaan antamalla lauantain työaikaa vastaava yhdenjaksoinen vapaa-aika ajanjaksolla, joka on kaksi viikkoa työaikaa lyhentävää viikkoa ennen tai kaksi viikkoa sen jälkeen.

29 § Lauantaityö

Työntekijöillä voidaan tässä pykälässä olevien määräysten estämättä teettää säännöllistä työtä lauantaisin myös kuusi arkipäivää sisältävinä viikkoina. Tällöin heille maksetaan erityislisänä 2,80 euroa alkavalta tunnilta.

Soveltamisohje:

Lauantaityölisät

Jouluaattona, pääsiäislauantaina ja juhannusaattona tehdystä työstä maksetaan erillinen peruspalkka sekä 100 %:n suuruisen aattolisä. Lisäksi työntekijälle annetaan vastaava vapaa-aika säännöllisenä työaikana. Työn ollessa yötyötä maksetaan lisäksi 100 % yötyökorotus.

30 § Lepotauot

Säännöllisen vuorokautisen työajan ollessa kuutta tuntia pidempi, voidaan paikallisella sopimuksella päivittäinen lepoaika lyhentää 30 minuuttiin.

Lepoaikaa ei lueta työaikaan, jos työntekijällä on sen aikana oikeus poistua työpaikalta. Lepoaika voidaan poistaa myös kokonaan, jos työntekijälle varataan tilaisuus ateriointiin työaikana työnjohdon määräämänä aikana.

Työajan ollessa seitsemää tuntia pitempi, on työntekijällä lisäksi yksi 15 minuutin kahvitauko. Kahvitauko voidaan paikallisesti niin sopien vaihtaa kahteen 10 minuutin taukoon.

Soveltamisohje:

Työehtosopimuksen mukaiset lepotauot tulee sijoittaa mahdollisimman tasaisesti työajalle.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Säännöllisen työajan ollessa vähintään 4 tuntia on työntekijällä työaikaan sisältyvä 10 minuutin virkistystauko.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Viikkoylityön osalta noudatetaan ruokailu- ja lepotaukojen suhteen soveltuvin osin samoja periaatteita kuin säännöllistä päivätyötä tehtäessä.

Vuorotyössä ei työntekijällä ole erityistä ruokatuntia, vaan varataan hänelle tilaisuus ruokailuun työn aikana ja ruokailu tapahtuu vuorotyön suorittamisen kannalta kulloinkin sopivimpana ajankohtana. Tämän lisäksi on työntekijällä yksi 15 minuutin kahvitauko tai varataan hänelle tilaisuus nauttia kahvia kahdesti vuorotyön suorittamisen kannalta sopivimpana ajankohtana.

Pöytäkirjamerkintä 3:

Tämän pykälän 4 kappaletta sovellettaessa huomioidaan se, ettei ruokailuun käytetty aika saa olla 20 minuuttia pitempi.

Pöytäkirjamerkintä 4:

Jos ylityö kestää yhdenjaksoisesti vähintään kaksi tuntia, on työntekijällä yksi 15 minuutin kahvitauko, ylityön jatkuessa edelleen yli kahden tunnin sallitaan työntekijän lisäksi pitää kahden tunnin välein 10 minuutin levähdystauko, joka lasketaan työaikaan edellyttäen, että ylityö jatkuu sen jälkeen vähintään kaksi tuntia.

Soveltamisohje:

Milloin työntekijälle on varattu työaikaan sisältyen tilaisuus ateriointiin, on huomattava, että kahvitaukomääräyksiä sovelletaan siitä huolimatta erikseen.

31 § Ylityö

Ylityötä tehdään tarvittaessa työntekijän suostumuksella lain sallimissa rajoissa.

A. Vuorokautinen ylityö

Vuorokautisen työajan ylittäessä säännöllisen työajan, maksetaan kahdelta ensimmäiseltä ylityötunnilta 50 %:lla ja sen jälkeisiltä tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

Vuorotyöntekijälle maksetaan ylityöajalta lain mukaisesti korotettuna sen vuoron mukainen vuorotyölisä, jonka aikana hän tekee ylityötä.

Juhlapäivän aattona tehdystä vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kaikilta ylityötunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

Milloin työntekijän suorittama ylityö jatkuu keskeytyksettä vuorokauden vaihteen yli, suoritetaan myös seuraavan vuorokauden puolelle meneviltä tunneilta ylityökorvaus. Näitä tunteja ei tällöin oteta huomioon kyseessä olevan vuorokauden säännöllistä työaikaa laskettaessa.

Pöytäkirjamerkintä

A-kohdan neljännen kappaleen määräystä ylityön korvaamisesta sovelletaan ainoastaan tilanteissa, joissa työntekijä tekee ensin säännöllisen työaikansa mukaisen työvuoron kokonaan ja sen päätyttyä keskeytyksettä jatkaa työtään ylityönä ja tämä ylityö jatkuu vuorokauden vaihteen yli.

Esimerkki 1. Työntekijän säännöllinen työvuoro alkaa klo 15.00 ja jatkuu klo 23.00 saakka. Työntekijä tekee tämän jälkeen kaksi tuntia ylityötä klo 01.00 saakka. Työntekijälle syntyy tällöin kaksi tuntia vuorokautista ylityötä. Työntekijän seuraava säännöllinen työvuoro alkaa seuraavana iltana klo 21.00 ja jatkuu seuraavaan aamuun klo 5.00:een. Tämä jälkimmäinen työvuoro on työntekijän säännöllistä työaikaa, jota ei katsota ylityöksi.

Esimerkki 2. Työntekijän säännöllinen työvuoro alkaa keskiviikkona klo 22.00 ja jatkuu torstaiaamuun klo 6.00 saakka. Työntekijän seuraava säännöllinen työvuoro alkaa klo 21.00 torstai-iltana. Torstaivuorokauden puolelle tulee tällöin yhdeksän työtuntia. (Vuorokauden vaihtumisesta ei ole tilanteessa sovittu toisin, jolloin vuorokausi vaihtuu 00.00. Vuorokautista säännöllistä työaikaa ei myöskään ole neuvoteltu pidennettäväksi 24 § 3. momentin mukaisesti.) Tapauksessa syntyy yksi tunti vuorokautista ylityötä torstaivuorokaudelle, mutta vuorokauden vaihteen yli jatkuva työ ei kuitenkaan ole ylityötä.

B. Viikoittainen ylityö

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

Viikoittaista ylityötä on työ, jota on ylittämättä vuorokautista säännöllistä työaikaan tehty yli 40 tunnin viikossa.

Jos pääsiäis-, helatorstai-, vapunpäivä-, juhannus-, itsenäisyyspäivä-, joulupäivät, uudenvuodenpäivä ja loppiaisen aiheuttavat työajan lyhennyksen siten kuin siitä on erikseen sovittu, maksetaan sillä viikolla, jolle työajan lyhennys sattuu, sopimuksenvaraisen viikkotyöajan ylittäviltä tunneilta ylityökorvaus, kuten viikkoylityöstä on sovittu.

Jos työntekijä on estynyt työtä tekemästä vuosiloman, sairauden, lapsen sairauden, tapaturman, taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuneen lomautuksen, työnantajan määräyksestä suoritettua matkaa tai reservin harjoituksen takia, otetaan tällaiset poissaolopäivät, jos ne muutoin olisivat olleet työntekijän työpäiviä, ylityökorvausta laskettaessa huomioon ikään kuin hän olisi silloin ollut työssä.

31 a § Työajan enimmäismäärä

Työaikalain mukaisen enimmäistyöajan tasoittumisjakso voi olla enintään kuusi kuukautta.

32 § Työviikko ja -vuorokausi

Työviikko ja -vuorokausi katsotaan alkavaksi maanantaina klo 00, ellei työpaikalla ole tarpeen toisin määrittää. Sunnuntaityökorvaus maksetaan kaikilta sunnuntaina tehdyiltä työtunneilta muussa kuin vuorotyössä, jossa sunnuntaityökorvauksen maksaminen jatkuu sunnuntaihin klo 22.00 saakka siinäkin tapauksessa, että työviikko- ja vuorokausi alkaisi ennen klo 22.00.

33 § Osa-aikatyöntekijät

Työnantaja voi ottaa työhön viikonloppuapulaisia sekä viikolla työskenteleviä osa-aikaisia työntekijöitä. Viikolla työskenteleviä työntekijöitä työnantajalla on oikeus palkata kolme (3) osa-aikaista ensimmäistä alkavaa kymmentä (10) kokoaikaista toistaiseksi voimassa työsuhteessa olevaa leipomotyötä tekevää työntekijää kohden, lisäksi aina kolme (3) lisää seuraavaa alkavaa kymmentä kokoaikaista työntekijää kohden. Viikolla työskentelevä osa-aikatyöntekijä voi työskennellä rajoituksetta viikolla ja viikonloppuna eli säännöllinen työaika voidaan sijoittaa mille viikonpäivälle tahansa.

Pöytäkirjamerkintä:

Mikäli kokoaikaisten työntekijöiden määrä vähenee, uusia viikolla työskenteleviä osa-aikaisia työntekijöitä ei saa ottaa työhön kuin em. rajoitusten puitteissa.

Soveltamisohje:

Toistaiseksi voimassa olevalla työ sopimuksella työskentelevä leipomotyötä tekevä työntekijä, joka työskentelee useammassa yksikössä, voidaan hänet huomioida laskennassa vain yhdessä yksikössä ja työnantaja ilmoittaa sen luottamusmiehelle.

Mikäli paikallisesti sovitaan, työnantaja voi ottaa muitakin työntekijöitä edellä tarkoitettuja enimmäistyöaikoja lyhyemmänkin työajan puitteissa. Työnantaja ei kuitenkaan voi vaatia edellä 24 §:ssä tarkoitettua pisintä säännöllistä työaika tekeviä työntekijöitä siirtymään lyhennettyyn työaikaan.

Osa-aikatyöntekijän tuntipalkka lasketaan jakajalla 160.

Soveltamisohje:

Milloin osa-aikatyöntekijän työaika on sovittu viikoittain samantipuisena toistuvaksi, suoritetaan hänelle kuukausipalkka, jonka suuruus määräytyy sen mukaan, kuinka pitkä hänen viikkotyöaikansa on työehtosopimuksen mukaiseen täyteen 40 tunnin viikkotyöaikaan verrattuna.

34 § Vapunpäivä

Toukokuun 1. päivä on vapaa ilman kuukausipalkan vähennystä ja muutoin suoritetaan siitä tuntipalkka niin monelta tunnilta kuin sinä päivänä olisi tehty työtä, jos se olisi ollut tavallinen arkipäivä.

V VUOSILOMA**35 § Vuosiloma**

Työntekijän vuosiloma määräytyy vuosilomasta annetun lain mukaan.

Vuosilomaa ei saa määrätä alkavaksi työntekijän vapaapäivänä, mikäli se johtaisi lomapäivien lukumäärän vähenemiseen.

Soveltamisohje:

Vuosilomapalkassa huomioidaan lomanmääräytymisvuoden aikana maksetut sopimusperusteiset lisät (vuoro-, ilta-, aamutunti-, olosuhde- yms. säännölliset lisät) vuosilomalain mukaisesti. Samalla otetaan huomioon säännöllisesti toistuvat sunnuntaityökorotukset.

Paikallisesti voidaan sopia myös vakiintuneen työvuorolistan mukaisesta laskentatavasta.

Liitot ovat yksimielisiä siitä, ettei lomakautena ja lomakauden ulkopuolella annettavia lomia tulisi sijoittaa välittömästi peräkkäin.

Lomapalkka maksetaan joko ennen loman alkamista tai yrityksessä tavanomukaisesti noudatettavana palkanmaksupäivänä.

36 § Vuosiloman siirto

Liitot ovat sopineet vuosilomalain 30 §:n nojalla lomakaudesta seuraavasti:

Työnantajalla on, milloin se yrityksen toiminnan kannalta on tarpeellista, oikeus antaa 18 lomapäivää (3 viikkoa) ylittävä loman osa yhdenjaksoisena muulloin kuin lomakauden aikana. Ennen tässä tarkoitettua loman jakamista ja lomakauden ulkopuolella annettavan loman osan ajankohdan määräämistä on työnantajan neuvoteltava asiasta asianomaisen työntekijän kanssa.

Lakisääteisen loman osalta, joka näin annetaan lomakauden ulkopuolella, ellei sitä anneta puolitoistakertaisena, maksetaan sen lisäksi, mitä lomarahasta muutoin on sovittu, lomaraha, jonka suuruus on 50 %.

Edellä sanotun mukaista järjestelyä ei kuitenkaan voida soveltaa työntekijään, joka ao. lomanmääräytymisvuoden loppuun (31.3.) mennessä on ollut saman työnantajan palveluksessa vähintään 10 vuotta.

Pöytäkirjamerkintä:

Työntekijälle, jonka työsuhde lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä on keskeytymättä jatkunut vähintään 10 vuotta

ja joka työnantajan kanssa on sopinut lomakautena pidettävästä 24 päivän pituisesta lomasta osan siirrettäväksi lomakauden ulkopuolelle, annetaan näin siirretyksi sovittu loma kahden lomapäivän osalta työnantajan määräämänä ajankohtana kaksinkertaisena tai maksetaan kahden näin siirretyn lomapäivän osalta sen lisäksi, mitä lomarahasta muutoin on sovittu, lomараha, jonka suuruus on 100 % ao. päivien vuosilomapalkasta.

Soveltamisohje:

Siirtomääräyksen mukaan työnantajalla, milloin se yrityksen toiminnan kannalta on tarpeellista, on oikeus antaa 18 lomapäivää (3 viikkoa) ylittävä loman osa yhdenjaksoisena muulloin kuin lakisääteisen lomakauden aikana.

Osa vuosilomasta voidaan siirtää lakisääteisen lomakauden ulkopuolelle, jos se yrityksen toiminnan kannalta on tarpeellista. Tarpeellista se on mm. silloin kun lakisääteisen lomakauden ja tuotannon huippukauden yhteensattuminen johtaisi oleellisiin vaikeuksiin kohonneen tuotannon ylläpitämisessä eikä niitä voida poistaa esim. lomittajia käyttämällä.

Loman siirron edellytykset eivät ole olemassa esim. silloin kun

- jokin kausi on hiljainen, jolloin osa vuosilomasta olisi "mukavinta" antaa tai

- työ- ja tuotantomäärät eivät lisäännä lakisääteisenä lomakautena, vaan työjärjestelyissä esiintyy vaikeuksia pelkästään sen takia, että osa työntekijöitä viettää parhaillaan vuosilomaansa.

Annettaessa osa vuosilomasta lakisääteisen lomakauden ulkopuolella on siitä sekä loman ajankohdasta neuvoteltava työntekijän kanssa. Vuosilomalain 22 §:n mukaan on työntekijälle tai hänen edustajalleen aina varattava tilaisuus esittää mielipiteensä loman ajankohdasta. Vuosiloman ajasta on ilmoitettava työntekijälle mikäli mahdollista kuukautta ja kuitenkin viimeistään vähintään kaksi viikkoa ennen loman tai sen osan alkamista.

Milloin työnantaja käyttää edellä selostettua oikeuttaan vuosiloman siirtoon, on siitä sovittu suoritettavaksi ylimääräinen korvaus työntekijälle. Korvauksena tulee kysymykseen joko raha- tai aikakorvaus. Käytettäessä rahakorvausta on työntekijä oikeutettu saamaan asianomaisen loman osan lomarahahan lisäksi

erillisen 50 %:n suuruisen lomarahana. Kun käytetään aikakorvausta, saa työntekijä siirretyn vuosiloman osan puolitoistakerlaisena. Työnantajalla ei ole oikeutta edellä selostetun vuosilomansiirron toimenpanaan niiden työntekijöiden osalta, jotka ovat lomanmääräytymisvuoden loppuun (31.3.) mennessä olleet 10 vuotta työnantajan palveluksessa. Mikäli pöytäkirjamerkinnän mukaan sovitaan yli 10 vuotta työsuhteessa olleiden loman siirtämisestä lomakauden ulkopuolelle, suosittelevat liitot, ettei työntekijöitä perusteettomasti asetettaisi erilaiseen asemaan.

Annettaessa tämän sopimusmääräyksen perusteella 4 päivän talviloma suositellaan, että siihen pääsääntöisesti sisältyisi 4 työpäivää.

37 § Lomaraha

Työntekijälle maksetaan lomarahana 50 % hänen lakisääteisestä vuosilomapalkastaan.

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

Soveltamisohje:

Saadakseen lomarahana jälkimmäisen osan tulee työntekijän työsuhteen olla voimassa vielä ensimmäisenä vuosiloman jälkeisenä työpäivänä.

Lomaraha maksetaan myös mahdollisen lomakorvauksen yhteydessä, mikäli työsuhte on päättyä lomakautena muusta kuin työntekijästä itsestään johtuvasta syystä. Määräaikaisen työsuhteen päättymistä ei katsota työntekijästä itsestään johtuvaksi syyksi.

Soveltamisohje:

Lomaraha maksetaan edellisen päättyneen lomanmääräytymisvuoden lomakorvauksesta - ei viimeisen kesken jääneen lomanmääräytymisvuoden lomakorvauksesta.

Jos työnantaja lomakautena päättää työntekijän työsuhteen muusta kuin työntekijästä itsestään johtuvasta syystä kesken tämän vuosiloman, maksetaan työntekijälle myös lomarahana jälkimmäinen osa. Mikäli työntekijälle ei ole annettu

vuosilomaa ennen tällä tavoin tapahtunutta työsuhteen päättymistä, maksetaan työntekijälle koko lomaraha.

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

Soveltamisohje:

Eläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomaraha myös mahdollisesta kesken jääneen lomanmääräytymisvuoden lomakorvauksesta.

Työntekijälle, joka suoritettuaan asevelvollisuuden vakinaisessa väessä, palaa palvelusajan päätyttyä työhön maanpuolustusvelvollisuutta täyttävän työ- ja virkasuhteen jatkumisesta annetun lain (8.5.2009/305) edellyttämällä tavalla, on oikeus saada lomaraha siitä lomakorvauksesta, joka työntekijälle maksettiin hänen palvelukseen astuessaan.

Lomarahan maksamistavasta voidaan sopia toisinkin.

Lomarahan vaihtamisesta vastaavaan palkalliseen vapaaseen voidaan sopia.

VI TYÖTURVALLISUUS

38 § Suojavaatetus

Liitot ovat yksimielisiä siitä, että sellaisissa tapauksissa, joissa suojavaatteen tai -varusteen antamiseen työnantajalla ei ole lakisääteistä velvoitetta, mutta joissa suojavaatteen tai -varusteen käytöllä on todettu yhteisesti olevan työolosuhteita oleellisesti parantava ja työtapaturmia vähentävä vaikutus, että työnantaja korvaa suojavarusteen hankinta- ja ylläpitokustannukset mikäli yrityksen työsuojelutoimikunnassa on yksimielisesti asiantuntijalausuntojen, työtapaturma- ja ammattitautitilastojen tai muun vastaavan perusteen nojalla tällaisen suojavarusteen tarpeellisuus todettu. Epäselvissä tapauksissa asia voidaan alistaa työalatoimikunnan selvitettäväksi ja tutkittavaksi.

39 § Työturvallisuus

1. Käytettäessä työntekijän terveydelle mahdollisesti vaarallisia kemikaaleja, liuotin- ym. aineita, on työnantajan selvitettävä ao. työntekijälle ko. aineen mahdollisesti aiheuttama terveydellinen haitta ja huolehdittava asiallisista suojatoimenpiteistä.

Sopijapuolet pitävät suotavana, että käytetään Työterveyslaitoksen asiantuntemusta hyväksi, milloin havaitaan olevan aihetta tutkia tämän sopimuksen alaisilla työpaikoilla pölyn, lämmön ja muiden ilman epäpuhauksien vaikutusta työntekijäin työskentelyolosuhteisiin.

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

3. Lisäksi noudatetaan liittojen välisen yleissopimuksen työsuojelua koskevia määräyksiä.

VII AMMATTIYHDISTYS

40 § Luottamusmies

Kunkin työpaikan työntekijöillä on oikeus keskuudestaan valita luottamusmies toimimaan heidän valtuuttamanaan tämän työehtosopimuksen tulkintaa ja muita työntekijöiden ja työnantajan suhteita koskevissa asioissa.

Pöytäkirjamerkintä:

Työnantajan edustaja selvittää työhön tulevalle uudelle työntekijälle lyhyesti alan järjestö- ja neuvottelusuhteet sekä ilmoittaa, kuka toimii työntekijöiden pääluottamusmiehenä sekä milloin ja missä pääluottamusmies on tavoitettavissa.

Liitot suosittelevat, että yrityksissä, joissa se työpaikan suuruus ja muut olosuhteet huomioon ottaen on tarpeellista ja tarkoituksenmukaista, järjestetään uusille työntekijöille yritystä ja sen työsuhteita koskevia esittelytilaisuuksia, joissa selostetaan yrityksen organisaatiota, työehtosopimusasioiden neuvottelujärjestystä, työturvallisuuteen ja sosiaaliin kysymyksiin sekä työmarkkinajärjestöjen toimintaan kuuluvia ym. työsuhteeseen liittyviä asioita. Myös yrityksen pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle tulee näissä tilaisuuksissa antaa mahdollisuus selostaa edellä mainittuja kysymyksiä.

Työnantaja korvaa sen ansion, jonka luottamusmies menettää työajalla joko paikallisissa neuvotteluissa työnantajan kanssa tai toimiessaan muuten tämän toimeksiannosta.

Luottamusmiehenä toimivaa työntekijää ei tämän tehtävän tähden saa siirtää huonompipalkkaiseen työhön, kuin missä hän oli luottamusmieheksi valituksi tullessaan eikä häntä luottamusmiestehtävän takia saa erottaa työstä.

Luottamusmiehen vaalista on tehtävä kirjallinen ilmoitus työnantajalle.

Luottamusmies ja pääluottamusmies hoitavat näihin luottamusmiestehdäviin kuuluvat toimenpiteet pääasiassa varsinaisen työajan ulkopuolella. Jos he suorittavat työnantajan toimeksiantoja varsinaisen työajan jälkeen, maksetaan näin menetetystä ajasta ylityökorvaus. Niissä leipomoissa, joissa työntekijöiden määrä ylittää 10, suoritetaan pääluottamusmiehelle tuleva korvaus ja annetaan hänelle vapautusta seuraavasti:

Vapautus työstä, korvaus

Työntekijöiden määrä	Vapautus t/ viikko	Korvaus €/kk	Korvaus €/kk	Korvaus €/kk
		31.5.2025 saakka	1.6.2025 alkaen	1.5.2027 alkaen
10–20	-	65	69	71
21–50	4	92	97	100
51–100	8	97	103	106
101–200	14	106	112	115
201–300	20	117	124	127
301–380	28	131	139	143
381–420	34	141	149	153
421 tai yli	kokonaan vapaa	158	167	172

Päuluottamusmiehelle annettavaa vapautusta ja korvausta määriteltäessä pidetään perusteena edellisen vuoden helmikuun ja elokuun keskimääräistä työntekijämäärää. Mikäli em. ajankohtien työntekijämäärissä esiintyy suuria poikkeamia, voidaan tästä laskuperusteesta yhteisesti neuvotellen poiketa.

Jos pääluottamusmiehelle on paikallisesti sovittu pitemmästä vapautuksesta ei sitä muuteta.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Pääluottamusmiehellä on oikeus saada ETL:n palkkatilaston valmistuttua luottamuksellisesti tehtäviensä hoitamista varten seuraavat tiedot henkilöstöryhmän:

- 1) uusista työntekijöistä
 - nimi
 - työosasto
 - palkkaryhmä
- 2) poislähteneistä työntekijöistä
- 3) tiedot kuukausipalkoista
 - palkkaryhmittäin
 - erikseen miehet ja naiset

Pääluottamusmies ei ole oikeutettu saamaan keskiansiotietoja, jotka koskevat kuutta henkilöä pienempiä työntekijäryhmiä.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Luottamusmiehiin sovelletaan lisäksi mitä liittojen välillä on sovittu ETL/SEL yleissopimuksessa 2003.

Pöytäkirjamerkintä 3:

Pääluottamusmiehellä on pyydetäessä oikeus neljännesvuositain saada jäljennös tai muu kirjallinen selvitys työaikalain mukaan pidettävästä yli- ja hätätyöluettelosta.

Erikseen pyydetäessä jäljennös tai muu kirjallinen selvitys luettelosta annetaan kahden kuukauden välein.

Soveltamisohje:

Pääluottamusmiehelle suoritettava korvaus maksetaan hänen vuosilomansa tai muun vastaavan pituisen poissaolon ajalta hänen tehtäviään suorittavalle varapääluottamusmiehelle milloin varamiehestä on tehty asianmukainen ilmoitus työnantajalle.

Pääluottamusmiehen työstä vapautuksen ja korvauksen perustana on leipomotyöntekijöitä koskevan työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden lukumäärä ao. työpaikassa.

41 § Työsuojeluvaltuutettu

Työsuojeluvaltuutetulle korvataan hänen työaikanaan suorittamiensa työsuojelua koskevien tehtävien hoitamisesta aiheutuva ansion menetyt. Lisäksi hänelle suoritetaan kuukausittain hänen edustamiensa työntekijöiden lukumäärän mukaisesti korvausta seuraavasti:

Työntekijöiden määrä	31.5.2025 saakka	1.6.2025 alkaen	1.5.2027 alkaen
	Korvaus €/kk	Korvaus €/kk	Korvaus €/kk
10–20	65	69	71
21–50	92	97	100
51–100	97	103	106
101–200	106	112	115
201–300	117	124	127
301–380	131	139	143
381–420	141	149	153
421 tai yli	158	167	172

1. Työsuojeluvaltuutetun työstä vapautuksen määrä lasketaan vahvistettujen toimialakohtaisten kertoimien mukaan.

2. Työsuojeluvaltuutetun vapaa-aikaa ja korvausta määritettäessä pidetään perusteena edellisen vuoden helmikuun ja elokuun keskimääräistä työntekijämäärää. Mikäli em. ajankohtien työntekijämäärässä esiintyy suuria poikkeamia, voidaan tästä laskuperusteesta yhteisesti neuvotellen poiketa.

42 § Työpaikkakäynnit

Muiden kuin leipomolaitokseen työsuhteessa olevien henkilöiden tuominen laitosalueelle ilman kussakin tapauksessa erikseen laitoksen johdolta saatua lupaa on kielletty.

Suomen Elintarviketyöläisten Liiton toimihenkilö voi, sovittuaan siitä laitoksen johdon kanssa, käydä yhdessä työnantajan edustajan ja työntekijöitä edustavan ao. luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun kanssa tutustumassa olosuhteisiin tämän työehtosopimuksen käsittämässä laitoksissa.

43 § Kokoontuminen työpaikalla

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

1. Kokouksen pidosta työpaikalla tai tässä pykälässä tarkoitetussa muussa 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 kulusta ja järjestyksestä sekä kokoustilojen siisteydestä vastaavat kokoustilojen varauksen tehnyt järjestö ja järjestäjä. Järjestön luottamushenkilöiden tulee olla kokouksessa saapuvilla.
4. Kokouksen järjestäjillä on oikeus kutsua kokoukseen työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton ja sen alayhdistyksen sekä asianomaisten keskusjärjestöjen edustajia.

44 § Ilmoitustaulu

Työnantaja varaa kullekin työpaikalle ilmoitustaulun työntekijöiden ja heidän järjestöjensä ilmoituksia ja tiedonantoja varten. Työntekijät ovat velvollisia itse huolehtimaan taulun siisteydestä ja järjestyksestä.

45 § Ammattiyhdistysjäsenmaksujen perintä

Työnantajaliitot suosittelevat ammattiyhdistysjäsenmaksun perimistä ns. Liinamaa I -sopimuksen mukaisesti.

Työnantaja ilmoittaa päättymisilmoitusta käyttäen pääluottamusmiehelle jäsenmaksujen perintasopimuksen tehneen työntekijän työsuhteen päättymisestä.

46 § Koulutustoiminta

Työntekijöille annetaan tilaisuus osallistua ammatillisten keskusjärjestöjen ja ammattiliittojen järjestämille kursseille työsuhteen katkeamatta, milloin se aiheuttamatta tuntuvaa haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle käy päinsä. Ilmoitus aikomuksesta lähteä kurssille on, milloin kurssi kestää enintään yhden viikon, annettava vähintään kaksi viikkoa ennen kurssin alkua sekä, milloin on kysymys pitemmästä kurssista, vähintään kuusi viikkoa ennen.

Osallistuminen kuukauden tai sitä lyhyemmille kursseille ei aiheuta työntekijän vuosilomaoikeuden tai muun työsuhteeseen perustuvan oikeuden vähenemistä.

47 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

Jos tämän tai sopimuspuolten välillä tehtyjen muiden sopimusten tai pöytäkirjojen sisällöstä, määräysten tulkinnasta tai soveltamisesta syntyy erimielisyyttä, jota asianomaiset eivät saa heidän välisissään neuvotteluissa selvitetyn, on asia siirrettävä sopimuspuolten ratkaistavaksi.

Jommankumman sopimuspuolen esittäessä neuvotteluja tässä pykälässä tarkoitetussa asiassa on ne aloitettava ensi tilassa ja viimeistään kahden viikon kuluessa esityksen tekemisestä.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Niissä tapauksissa, jolloin paikalliset neuvottelut eivät johda tulokseen, ja toinen osapuoli haluaa siirtää asian liittojen ratkaistavaksi, on asiasta laadittava muistio, jonka molemmat osapuolet allekirjoittavat, ja jossa on lyhyesti mainittu erimielisyyttä koskeva asia sekä molempien osapuolten kanta. Muistiosta on jätettävä molemmille sopimuspuolille kappale.

Kun erimielisyys on siirretty liittojen ratkaistavaksi, lähtökohta on se, että liittojen on sovittava neuvottelujen aloittamisesta irtisanomis- ja purkutapauksissa kahden viikon kuluessa ja muissa tapauksissa neljän viikon kuluessa muistion saapumisesta molempien liittojen tietoon.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Elleivät sopimuspuolet pääse yksimielisyyteen edellä 1 kappaleessa mainituista asioista, voidaan ne saattaa työtuomioistuinten ratkaistavaksi.

VIII TYÖRAUHA

48 § Työrauha

Kaikki työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat tähän työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tahi johonkin sen yksityiseen määräykseen, ovat kielletyt.

49 § Sopimuksen voimassaoloaika

Työehtosopimus on voimassa 31.1.2028 saakka. Sopimuksen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä jommaltakummalta puolelta kirjallisesti irtisanota vähintään kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä.

Osapuolet tarkastelevat vuoden 2026 lokakuun aikana työehtosopimusten tavoitteiden toteutumista sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä elintarviketeollisuudessa. Arvioinnin perusteella kummallakin osapuolella on mahdollisuus irtisanoa työehtosopimukset päättymään 31.1.2027. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava viimeistään 30.11.2026 toiselle sopijaosapuolelle sekä tiedoksi valtakunnansovittelijalle.

Mikäli työehtosopimusta ei ole em. tavoin irtisanottu, jatkuu se sopimuskauden päättymisen jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä jommaltakummalta puolelta kirjallisesti irtisanota vähintään kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä.

Irtisanomisesta huolimatta työehtosopimuksen määräykset ovat voimassa, kunnes yhteisesti todetaan neuvottelujen uudesta sopimuksesta päättyneen tai toinen osapuoli kirjallisesti ilmoittaa katsovansa neuvottelut päättyneiksi.

Helsingissä huhtikuun 14. päivänä 2025

ELINTARVIKETEOLLISUUSLIITTO ry

SUOMEN ELINTARVIKETYÖLÄISTEN LIITTO SEL ry

YLLÄPITO-OSASTOJEN TYÖNTEKIJÖIDEN PALKKARYHMITTELY

1. palkkaryhmä

Yksinkertaiset ylläpitotyöt

Harjoittelijat

4. palkkaryhmän ammatin opiskelija (0–59 opintopistettä)

2. palkkaryhmä

Ylläpitotyöt

4. palkkaryhmän ammatin opiskelija (60–119 opintopistettä)

Ammattityöntekijän apuna työskentelevä työntekijä

Ulkotyöntekijä

Soveltuvan ammatillisen perustutkinnon suorittanut (väh.

180 opintopistettä) 6 kuukauden ajan

3. palkkaryhmä

Vaativat ylläpitotyöt

4. palkkaryhmän ammatin opiskelija (väh. 120 opintopistettä) 2 vuoden ajan

Ammattityöntekijän apuna monipuolisia töitä tekevä työntekijä 6 kuukauden jälkeen

Talonmies

Lämmittäjän työ yksinomaisena työnä

Monipuolisia ulkotöitä tekevä ulkotyöntekijä 6 kuukauden jälkeen

Soveltuvan ammatillisen perustutkinnon suorittanut (väh.

180 opintopistettä) 2 vuoden ajan

4. palkkaryhmä

Ammattityöt

Talonmies ja lämmittäjä, jotka tekevät erilaisia ylläpitopuolen tehtäviä, yli 5 vuotta ammatissa toiminut

Itsenäiseen työhön pystyvä ammattityöntekijä, yli 4 vuotta ammatissa toiminut

Monityötaitoisuus- ja työnvaativuuslisä

Työntekijälle maksetaan paikallisesti erikseen sovittavaa palkkaperuste-
lisää alla olevien perusteiden mukaan:

- 1 Henkilö hallitsee ylläpito-osastojen 4. palkkaryhmän useam-
pia perusammatteja ja on valmis siirtymään toisiin työtehtä-
viin siten, että hänen monipuolista ammattitaitoaan voidaan
käytännössä hyödyntää. Tällöin monityötaitoisen henkilön
vähimmäispalkka ylittää vähintään 1–7 % 4. palkkaryhmän
ohjetuntipalkan.

- 2 Monimutkaisten koneistojen ja laitteiden asennukset,
korjaukset, säädöt ja huollot, jotka vaativat erityistä perehty-
neisyyttä ja ammatillista osaamista. Tällöin vähimmäis-
palkka ylittää vähintään 5–20 % 4. palkkaryhmän ohjetunti-
palkan.

Erityiskoulutuksella tarkoitetaan esim. yrityksen järjestämää
tai laitetoimittajan antamaa koulutusta.

Monityötaitoisuus- ja työnvaativuuslisän voimaantulo

Sovitut lisät pannaan täytäntöön sopimista seuraavan palkkakauden
alusta lukien.

Olosuhdelisät

Olosuhdelisistä sovitaan paikallisesti.

Ammatti- ja työllisyys- yms. kurssit

Ammatti- ja työllisyys- yms. vastaavat kurssit sekä lä-
hiammatissa työskentely. Työssäoloajaksi verrattava aika
tulee sopia paikallisesti. Kuitenkin edellytetään, että 3. palk-
karyhmässä työskentelyä tulee olla vähintään yksi vuosi.

Ylläpito-osastojen kuukausipalkat**31.5.2025 saakka voimassa olevat palkkataulukot:**

Palkka-ryhmä	Pääkaupunkiseutu*	Muu Suomi
	euroa	euroa
1	2140	2038
2	2366	2253
3	2503	2384
4	2760	2629

1.6.2025 lukien voimassa olevat palkkataulukot:

Palkka-ryhmä	Pääkaupunkiseutu*	Muu Suomi
	euroa	euroa
1	2193	2089
2	2424	2309
3	2566	2444
4	2830	2695

1.5.2026 lukien voimassa olevat palkkataulukot:

Palkka-ryhmä	Pääkaupunkiseutu*	Muu Suomi
	euroa	euroa
1	2258	2150
2	2495	2376
3	2641	2515
4	2912	2773

1.5.2027 lukien voimassa olevat palkkataulukot:

Palkka-ryhmä	Pääkaupunkiseutu*	Muu Suomi
	euroa	euroa
1	2312	2202
2	2555	2433
3	2704	2575
4	2982	2840

*Helsinki, Espoo, Vantaa, Kauniainen

ETTL/SEL

14.3.1989

YLLÄPITO-OSASTOJEN PALKKARYHMITTELYTOIMIKUNNAN KESKUSTELU-MUISTIO

1. Paikallisesti sovitaan periaatteet, miten monityötaitoisuus- ja työn-vaativuuslisät määräytyvät.
2. Sovittuja, edellä mainittuja lisiä ei voi leikata palkankorotusten yhteydessä.

Tämä sopimuksen ylittävä palkanosa katsotaan ns. ilmatilaksi.
3. Palkkaryhmittelyltään neljäs palkkaryhmä vastaa aikaisempaa metallin 5. pr:n vaativuustasoa.
4. Monityötaitoisuus- ja työnvaativuuslisän käyttö
 - työntekijän velvollisuutena on esittää perusteet omille lisille
 - työnantajan velvollisuus on selvittää työntekijän oikeus lisän määräytymiseen
 - sovittu henkilökohtainen lisä tulee voimaan esitystä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien
 - 1- ja 2-kohtien mukaiset prosenttilisät voivat mennä päällekkäin
5. Paikallisesti sovittavilla olosuhdelisillä tarkoitetaan vain selvästi poikkeavia olosuhteita
6. Vanhat palkkaperusteet raukeavat otettaessa käyttöön uusi järjestelmä.

TYÖAJAN LYHENTÄMISTÄ LEIPOMOALALLA KOSKEVA SOPIMUS 2003

1. SOVELTAMISALA

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

Pöytäkirjamerkintä:

Jos työntekijän säännöllinen työaika on vähintään 37,5 tuntia viikossa, ansaitsee työntekijä työajan lyhennysvapaita suhteutettuna todellisuudessa tekemäänsä työaikaan. Jos työntekijä jo saa laskennallisesti pekkaset, niin yllä oleva ei koske ko. työntekijää.

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

Sopimuksenvaraista lomanpidennystä ei pidetä tässä eikä 2 § 2 kappaleessa tarkoitettuna 30 arkipäivää ylittävänä vuosilomana.

Ks. allekirjoituspöytäkirjan 11 § (mm. osa-aikaeläke, osa-aikalisä, osittainen hoitovapaa, osa-aika-työkyvyttömyyseläke sekä osa-aikatapaturmaeläke), s. 5.

2. TYÖAJAN LYHENNYKSEN TOTEUTTAMINEN

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

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

3. VAPAAN KERTYMINEN

Työntekijälle kertyy vapaata kalenterivuoden aikana 1 §:ssä tarkoitetuissa työaikamuodoissa tehdyistä säännöllisistä työpäivistä seuraavasti:

vähintään 17 työpäivää	1	vapaa		
" 34 "	2	vapaata		
" 51 "	3	"		
" 68 "	4	"		
" 85 "	5	"		
" 102 "	6	"		
" 119 "	7	"		
" 136 "	8	"		
" 153 "	9	" tai 8 vapaata ja	8 t	
" 170 "	10	" " 8 " "	16 t	
" 187 "	11	" " 8 " "	24 t	
" 210 "	12,5	" " 8 " "	36 t	

Työssäoloon rinnastettavaa aikaa ovat:

- ne työntekijän sairauden tai tartuntatautilain 60 §:n mukaisen karanteenin ajalle sattuvat työvuoroluettelon mukaiset työpäivät, joilta työnantaja maksaa sairaajan palkkaa
- työnantajan osittainkin kustantama koulutusaika siltä osin kuin työnantaja korvaa ansionmenetyksen
- Kunnanvaltuuston ja -hallituksen sekä niiden asettamien lautakuntien tai muiden pysyvien elinten kokouksiin käytetty aika
- Suomen Elintarviketyöläisten Liiton liittokokoukseen, liittovaltuuston tai -hallituksen kokouksiin käytetty aika
- työntekijän omat vihkiäiset ja omat 50- ja 60-vuotispäivät
- lähiomaisen hautajaiset ja hautausjärjestelyt sekä mahdollinen hautausmatkapäivä
- vuosiloman pidennysosa
- raskausvapaa 42 päivän ajanjaksolta
- alle 10-vuotiaan sairaan lapsen hoidon tai hoidon järjestämisen aiheuttama vapaa

- kutsunta- ja reservinharjoituspäivät
 - lomautus enintään 30 päivää vuodessa
 - tämän sopimuksen mukaiset työajan lyhentämispäivät
- Yllä olevan luettelon mukainen aika katsotaan työssäoloon rinnastettavaksi ajaksi siltä osin kuin se on säännöllistä työvuoroluettelon mukaista työaikaa.

Vapaapäiväksi ei voida määrätä ennalta tiedossa olevaa työehtosopimuksen muulla perusteella annettavaa vapaapäivää.

4. VAPAAN ANTAMINEN

Kalenterivuoden aikana kertynyt vapaa on annettava työntekijälle viimeistään seuraavan vuoden syyskuun loppuun mennessä, ellei paikallisesti toisin sovita. Vapaa annetaan työnantajan määräämänä ajankohdana. Vapaata annettaessa noudatetaan vähintään viikon ilmoitusaikaa, ellei paikallisesti toisin sovita.

Vapaan antaminen toteutetaan seuraavasti:

8 kokonaista työvuoroa ja 36 tuntia viikkotyöaikaa lyhentämällä, ellei työnantajan ja työntekijän kesken toisin sovita. Annettaessa työvuoro vapaata, katsotaan sen pituudeksi 8 tuntia, ellei toisin sovita.

Vapaan antamisesta tulee ensisijaisesti pyrkiä sopimaan. Työntekijän esityksestä sovitut tilapäiset poissaolot työstä ovat työajan lyhennystä, ellei toisin sovita.

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

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

5. ANSIOTASO

Kuukausipalkkaiselle työntekijälle ansionmenetys korvataan säilyttämällä kuukausipalkka ennallaan. Työajan lyhennyspäiviltä ei makseta aamutuntikorvausta.

6. VIIKKOYLITYÖ

Viikkoylityötä laskettaessa lyhentää tämän sopimuksen mukaisesti annettu vapaa ao. viikon säännöllisten työtuntien lukumäärää vapautusta vastaavasti. Työnantajan toteuttaessa lyhennyksen viikkotyöaika lyhentämällä, korvataan lyhennetyn työajan ylittävä työaika kuten ylityö.

7. VUOSILOMA

Vuosilomaa annettaessa pidetään vuosilomalain 7 §:n tarkoittamina työssäolon veroisina päivinä myös edellä 3 §:ssä tarkoitettuja vapaapäiviä.

8. 35 TUNNIN VIIKKOTYÖAIKAJÄRJESTELMÄ

Liitot suosittelevat, että leipomoissa sovitaan työehtosopimuksen mukaisin palkkataulukoin 35 tunnin viikkotyöaikaajärjestelmästä, milloin se työnantajan ja henkilöstön edustajien välillä yhteisesti todetaan tarkoituksenmukaiseksi.

9. OSA-AIKAINEN SIIRTYY TILAPÄISESTI KOKOAIKAISEKSI

Osa-aikaisen työntekijän siirtyessä tilapäisesti tekemään 40/ vähintään 37,5-tuntista työaika tulee hän tämän sopimuksen piiriin tehtyään 40/ vähintään 37,5-tuntisia työviikkoja yhdenjaksoisesti vähintään neljän viikon ajan.

Soveltamisohje:

Neljän viikon täytyttyä työntekijään sovelletaan työajan lyhentämistä koskevaa sopimusta siitä päivämäärästä lukien kun hän ryhtyi tekemään 40/ vähintään 37,5-tuntista työviikkoa.

10. TYÖAJAN LYHENTÄMISEEN LIITTYVÄT KYSYMYKSET

Luottamusmiehellä on oikeus saattaa liittojen välisen työaikatyöryhmän ratkaistavaksi tilanteet, joissa työnantaja ja työntekijä ovat mahdollisesti sopineet työajan enintään puolen lyhennysvapaan määrästä vaihtamisesta yksinkertaisen tuntipalkan mukaiseen rahakorvaukseen työajan lyhennysvapaan määrän säilyessä edelleen 100 tuntina. Sopimukset on annettava tiedoksi luottamusmiehelle.

11. VOIMASSAOLO

Tätä sopimusta noudatetaan työehtosopimuksen osana.

ELINTARVIKETEOLLISUUSLIITTO ry

SUOMEN ELINTARVIKETYÖLÄISTEN LIITTO SEL ry

TYÖAJAN LYHENTÄMINEN KESKEYTYVÄSSÄ KOLMIVUOROTYÖSSÄ 2003

- 1 §** Sovittiin, että säännöllistä työaika lyhennetään keskeytyvässä kolmivuorotyössä siten, että se on keskimäärin 35,8 tuntia viikossa. Työajan lyhennys koskee myös sellaista keskeytyvää kolmivuorotyötä, jota tehdään vain osan kalenterivuotta. Tämän pöytäkirjan määräyksiä noudatetaan soveltuvien osin myös tällöin.

Pöytäkirjamerkintä:

Henkilö tulee tämän pöytäkirjan piiriin, kun hän on ollut keskeytyksellä keskeytyvässä kolmivuorotyössä aamu-, ilt- ja yövuorot.

- 2 §** Työajan lyhentäminen tapahtuu antamalla vapaata niin, että työaika enintään vuoden pituisena ajanjaksona tai keskeytyvää kolmivuorotyötä tehtävän jakson aikana tasoittuu keskimäärin 35,8 tuntiin viikossa.

Viimeksi mainitussa tapauksessa "työajan tasoittuminen" voidaan toteuttaa myös siten, että suoritetaan vastaava rahakorvaus tuntipalkan mukaan tai annetaan vastaava vapaa keskeytyvää kolmivuorotyötä tehtävän jakson jälkeen.

Vuosityöaika keskeytyvässä kolmivuorotyössä saadaan kertomalla työviikot 35,8 tunnilla.

- 3 §** Työtä varten tulee ennakolta laatia työajan tasoittumissuunnitelma vähintään ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen työaika tasoittuu keskimäärin 35,8 tuntiin.

Pöytäkirjamerkintä:

Tällöin ei kuitenkaan pidennetä työehtosopimuksen mukaista säännöllistä työaika työskenneltäessä keskeytyvässä kolmivuorotyössä lyhyitä ajanjaksoja, joihin sisältyy arkipyhiä.

Pöytäkirjamerkintä:

1. Liitot toteavat, ettei yksityiskohtaisen työvuoroluettelon laatiminen aina ole mahdollista esim. maidonjalostusalalla tuotannon kausivaihteluiden edellyttäessä keskeytyvän kolmivuorotyön suorittamista. Kuitenkin keskeytyvän kolmivuorotyön jakson kesto aika ilmoitetaan vähintään kahden viikon tarkkuudella.

2. Edellä tarkoitetuissa tapauksissa annetaan tasoitusvapaa yhdenjaksoisena ellei asiasta toisin sovita.

Säännöllinen päivittäinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa.

- 4 §** Kuukausipalkkaiselle työntekijälle ansionmenetys korvataan säilyttämällä kuukausipalkka ennallaan.
- 5 §** Työvuoroluettelon mukaisia vapaapäiviä pidetään työssäolopäivien ve-roisina vuosilomaa määrättäessä kuitenkin vähennettynä asianomaiseen kalenterikuukauteen sisältyvien päivätyöntekijöiden tavanomaisten vapaapäivien lukumäärällä.
- 6 §** Keskeytyvässä kolmivuorotyössä korvataan työ, joka ylittää asianomaisen työvuoroluettelon mukaisen viikkotyöajan, siten kuin työehtosopimuksessa viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

Pöytäkirjamerkintä:

Tehtäessä keskeytyvää kolmivuorotyötä käytetään kuukausipalkan tuntipalkkakajakajana ylityötä laskettaessa lukua 156.

- 7 §** Siirryttäessä tässä sopimuksessa tarkoitetusta työaikamuodosta muihunkin työaikamuotoon sekä työntekijän työsuhteen päättyessä sovitaan ansaittujen mutta pitämättä jääneiden vapaiden korvaamisesta joko antamalla vastaavasti vapaata tai maksamalla rahassa tuntipalkan mukaan.

ELINTARVIKETEOLLISUUSLIITTO ry

SUOMEN ELINTARVIKETYÖLÄISTEN LIITTO SEL ry

TYÖAJAN LYHENTÄMINEN KESKEYTYMÄTTÖMÄSSÄ KOLMIVUOROTYÖSSÄ 2003

1 § Työaika ja soveltamisala

Sovittiin, että säännöllistä työaika lyhennetään keskeytymättömässä kolmivuorotyössä siten, että se on keskimäärin 34,6 tuntia viikossa. Työajan lyhennys koskee myös sellaista keskeytymätöntä kolmivuorotyötä, jota tehdään vain osa kalenterivuotta. Tämän pöytäkirjan määräyksiä noudatetaan soveltuvin osin myös kyseisen työn osalta.

Pöytäkirjamerkintä:

Työntekijä tulee tämän pöytäkirjan piiriin, kun hän on ollut keskeytyksettä keskeytymättömässä kolmivuorotyössä aamu-, ilt- ja yövuorojaksot.

2 § Työajan tasoittuminen

Työajan tulee enintään vuoden pituisena ajanjaksona tai keskeytymätöntä kolmivuorotyötä tehtävän jakson aikana tasoittua keskimäärin 34,6 tuntiin viikossa.

Viimeksi mainitussa tapauksessa "työajan tasoittaminen" voidaan toteuttaa myös siten, että maksetaan vastaava rahakorvaus tuntipalkan mukaan tai annetaan vastaava vapaa keskeytymätöntä kolmivuorotyötä tehtävän jakson jälkeen.

Työtä varten tulee ennakolta laatia työajan tasoittumissuunnitelma vähintään ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen työaika tasoittuu keskimäärin 34,6 tuntiin.

Säännöllinen päivittäinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Keskimääräiset viikkotyöajat eivät sisällä vuosiloma-aikaa.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Kun keskeytymätöntä kolmivuorotyötä tehdään lyhyitä jaksoja, joihin sisältyy arkipyhiä, niin tällaisen keskeytymättömän kolmivuorotyöjakson työaika ei voi olla pidempi kuin

muissa työaikamuodoissa. Työajan vertailussa tulee huomioida arkipyhien lisäksi vapaapäivien kertyminen yksi- ja kaksivuorotyössä.

Pöytäkirjamerkintä 3:

1. Liitot toteavat, ettei yksityiskohtaisen työvuoroluettelon laatiminen aina ole mahdollista esim. maidonjalostusalalla tuotannon kausivaihteluiden edellyttäessä keskeytymättömän kolmivuorotyön suorittamista. Kuitenkin keskeytymättömän kolmivuorotyön jakson kesto aika ilmoitetaan vähintään kahden viikon tarkkuudella.

2. Edellä tarkoitetuissa tapauksissa annetaan tasoitusvapaa yhdenjaksoisena ellei asiasta toisin sovita.

3 § Työajan lyhentymisen korvaaminen

Kuukausipalkkaiselle työntekijälle ansionmenetys korvataan säilyttämällä kuukausipalkka ennallaan.

4 § Vuosiloma

Viisivuorojärjestelmää käytettäessä työntekijälle annetaan vuosilomaa varten 22 päivän pituinen yhdenjaksoinen vapaa-aika 20.5. ja 20.9 välisenä aikana.

Edellä olevan käytännön takia 24:n päivän loman osasta käyttämättä jäävät lomapäivät annetaan pääsääntöisesti yhdessä jaksossa saman kalenterivuoden aikana.

Kaikissa tämän sopimuksen tarkoittamissa työvuorojärjestelmissä annetaan 24 lomapäivää ylittävä loman osa saman kalenterivuoden aikana tai sitä seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä.

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

Edellä tässä pykälässä olevasta poiketen voidaan paikallisesti sopia, että vuosiloma annetaan vuosilomalain mukaisesti.

Liitot pitävät tarkoituksenmukaisena, että vuosilomien sijoittelu pyritäisiin toteuttamaan mahdollisimman aikaisin.

Työvuoroluettelon mukaisia vapaapäiviä pidetään työssäolopäivien ve-roisina vuosilomaa määrättäessä. Kuitenkin niistä vähennetään asian-omaiseen kalenterikuukauteen sisältyvien, päivätyöntekijöiden tavan-omaisten vapaapäivien lukumäärä.

5 § Ylityö

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

Pöytäkirjamerkintä:

Tehtäessä keskeytymätöntä kolmivuorotyötä käytetään kuu-kausipalkan tuntipalkkakajakajana ylityötä laskettaessa lukua 146.

6 § Siirtyminen työaikamuodosta toiseen sekä työsuhteen päättymisen

Kun tässä sopimuksessa tarkoitetusta työaikamuodosta siirrytään muu-hun työaikamuotoon tai kun työntekijän työsuhde päättyy, on sovittava ansaittujen, mutta pitämättä jääneiden vapaiden korvaamisesta joko an-tamalla vastaavasti vapaata tai maksamalla rahaa tuntipalkan mukaan.

7 § Tämä sopimus on voimassa työehtosopimuksen osana.

ELINTARVIKETEOLLISUUSLIITTO ry

SUOMEN ELINTARVIKETYÖLÄISTEN LIITTO SEL ry

LIITTOJEN VÄLINEN SOPIMUS KESKIMÄÄRÄISESTÄ TYÖAJASTA LEIPOMOALALLA

1. Sopiminen

Keskimääräisestä työajasta sovitaan paikallisesti ja sen tekeminen edellyttää työntekijän henkilökohtaista suostumusta. Mikäli yrityksessä on valittu luottamusmies, asiasta on sovittava hänen kanssaan. Keskimääräisen työaikajärjestelmän käyttöönotosta on ilmoitettava työaikatyöryhmälle. Jos yrityksessä ei ole valittu luottamusmiestä, työaikatyöryhmä antaa luvan keskimääräisen työaikajärjestelmän käyttöönottoon.

Tässä kohdassa tarkoitetun sopimuksen irtisanomisesta sovitaan paikallisesti.

Työntekijällä on oikeus palata samaan tai samantapaisiin töihin ilmoitettuaan siitä työnantajalle. Työnantajalle on kuitenkin varattava kohtuullinen järjestelyaika.

2. Keskimääräinen viikkotyöaika

Säännöllinen viikkotyöaika tasoittuu 36 tuntiin enintään 52 viikon pituisena ajanjaksona tai muun tätä lyhyemmäksi sovitun jakson aikana.

Järjestelmä rakentuu 6-12 viikon pituiselle ajanjaksolle siten, että kaikki viikonpäivät ovat käytössä. Peräkkäisiä työpäiviä on enintään viisi. Säännöllistä viikoittaista työaikaa ei saa kuitenkaan pidentää kuin enintään kahdeksalla tunnilla työehtosopimuksen 24 §:n ensimmäisen kappaleen mukaisesta (40 h) viikkotyöajasta.

Tavoitteena pidetään, että joka toinen viikonloppu on vapaa. Jos tämä ei ole mahdollista, niin keskimäärin joka toinen viikonloppu on vapaa. Viikonloppuun luetaan päivät perjantai, lauantai ja sunnuntai, joille yhtäjaksoisen kahden päivän vapaan tulee sijoittua. Tämän sopimuksen piiriin kuuluvalle työntekijälle annetaan kuuden viikon ajanjaksona vähintään kolme viikonloppuvapaata.

Tässä työaikajärjestelmässä työaika tasoittuu keskimäärin 36 tuntiin viikossa, jonka johdosta työajan lyhentämistä leipomoalalla koskeva sopimus ei koske tätä työaikamuotoa.

3. Vuorokautinen työaika

Vuorokautista säännöllistä työaika voidaan luottamusmiehen kanssa sopien pidentää enintään yhdellä tunnilla työehtosopimuksen 24 §:n ensimmäisen kappaleen mukaisesta säännöllisestä (8 h) vuorokautisesta työajasta.

4. Työajan tasoittumisjärjestelmä ja työvuoroluettelo

Kullekin 6–12 viikon pituiselle ajanjaksolle (tasoittumisjaksolle) on laadittava työaikalain 29 §:n mukaisesti työajan tasoittumissuunnitelma. Tasoittumissuunnitelmaan on myös merkittävä suunnitelma kertyvien vapaiden käyttämisestä. Työvuoroluettelo on annettava tiedoksi työaikalain 30 §:n mukaan.

5. Vuorokautinen ja viikkoilytyö

Vuorokautiseksi ylityöksi katsotaan se työ, joka ylittää työvuoroluettelon mukaisen työtuntimäärän. Viikoittaista ylityötä on se työ, joka ylittää työvuoroluettelon mukaisen viikkotyöajan.

6. Ansiotaso

Kuukausipalkkaiselle työntekijälle ansionmenetys korvataan säilyttämällä kuukausipalkka ennallaan.

Lauantaityön korvaus ja vapaa-aikahyvitys määräytyvät työehtosopimuksen 29 §:n mukaisesti.

7. Seuranta

Keskimääräisen työajan käyttöönottaminen ei poista lain mukaista oikeutta vaatia aikaisempia viikkoilytyöstä mahdollisesti aiheutuneita saattavia. Liittojen välinen työaikatyöryhmä seuraa järjestelmän käyttöönottamista yrityksissä ja tarkastelee mahdollisuuksien mukaan edellä mainitun seikan toteutumista.

8. Voimaantulo

Tämän sopimuksen mukainen työaikajärjestely voi tulla voimaan 1.11.2010 jälkeen.

LEIPOMOIDEN TYÖAIKAMALLI

ELINTARVIKETEOLLISUUSLIITTO RY
SUOMEN ELINTARVIKETYÖLÄISTEN LIITTO SEL RY

Aika: 6.3.2019
Paikka: Elintarviketeollisuusliitto ry:n toimisto
Läsnä: Liittojen edustajat

1 § Tausta

Elintarviketeollisuusliitto ry ja Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL ry ovat allekirjoituspöytäkirjassa Leipomoiden työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen uudistamiseksi 13.10.2016 sopineet 3 §:n mukaisten työryhmien perustamisesta työehtosopimuskaudelle 1.2.2017-31.1.2021.

2 § Neuvottelutulos

Osapuolet ovat saavuttaneet Työaikamallityöryhmässä yksimielisyyden alla olevasta työaikamallista Leipomoiden työntekijöitä koskevaan työehtosopimukseen.

Kyseinen työaikamalli voi olla käytettävissä myös vain osaan työntekijöistä eikä se siten poista muiden työehtosopimuksen mukaisten työaikamääräysten (esim. 24 §:n 3. kappale) samanaikaista käyttämistä yhtiössä muihin työntekijöihin.

Sovitun työaikamallin toteutumista tulee tarkastella aina kahden viikon tasoittumisjaksoissa. Mikäli työaikamalli on väliaikaisesti poissa käytöstä vähintään viikon ajan, voidaan tänä aikana käyttää muita työehtosopimuksen mukaisia työaikamääräyksiä (esim. 24 §:n 3. kappale).

KAHDEN VIIKON TASOITTUMISJAKSO

Paikallisesti voidaan työnantajan ja luottamusmiehen välillä sopia Leipomoiden työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen kohdan IV Työaika 24 § säännöllinen työaika soveltamisesta sopia työehtosopimuksesta poiketen seuraavalla tavalla:

- viikoittainen säännöllinen työaika voi joustaa enintään kolme (3) tuntia työvuoroluetteloön merkitystä säännöllisestä työajasta. Viikon säännöllinen työaika voi siten olla enintään 43 tuntia. Työajan tulee tasoittua säännölliseen 40 tunnin työaikaan kahden viikon tasoittumisjaksossa.
- vuorokautinen säännöllinen työaika on kahdeksan tuntia.
- työviikko alkaa maanantaina 00.00, jolloin myös kahden viikon tasoittumisjaksot alkavat ja päättyvät.

- työnantajan tulee hyvissä ajoin ja viimeistään viikkoa ennen kahden viikon tasoittumisjakson alkamista julkaista kirjallinen työvuoroluettelo, josta ilmenee työntekijän säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen ajankohdat.
- paikallinen sopimus on kummankin osapuolen irtisanottavissa noudattaen yhden (1) kuukauden irtisanomisaikaa. Sopimuksen irtisanomisilmoitus on tehtävä kirjallisesti.

Esimerkki 1:

Työntekijä työskentelee ensimmäisenä viikkona normaalin työviikon maanantaista perjantaihin (40 tuntia). Työntekijän seuraava työvuoro alkaa jo sunnuntai-iltana klo 21 ja päättyy maanantaiaamuna 05. Toisella työviikolla työntekijä työskentelee normaalit kahdeksan tunnin työvuorot tiistaista perjantaihin, jolloin toisen työviikon säännöllinen työaika on 37 tuntia. Työaika tasoittuu näin kahden viikon tasoittumisjaksossa työehtosopimuksen säännölliseen työaikaan.

ma	ti	ke	to	pe	la	su
8	8	8	8	8	-	3
viikon säännöllinen työaika on 43 tuntia						
ma	ti	ke	to	pe	la	su
5	8	8	8	8	-	-
viikon säännöllinen työaika 37 tuntia						

Esimerkki 2:

Työntekijän työvuoroluettelo on merkitty säännöllinen työaika on ensimmäisellä viikolla 43 tuntia. Säännöllinen työaika alkaa sunnuntaina klo 21, mutta työnantajan pyynnöstä työntekijä aloittaa työt sunnuntaina klo 18. Työvuoroluettelo on merkitty säännöllinen työaika toisella viikolla on 37 tuntia, mutta työnantajan pyynnöstä työntekijä tekee lauantaina ylityönä kahdeksan tunnin työvuoron.

ma	ti	ke	to	pe	la	su
8	8	8	8	8	-	6
Viikon työvuoroluettelo on merkitty säännöllinen työaika on 43 tuntia, mutta toteutunut työaika on 46 tuntia, josta 3 tuntia sunnuntain osalta ovat viikoittaista ylityötä (50%)						
ma	ti	ke	to	pe	la	su
5	8	8	8	8	8	-
Viikon työvuoroluettelo on merkitty säännöllinen työaika on 37 tuntia, mutta toteutunut työaika on 45 tuntia, josta 8 tuntia lauantain osalta ovat viikoittaista ylityötä (50%)						

Esimerkki 3:

Työntekijän työvuoroluettelo on ensimmäisellä viikolla merkitty säännöllinen työaika 43 tuntia siten, että sunnuntaina työvuoron on tarkoitus alkaa klo 21. Työnantajan

pyynnöstä työntekijä aloittaa työt sunnuntaina klo 18. Toisella viikolla työvuoroluetteloon merkitty työaika on 40 tuntia siten, että sunnuntaina työvuoron on tarkoitus alkaa klo 21, mutta työntekijä aloittaa sunnuntaina työt klo 18 työnantajan pyynnöstä.

Työaika ei tässä mallissa työvuoroluettelon mukaisesti tasoitu sopimuksen mukaiseen ja kahden viikon tasoittumisjakso -työaikamalli ei ole siten lainkaan käytössä, jolloin työntekijälle muodostuu kummallekin viikolle viikkoylityötä.

<i>ma</i>	<i>ti</i>	<i>ke</i>	<i>to</i>	<i>pe</i>	<i>la</i>	<i>su</i>
8	8	8	8	8	-	6
<i>Viikon työvuoroluettelon mukainen työaika on 43 tuntia, mutta tehty työaika on 46 tuntia.</i> <i>Koska työaikamalli ei ole käytössä, on sunnuntaina tehty työ kokonaisuudessaan viikoittaista ylityötä (50 %)</i>						
<i>ma</i>	<i>ti</i>	<i>ke</i>	<i>to</i>	<i>pe</i>	<i>la</i>	<i>su</i>
5	8	8	8	8	-	6
<i>Viikon työvuoroluettelon mukainen työaika on 40 tuntia, mutta tehty työaika on 43 tuntia.</i> <i>Koska työaikamalli ei ole käytössä, on sunnuntaina tehty työ kokonaisuudessaan viikoittaista ylityötä (50 %)</i>						

3 § Voimaantulo

Malli on tullut voimaan 30.4.2019 lukien.

ELINTARVIKETEOLLISUUSLIITTO RY

SUOMEN ELINTARVIKETYÖLÄISTEN LIITTO SEL RY

LIITTOJEN VÄLINEN SOPIMUS VIIKONLOPPUVUOROTYÖSTÄ 2003

1. Viikonloppuvuorotyö

Viikonloppuvuorotyöllä tarkoitetaan viikonlopun aikana tapahtuvaa vuorotyöntekoa. Tällöin viikonloppu voi olla esimerkiksi perjantain 22.00 - sunnuntain 22.00 välinen aika.

2. Viikonloppuvuorotyön käyttö

Viikonloppuvuorotyötä voidaan tehdä määräajan tai se voi olla käytössä toistaiseksi.

3. Vuorojärjestelmä

Säännöllinen työaika on 12 tuntia vuoroa kohti. Vuorot voivat olla järjestetty esimerkiksi seuraavalla tavalla:

I vuoro

Pe 22.00 - La 10.00

La 22.00 - Su 10.00

II vuoro

La 10.00 - La 22.00

Su 10.00 - Su 22.00

Säännöllinen työaika viikonlopun aikana on 24 tuntia eli kaksi 12 tunnin työvuoroa.

4. Työvuoroluettelo

Työvuoroluettelo laaditaan ajanjaksolle, jolloin viikonloppuvuorotyötä tehdään. Ajanjakso voi tällöin olla määräaikainen tai enintään kalenterivuosi.

5. Palkkaperusteet

Periaatteena on se, että palkka maksetaan samojen perusteiden mukaan mitä kyseisessä työssä muissa työaikamuodoissa on käytössä.

6. Maksettavat tunnit

Työntekijälle maksettavat tunnit koostuvat seuraavasti:

Perustunnit 24 tuntia (2 x 12)

Korvaukset 8 tunnin jälkeen

Lauantai

2 x 50 % 1

2 x 100 % 2

Sunnuntai

2 x 50 % 1

2 x 100 % 2

Sunnuntaityö

12 x 100 % 12

Yhteensä 42 tuntia

Tässä esimerkissä työvuorokausi alkaa silloin kun henkilö aloittaa säännöllisen työvuoronsa.

7. Vuorolisät

Vuorolisät maksetaan 8 tunnilta viikonloppuvuorotyön aikana esimerkiksi seuraavasti:

iltavuorolisä kello 14.00–22.00

yövuorolisä kello 22.00–06.00

8. Ylityö Viikonlopputyön säännöllinen vuorokautinen työaika on 12 tuntia. Tällöin lainmukaista vuorokautista ylityötä on 12 tunnin jälkeen tehty työ. Viikoittaista ylityötä on 40 tunnin jälkeen tehty työ.

9. Arkipyhäkorvaus

Arkipyhäkorvaukset maksetaan työehtosopimuksen mukaan.

10. Sairausajan palkka

Sairausajan palkka maksetaan työehtosopimuksen mukaan.

Tällöin mm. sairausajan palkka maksetaan työehtosopimuksessa mainituilta ajanjaksoilta ja sairausajan palkka maksetaan viikonlopun ajalta sen suuruisena kuin työntekijä olisi ollut työssä.

11. Vuosiloma

Työntekijä ansaitsee vuosilomalain mukaisesti joko 2 tai 2,5 päivää lomaa kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.

Viisi viikonlopun työvuoroa kalenterikuukauden aikana vastaa täyttä lomanmääräytymiskuukautta.

Työntekijän vuosilomaan sisältyy vapaita työvuoroja seuraavasti:

Vuosilomapäivien määrä	Vapaiden työvuorojen määrä (12 t)
2	1
3	
4	
5	
6	2
7	
8	
9	3
10	
11	
12	4
13	
14	
15	5
16	
17	
18	6
19	
20	

21	7
22	
23	
24	8
25	
26	
27	9
28	
29	
30	10

Kesäloma sisältää neljä peräkkäistä viikonloppua ja talviloma yhden, ellei muusta sovita.

12. Sopiminen

Viikonloppuvuorotyöstä sovitaan pääluottamusmiehen kanssa ja sen tekeminen edellyttää työntekijän henkilökohtaista suostumusta.

Tässä kohdassa tarkoitetun sopimuksen irtisanomisesta sovitaan paikallisesti.

13. Yksittäisen työntekijän irtaantuminen viikonlopputyöstä

Työntekijällä on oikeus palata samaan tai samantapaisiin töihin ilmoitettuaan siitä työnantajalle. Työnantajalle on kuitenkin varattava kohtuullinen järjestelyaika.

14. Voimassaolo

Tämä liittojen välinen sopimus tulee voimaan työehtosopimuksen allekirjoituspäivästä lukien ja se on voimassa kuten työehtosopimukset.

ELINTARVIKETEOLLISUUSLIITTO ry

SUOMEN ELINTARVIKETYÖLÄISTEN LIITTO SEL ry

ETL/SEL IRTISANOMISSUOJASOPIMUS 2003

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 §

Yleinen soveltamisala

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

Sopimus ei koske ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (531/2017) tarkoitettuja työsuhteita.

Soveltamisohjeita

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

Sopimus ei 1 §:ssä nimenomaisesti mainitun tapauksen lisäksi koske myöskään:

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

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

Tämän sopimuksen perusteella voidaan tutkia, onko työsopimuslain 7:3–4 §:n perusteella suoritettu irtisanominen johtunut tosiasiallisesti työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönsä liittyvästä syystä ja olisiko työnantajalla ollut riittävät perusteet irtisanoa työntekijä sopimuksen 2 §:ssä mainituilla perusteilla sellaisessa tilanteessa, jossa työsopimus on purettu työsopimuslain 8:1 §:n 1 momentin 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.

Soveltamisohjeita:

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

Työsopimuslain 7:2 §:n 2 momentissa on lueteltu erikseen syitä, joita ei ainakaan voida pitää asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena.

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

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

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 kokonaisuudessaan.

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

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

3 §

Irtisanomisajat

Työnantajan noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

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

Työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

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

Soveltamisohjeita:

Työsuhteen kestoajan määräytyminen

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

Työsuhteen keskeytymättömyyden ohella on selvitettävä, mikä aika kerryttää irtisanomisaikojä pidentävää työsuhteen kestoaikaa. Asevelvollisten osalta tällaista aikaa on vain se aika, jonka työntekijä on yhtäjaksoisesti ollut työnantajan palveluksessa ennen asevelvollisuuslain (1438/2007) mukaista asevelvollisuuden suorittamista ja sen jälkeinen aika edellyttäen, että työntekijä on em. lain nojalla palannut työhön. Työsuhteen kesto aikaan ei siis lueta varsinaista asevelvollisuusaikaa.

Määräajan laskeminen

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

Esimerkki 1

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

2. Aika, joka on määrätty viikkoina, kuukausina tai vuosina nimetyn päivän jälkeen, päättyy sinä määräviikon tai -kuukauden päivänä, joka nimeltään tai järjestysnumeroltaan

vastaa sanottua päivää. Jos vastaavaa päivää ei ole siinä kuussa, jona 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, joului- tai juhannusaatoksi tahi arkilauantaiksi, on mainittu päivä tästä huolimatta työsuhteen päättymispäivä.

Irtisanomisajan kulumisen ja määräaikainen työsopimus

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

4 §

Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

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

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

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

Soveltamisohjeita:

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

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

5 §**Irtisanomisesta ilmoittaminen**

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

Työntekijän ollessa lain tai sopimuksen mukaisella vuosilomalla tai työajan tasaamiseksi annetulla vähintään kahden viikon pituisella vapaalla katsotaan kirjeitse tai 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 työsuhteen päättymispäivämäärä sekä ne hänen tiedonsaamien olevat irtisanomisen syyt, joiden perusteella työsuhteen on päätetty.

II IRTISANOMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ**7 §****Soveltamisala**

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

8 §**Irtisanomisen toimittaminen**

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

9 §**Työntekijän kuuleminen**

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

Soveltamisohje

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

10 §**Tuomioistuinkäsittely**

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

11 §**Välimiesmenettely**

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

12 §**Korvaus työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta**

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

13 §**Korvauksen määrä**

Korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka.

Korvauksen suuruutta 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 työsopimusta päätettäessä, työntekijän itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen, työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat.

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

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

Soveltamisohjeita:

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

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

III LOMAUTUS**14 §****Lomauttaminen**

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

Työnantaja ja työntekijä saavat työsuhteen kestäessä sopia lomautusilmoitusajasta ja lomautuksen toteuttamistavasta silloin, kun on kysymys määräaikaisesta lomauttamisesta työsopimuslain 5:2 §:n 2 momentin mukaisissa tapauksissa.

Jos lomauttaminen on tapahtunut toistaiseksi, on työnantajan ilmoitettava työn alkamisesta vähintään seitsemän päivää aikaisemmin, jollei toisin ole sovittu.

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

Soveltamisohje

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

15 §

Ennakkoselvitys

Työnantajan on käytettävissään olevien tietojen perusteella esitettävä työntekijälle ennakkoselvitys lomautuksen perusteista sekä sen arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta ja kestosta. Jos lomautus kohdistuu useaan työntekijään, selvitys voidaan antaa luottamusmiehelle tai työntekijöille yhteisesti. Selvitys on esitettävä viipymättä lomautuksen tarpeen tultua työnantajan tietoon. Selvityksen antamisen jälkeen, ennen lomautusilmoitusta työnantajan on varattava työntekijöille tai luottamusmiehelle tilaisuus tulla kuulluksi annetusta selvityksestä.

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

16 §**Lomautusilmoitus**

Työnantajan on ilmoitettava lomautuksesta työntekijälle henkilökohtaisesti. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti edellä 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 §:n 2 momentissa 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 työnantajalla "ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi". Työsopimuslakia koskevassa hallituksen esityksessä mainitaan esimerkkeinä tällaisista poissaoloista perhevapaa, opintovapaa ja asevelvollisuuden suorittaminen. Toisaalta lomautusilmoituksen antamiselle myös näissä tapauksissa ei ole estettä. Jos työntekijä ilmoittaa lomautuksen kuluessa palaavansa työhön ennakoitua aikaisemmin jo ennen lomautuksen päättymistä, työnantajan on kuitenkin annettava hänelle lomautusilmoitus.

Työnantajan korvausvelvollisuus eräissä poikkeuksellisissa tilanteissa

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

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

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

Jos työntekijä irtisanoo työ sopimuksensa lomautuksen kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää, hänellä on oikeus saada korvauksena irtisanomisajan palkkansa, kuten edellisessä kappaleessa on sovittu. Korvaus maksetaan työ sopimuksen 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 alkavansa sinä päivänä, jona työ suhde päättyy.

Poikkeukselliset lomautustilanteet

1. Lomautuksen peruuttaminen

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

2. Lomautuksen siirtäminen

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

Esimerkki:

Työnantajan annettua 2.4.2001 lomautusilmoituksen
17.4.2001 alkavasta lomautuksesta hänelle ilmaantuu
10.4.2001 uutta työtä 7 päivän ajaksi.

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

3. Lomautuksen keskeyttäminen

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

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

Lomautus ja lyhennetty työaika

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

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

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

Työn alkamisesta ilmoittaminen

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

päivää aikaisemmin, jollei toisin ole sovittu. Työntekijällä on tällöin oikeus irtisanoa lomautuksen ajaksi toisen työnantajan kanssa tekemänsä työsopimus sen kestosta riippumatta viiden päivän irtisanomisaikaa noudattaen.

Määräyksen mukaista ilmoitusta ei tarvitse tehdä silloin, kun työntekijä on lomautettu määräajaksi.

Muu työ lomautusaikana

Lomauttaminen ei sopimuksen mukaan estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä.

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

Asunto lomautusaikana

Sopimuksen mukaan asuntoedun säilymisestä lomautusaikana noudatetaan työsopimuslain 13:5 §:n säännöksiä. Tämän säännöksen mukaan työntekijällä on oikeus käyttää hänelle palkkaetuna annettua asuinhuoneistoa sen ajan, jolloin 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 enintään määrä, joka on asumistukilain (938/2014) nojalla vahvistettu paikkakunnalla kohtuulliseksi enimmäisasumismenoiksi ruokakuntaa kohden. Vastikkeen perimisestä on ilmoitettava työntekijälle viimeistään kuukautta ennen maksuvelvollisuuden alkamista.

IV ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

17 §

Työvoiman vähentämisjärjestys

Muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä tapahtuneen irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä ammattityöntekijöitä ja saman työnantajan työssä

osan työkyvystään menettäneitä sekä että tämän säännön lisäksi kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kestoaikaan ja työntekijän huoltovollisuuden määrään.

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

Soveltamisohje

Määräyksellä ei ole kumottu vuonna 2002 tehdyn ETL/SEL yleissopimuksen määräyksiä. Näin ollen mainitussa sopimuksessa ja työsopimuslain 7:9 §:ssä tarkoitettujen erityisryhmien irtisanomissuojaa koskevat määräykset ovat ensisijaisia tämän sopimuksen 17 §:n määräykseen nähden.

18 §

Irtisanomista tai lomautusta koskeva ilmoitus luottamusmiehelle ja työvoimaviranomaiselle

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

19 §

Takaisinottaminen

Työnantajan on tarjottava työtä työsopimuslain 7 luvun 3 tai 7 §:ssä säädetyillä perusteilla irtisanomalleen, työ- ja elinkeinotoimistosta edelleen työtä hakevalle 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.

Soveltamisohjeita:

Työnantaja täyttää velvollisuutensa tiedustelemalla alueelliselta työvoimaviranomaiselta, onko irtisanottuja työntekijöitä hakemassa työtä sen välityksellä. Alueellisella työvoimaviranomaisella tarkoitetaan sen alueen työvoimaviranomaista, jonka alueella työtä on tarjolla. Työnantajan käännyttyä työ-

voimaviranomaisen puoleen, tekee viranomaisen 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 työsopimuslain 5:7 §:n 3 momentin perusteella itse irtisanoneet työsuhteensa.

Työnhakijat ilmoitetaan työnantajalle ja entisille työntekijöille annetaan tavanomaiseen tapaan työhön osoitukset.

20 §

Seuraamusjärjestelmä

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

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

Muutoin seuraamusjärjestelmän osalta noudatetaan aiemmin vallinnutta käytäntöä.

21 §

Voimaantulomääräys

Tämä sopimus on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajalla.

ELINTARVIKETEOLLISUUSLIITTO ry

SUOMEN ELINTARVIKETYÖLÄISTEN LIITTO SEL ry

ETL/SEL YLEISSOPIMUS 2003

1 LUKU YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

Lähtökohtia

Elintarviketeollisuusliitto ry (jäljempänä ETL) ja Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL ry (jäljempänä SEL) pyrkivät kumpikin itse sekä työpaikoilla edistämään neuvottelusuhteita ja sopimustoimintaa.

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

Perusoikeudet

Kansalaisten perusoikeuksiin kuuluva yhdistymisvapaus on loukkaamaton. Tämä koskee niin työnantajia kuin työntekijöitä. Työntekijöillä on oikeus perustaa ja toimia ammattiyhdistysorganisaatioissa, eikä heitä saa tämän vuoksi 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.

Osapuolten neuvottelut ja lausuntojen pyytäminen

ETL:n tai SEL:n esittäessä työmarkkinaneuvotteluja, tulee ne mahdollisuuksien mukaan aloittaa viivytyksettä.

Osapuolet voivat yhdessä pyytää EK:n ja SAK:n lausunnon sopimusten tulkinnasta.

Ennakoilmoitus työtaisteluista

Liitot ilmoittavat toiselle osapuolelle aikomuksestaan ryhtyä poliittiseen tai myötätuntotyötaisteluun vähintään seitsemän päivää aikaisemmin. Ilmoituksessa tulee mainita aiotun toimenpiteen syyt, alkamishetki ja laajuus. Vastaava ilmoitusvelvollisuus koskee myös liittojen jäseniä.

Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan ETL:n jäsenyrityksissä jäljempänä mainituin rajoituksin. Työpaikalla tarkoitetaan tässä sopimuksessa ETL:n jäsenyrityksen tuotantolaitosta tai sitä vastaavaa toimintayksikköä.

Organisaatio- yms. muutokset

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

Lakiviittaukset

Siltä osin kuin tässä sopimuksessa ei ole toisin sovittu, noudatetaan yhteistoimintalakia (1333/2021) ja työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettua lakia (44/2006), jotka eivät ole tämän sopimuksen osia.

2 LUKU **YHTEISTOIMINTA TYÖPAIKALLA**

Kehittämistoiminta

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

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

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

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

Yhteistoiminnan toteuttaminen

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

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

Kehittämistoiminnan toteuttamiseksi voidaan paikallisesti sopia sellaisen yhteistoimintaelimen perustamisesta, joka käsittelee kehittämistoimintaan sisältyvät asiat.

Se voi korvata erilliset yhteistoiminta- ja työsuojelutoimikunnat sekä muut vastaavat toimikunnat. Sama yhteistoimintaelin voi vastata myös yhteistoimintalain, työsuojelun valvontalain, työterveyshuoltolain (1383/2001) ja naisten ja miesten tasa-arvosta annetun lain (609/86) mukaisista toimista ja suunnitelmista paikallisesti sovittavassa laajuudessa.

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

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

Tyky-toiminta

Työkykyä ylläpitävä toiminta työpaikoilla on linjajohdon, henkilöstöhallinnon, työterveyshuollon ja työsuojeluorganisaation yhteistyötä. Työkykyä ylläpitävän toiminnan periaatteet, joilla ylläpidetään työssä olevien henkilöiden työkykyä ja työssä selviytymistä, sisällytetään työsuojelun toimintaohjelmaan tai työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan. Sovittaessa voidaan edellä mainitut periaatteet sisällyttää myös työpaikalla laaditta-

vaan kehittämistoiminta- tai muuhun vastaavaan suunnitelmaan. Työsuojelupäällikön ja -valtuutetun tehtävänä on osallistua suunnitelman laatimiseen, toteuttamiseen ja seurantaan.

3 LUKU

YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT JA YHTEISTOIMINTAORGANISAATIOT

3.1

Luottamusmiehiä koskevat määräykset

Valitseminen

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

Luottamusmiehen tulee olla asianomaisen työpaikan työntekijä ja perehtynyt työpaikan olosuhteisiin sen työntekijänä. Mikäli työpaikkaa varten on valittu vain yksi luottamusmies, on hän tämän sopimuksen tarkoittama pääluottamusmies.

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

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

Tehtävät

Luottamusmiehen pääasiallisena tehtävänä on toimia ammattiosaston edustajana työehtosopimuksen soveltamista koskevista asioista.

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

Neuvottelujärjestys

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

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

Paikallisten osapuolten yhdessä pyytäessä on ETL:lla ja SEL:lla oikeus lähettää edustajansa paikalliseen erimielisyysneuvotteluun.

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

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

3.2

Työsuojelua koskevat määräykset

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

Tehtävät

Työsuojelupäällikön tehtävänä on muiden työsuojeluyhteistoiminnan piiriin kuuluvien tehtävien ohella järjestää, ylläpitää ja kehittää työsuojeluyhteistoimintaa. Työsuojeluvaltuutetun tehtävät määräytyvät työsuojelun valvonnasta annetun lain ja asetuksen mukaan. Lisäksi työsuojeluvaltuutettu suorittaa muut tehtävät, jotka hänelle muun lainsäädännön ja sopimusten perusteella kuuluvat. Jollei muista tehtävistä ole paikallisesti

sovittu, työsuojeluasiamiehen tehtävänä on osallistua toimialuettaan koskevien työsuojelun yhteistoiminta-asioiden käsittelyyn ja toteutukseen sekä osallistua tarvittaessa työsuojelua koskevaan tarkastukseen tai tutkimukseen toimialueellaan. Varavaltuutettu hoitaa työsuojeluvaltuutetun ollessa estynyt tälle kuuluvat sellaiset tehtävät, joita ei voida siirtää työsuojeluvaltuutetun esteen päättymisen jälkeen hoidettavaksi, ellei paikallisesti toisin sovita.

Asiamies

Työsuojeluasiamiesten valinnasta, lukumäärästä, tehtävistä ja toimialueesta sovitaan paikallisesti samojen valintaperusteiden mukaisesti kuin mitä kohdan 3.1 kolmannessa kappaleessa on luottamusmiehen valinnasta sovittu. Lisäksi on otettava huomioon työsuojeluriskit ja muut työoloihin vaikuttavat tekijät. Työsuojeluasiamiehen valitsevat työpaikan työntekijät keskuudestaan. Sovittaessa työsuojeluasiamiehen valitsemisesta voidaan samalla sopia siitä ketkä asiamiehen valitsevat.

Toimikunta

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

Soveltamisalan rajoitus

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

3.3

Ilmoitukset

Valituista luottamusmiehistä on ammattiosaston ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle. Pääluottamusmiehelle valitusta varamiehestä on lisäksi ilmoitettava, milloin hän toimii pääluottamusmiehen sijaisena.

Varavaltuutetun toimimisesta työsuojeluvaltuutetun sijaisena on työsuojeluvaltuutetun ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti.

Työnantaja ilmoittaa luottamushenkilöille, ketkä käyvät yrityksen puolesta neuvotteluja heidän kanssaan.

4 LUKU

LUOTTAMUSMIESTEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN SEKÄ TYÖSUOJELUASIAMIEHEN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

4.1

Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen

Vapautus

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

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

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

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

Työsuojeluvaltuutetun työstä vapautukseen liittyvä työntekijämäärä lasketaan alan työehtosopimuksen mukaan.

Työsuojeluvaltuutetun työstä vapautuksen laskeminen liitteenä.

Ansionmenetyksen korvaaminen

Työnantaja korvaa sen ansion, jonka tässä sopimuksessa tarkoitettu henkilöstön edustaja menettää työaikana joko paikallisessa neuvotte-lussa työnantajien edustajien kanssa tai toimiessaan muuten työnanta-jan kanssa sovituissa tehtävissä.

Jos luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu, työsuojeluasiamies tai työsuojelutoimikunnan tai muun työsuojelutoimikuntaa vastaavan yhteistoimin-taelimen jäsen suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännölli-sen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin menetetystä ajasta ylityö-korvaus tai sovitaan hänen kanssaan muunlaisesta lisäkorvauksesta.

Ansionmenetyksen korvauksen laskennassa käytetään työehtosopimuk-sen mukaista keskituntiansiota.

Kuukausipalkkaisen henkilön vapautus toteutetaan kuukausipalkkaa vä-hentämättä.

4.2

Asema

Työsuhde

Luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu, työsuojeluasiamies ja muut henki-löstön 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 työnjoh-don määräyksiä sekä muita järjestysmääräyksiä.

Toimitilat

Työnantaja järjestää pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle tar-koituksenmukaisen paikan tehtävien edellyttämien tarvikkeiden säilyttä-miseen. Työpaikan koon edellyttäessä erityistä toimitilaa, työnantaja jär-jestää tarkoituksenmukaisen tilan, jossa voidaan käydä tehtävien hoita-mista varten välttämättömät keskustelut. Tehtävien hoitamista varten pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus käyttää yrityk-sen tavanomaisia toimisto- yms. välineitä.

Tavanomaisten toimistovälineiden käsitteen piiriin kuuluvat myös yrityk-sessä yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internet-yhteys (sähköposti). Käytännön järjestelyistä sovitaan paikalli-sesti.

Palkka- ja siirtosuoja

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

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

Liikkeen luovutus

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

Ammattitaidon ylläpitäminen

Pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun luottamustehtävän päätymisen 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.

4.3

Työsuhteturva

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

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

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

Yksilösuoja

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

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

Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsopimuksen purkuperusteita arvioitaessa häntä ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin nähden.

Ehdokassuoja

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

Jälkisuoja

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

Korvaukset

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

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

4.4

Varamiehet

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

Jos työnantaja irtisanoo pääluottamusmiehen varamiehen työsopimuksen tai lomauttaa hänet silloin, kun hän ei toimi pääluottamusmiehen sijaisena taikka hänellä ei ole muutoinkaan luottamusmiehen asemaa, katsotaan irtisanomisen tai lomauttamisen johtuneen työntekijän luottamusmiestehtävästä, ellei työnantaja voi osoittaa toimenpiteen johtuneen muusta seikasta.

5 LUKU

TYÖNANTAJAN TIEDOTTAMISVELVOITTEET

Palkkatilasto- ja henkilöstötiedot

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

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

Pääluottamusmiehellä on oikeus lisäksi saada kirjallisesti tieto toimialueensa työntekijöiden nimestä ja palkkaryhmästä tai vastaavasta sekä työsuhteen alkamisajasta, ellei alakohtaisesti tai paikallisesti toisin sovita. Tiedot annetaan kerran vuodessa silloin yritykseen työsuhteessa olevista työntekijöistä. Uusista työntekijöistä annetaan edellä mainitut tiedot joko kustakin erikseen välittömästi työsuhteen alettua tai ajanjaksoittain, kuitenkin ainakin neljännesvuosittain.

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

Työaikakirjanpito

Pääluottamusmiehellä on oikeus perehtyä hätä- ja ylityöstä työaikalain (872/2019) mukaisesti laadittuun luetteloon siten kuin siihen on työsuojeluvaltuutetulla lain mukaan oikeus.

Tietojen luottamuksellisuus

Pääluottamusmies saa edellä mainitut tiedot luottamuksellisina tehtäviensä hoitamista varten.

Säädökset

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

Yritystä koskevat tiedot

Työnantajan tulee esittää henkilöstölle tai sen edustajille:

Yrityksen tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen siihen perustuva selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta.

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

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

Viipymättä olennaiset muutokset edellä mainituissa tiedoissa.

Niissä yrityksissä, joissa henkilöstömäärä on säännöllisesti vähintään 30, annetaan yhteistoimintalain 3 luvun 10 §:n 1 momentin tarkoittamat yrityksen tilinpäätöstiedot henkilöstön edustajille pyydettäessä kirjallisena.

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

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

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

Salassapitovelvollisuus

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

6 LUKU

HENKILÖSTÖN KESKINÄINEN TIEDOTUSTOIMINTA JA KOKOUSTEN JÄRJESTÄMINEN

Työpaikalla sovellettavan työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton rekisteröidyllä alayhdistyksellä ja sen työpaikalla olevalla osastolla tai työhuonekunnalla on oikeus järjestää työpaikalla tai muussa sovitussa tilassa kokouksia työmarkkina-asioissa tai työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä siten kuin alakohtaisesti tai työpaikalla vakiintuneen käytännön mukaisesti on sovittu.

Edellisessä kappaleessa mainitulla henkilöstön yhteenliittymällä on oikeus työajan ulkopuolella, joko ennen työajan alkamista, ruokatauolla tai työajan päättymisen jälkeen jakaa jäsenilleen kokousilmoituksiaan, työpaikan työsuhteisiin tai yleensä työmarkkinakysymyksiin liittyviä kirjallisia tiedonantoja, ruokalassa, 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 ansionmenetys keskituntiansion mukaan laskettuna, ellei ao. työehtosopimuksessa ole toisin sovittu. Jos koulutus tapahtuu kokonaan työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset.

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

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

7.2

Yhteinen koulutus

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

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

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

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

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

7.3

Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

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

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

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

7.4

Korvaukset

Kurssilta, joka järjestetään SAK:n tai sen jäsenliiton koulutuslaitoksissa tai erityisestä syystä muualla ja jonka koulutustyöryhmä on hyväksynyt, työnantaja on velvollinen maksamaan luottamusmiehelle, varapääluottamusmiehelle, työsuojeluvaltuutetulle -varavaltuutetulle, työsuojelutoimikunnan jäsenelle ja työsuojeluasiamiehelle heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta korvauksen ansionmenetyksestä, edellä mainituille luottamusmiehille enintään kuukauden ajalta ja työsuojeluluottamustehtävissä oleville enintään kahden viikon ajalta.

Edellä mainitun lisäksi ansionmenetys korvataan enintään kuukauden ajalta työsuojeluvaltuutetulle yrityksissä, joissa työsuojeluvaltuutetun edustamien työntekijöiden määrä vähintään on 40.

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

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

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

7.5

Sosiaaliset edut

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

8 LUKU

ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ

8.1

Yleistä

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

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

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

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

8.2

Alihankinta

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

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

8.3

Vuokratyövoima

Yritysten on rajoitettava vuokratyövoiman käyttö vain työhuippujen taasaamiseen 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 alaisena pidemmän ajan.

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

9 LUKU

SOPIMUKSEN SITOVUUS

Tämä sopimus on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajalla.

ELINTARVIKETEOLLISUUSLIITTO ry

SUOMEN ELINTARVIKETYÖLÄISTEN LIITTO SEL ry

TYÖSUOJELUVALTUUTETUN AJANKÄYTÖN LASKEMINEN

Kaava

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

Toimialakohtainen kerroin

1.4.1986 lähtien

Toimiala

0.261	Teurastamo, lihanleikkaus
0.208	Virvoitusjuomien valmistus
0.201	Meijeri ja muu maidonjalostus
0.193	Lihanjalostus, öljyjen ja rasvojen valmistus, myllytuotteiden valmistus, juomien (paitsi virvoitusjuomien) valmistus, kalatuotteiden valmistus, sokerin valmistus
0.179	Kasvisten, hedelmien, leipomotuotteiden, suklaan ja makeisten sekä muu elintarvikkeiden valmistus, rehujen valmistus
0.164	Lääkevalmisteiden tuotanto
0.156	Tupakkatuotteiden valmistus
0.112	Konttori- ja toimistotyöt

160 tuntia tai yli oikeuttaa yhteen täysin vapaaseen työsuojeluvaltuutettuun.

Jos työsuojeluvaltuutettu edustaa useammalla toimialaluokituksen eri Toimialoilla työskenteleviä työntekijöitä, määräytyy hänen ajankäyttönsä kerroin Toimialoittain laskettujen kertoimien työntekijämäärillä painotetun keskiarvon mukaisesti. Mikäli laskelmien lopputuloksessa on tunnin kymmenesosia, on se Pyöristettävä lähinnä ylempään täyteen tuntiin. Vapautus on kuitenkin vähintään Neljä tuntia neljän perättäisen viikon aikana.

ELINTARVIKETEOLLISUUSLIITTO ry
SUOMEN ELINTARVIKETYÖLÄISTEN LIITTO SEL ry

LOMAPALKKASOPIMUS 2005

Liitot ovat vuosilomalain (162/2005) 30 §:n nojalla tehneet vuosilomapalkan ja loman korvauksen laskemisesta seuraavan työehtosopimuksen

1 § Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan Elintarviketeollisuusliiton jäsenyritysten palveluksessa oleviin vuosilomalain 11 §:ssä tarkoitettuihin työntekijöihin.

Yrityksessä, joka liittyy ETL:n jäseneksi kesken lomanmääräytymisvuotta, tulee sopimus voimaan liittymistä seuraavan lomanmääräytymisvuoden alusta.

2 § Vuosilomapalkka ja lomakorvaus

1. Työntekijäin vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskentaperusteena on keskituntiansio, joka saadaan siten, että lomanmääräytymisvuonna työssäolon ajalta työntekijälle maksettu tai maksettavaksi erääntynyt palkka, hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta lukuun ottamatta, jaetaan vastaavien työtuntien lukumäärällä.

2. Työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus saadaan kertomalla hänen 1 kohdassa tarkoitettu keskituntiansionsa vuosilomalain 5 ja 6 §:n 1 momentissa tarkoitettujen lomapäivien lukumäärän perusteella määräytyvällä seuraavasta taulukosta ilmenevällä kertoimella:

lomapäivien lukumäärä	kerroin
2	16,0
3	23,5
4	31,0
5	37,8
6	44,5
7	51,1
8	57,6

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

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

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

3 § Vuosilomapalkka ja lomakorvaus eräissä tapauksissa

Poiketen siitä, mitä 2 §:ssä on säädetty, yrityksissä, joissa vuosilomapalkan laskenta on perustunut keskimääräisen päiväpalkan -järjestelmään, voidaan edelleen noudattaa vuosilomapalkan ja -korvauksen laskennassa vuosilomalain määräyksiä kuitenkin siten, että vuosilomalain 11 §:n 1 momentissa säädettyjen kertoimien sijasta sovelletaan seuraavia kertoimia:

lomapäivien lukumäärä	kerroin
2	2,0
3	2,9
4	3,9
5	4,7
6	5,6
7	6,3
8	7,2
9	8,1
10	9,0
11	9,9
12	10,8
13	11,8
14	12,7
15	13,6
16	14,5
17	15,5
18	16,4
19	17,4
20	18,3
21	19,3
22	20,3
23	21,3
24	22,2
25	23,2
26	24,1
27	25,0
28	25,9
29	26,9
30	27,8

Jos lomapäivien lukumäärä on suurempi kuin 30, korotetaan kerrointa luvulla 0,9 lomapäivää kohden.

4 § Työssäolon veroinen aika

Vuosiloman pituutta määrittäessä työssäolon veroiseksi luetaan aika, joksi työntekijälle on annettu vapautusta työstä Suomen Elintarviketyöläisten Liiton liittokokoukseen tai liittovaltuustoon taikka liittohallituksen kokoukseen osallistumista varten. Samoin pidetään työssäolon veroisena myös aikaa, joksi vapautusta on annettu Suomen Ammattiliittojen

Keskusjärjestön edustajakokoukseen tai edustajiston kokoukseen osallistumista varten. Työntekijän tulee vapautusta pyytäessään esittää selvitys kokoukseen osallistumiseen tarvitsemastaan ajasta.

5 § Voimaantulo

Tällä sopimuksella kumotaan Elintarviketeollisuuden Työnantajaliitto ETTL r.y.:n ja Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL r.y.:n 21. päivänä toukokuuta 1991 tekemä lomapalkkasopimus.

Tämä sopimus tulee voimaan 1. päivänä huhtikuuta 2005 siten, että sopimusta sovelletaan voimassaoloajalta ansaittuun vuosilomaan, lomapalkkaan ja lomakorvaukseen.

Helsingissä 31 päivänä maaliskuuta 2005

ELINTARVIKETEOLLISUUSLIITTO ry

SUOMEN ELINTARVIKETYÖLÄISTEN LIITTO SEL ry

SUOSITUS PÄIHDEONGELMIEN ENNALTAEHKÄISYSTÄ, PÄIHDEASIOIDEN KÄSITTELYSTÄ JA HOITOONOHJAUKSESTA TYÖPAIKOILLA

Työmarkkinajärjestöt ovat antaneet 1970-luvulla suosituksia alkoholin ja huumeiden haittatekijöiden vähentämiseksi työelämässä. Tällä suosituksella nämä uudistetaan vastaamaan nykyisiä työelämän tarpeita. Tässä suosituksessa käsitteisiin työntekijä, työsopimus ja työehtosopimus sisältyvät myös vastaavat julkisen sektorin palveluksessa olevat virkamiehet, viranhaltijat ja virkaehtosopimukset

Tavoitteena on päihteetön työpaikka parantamalla ja selkeyttämällä päihdeongelmien käsittelyä ja hoitoa työpaikoilla. Työpaikkoja kannustetaan yhteisesti luomaan ja vahvistamaan omia päihteiden käytön ehkäisyyn ja käyttöön liittyviä toimintatapoja. Erityisesti korostetaan ennaltaehkäisevää toimintaa eli puuttumista päihteiden käyttöön mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

Suosituksen tarkoituksena on kiinnittää huomiota päihteiden käytön haitallisuuteen työelämässä sekä tuoda esiin asioita ja ratkaisumalleja, jotka voisivat olla apuna työpaikkakohtaisia toimintatapoja luotaessa. Keskusjärjestöt suosittelevat työpaikoille päihdeongelmien ennaltaehkäisyä, päihdeasioiden käsittelyä ja hoitoonohjausta sisältävän toimintamallin tekemistä.

1. ENNALTA EHKÄISEVÄ TOIMINTA

Ennalta ehkäisevä toiminta tukee työpaikoilla yhteisesti tehtävää työturvallisuustyötä. Tässä keskeistä on tiedottaminen ja koulutus päihdeasioissa sekä ongelmakäyttöön puuttuminen mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Tiedottaminen ja koulutus koskevat alkoholin käytön haittoja, käytön ja ongelmien tunnistamista, käyttöön puuttumista sekä hoitoonohjausmahdollisuuksia.

Tiedottaminen ja koulutus

Tiedottamisella ja henkilöstön kouluttamisella pyritään:

- antamaan tietoa päihteiden väärinkäytön aiheuttamista ongelmista ja haittavaikutuksista työelämässä
- vaikuttamaan asenteisiin päihteiden väärinkäytön ja siihen liittyvien ongelmien tunnistamiseksi ja käsittelemiseksi avoimesti ja rakentavasti
- madaltamaan puuttumis- ja puheeksiottamiskynnystä
- edistämään työpaikan yhteisten toimintatapojen (päihdepolitiikan) tunnetuksi tekemistä ja niihin sitoutumista
- edistämään välitöntä ja varhaista väärinkäyttötapauksiin puuttumista

- edistämään päihdeongelmaisen ohjaamista hoitoon.

Koulutus tulisi kohdistaa koko henkilöstöön, sekä esimiehiin että työntekijöihin myös työterveyshuollon asiantuntemusta hyödyntäen.

Työyhteisö

Työyhteisön tulee jokapäiväisissä toimissaan sitoutua päihteettömään työkuulttuuriin. Jokainen, niin esimies kuin työntekijä, voi toimia hyvänä esimerkkinä päihteettömyyden edistämiseksi työpaikoilla. Työpaikoilla voi olla myös päihdeongelmiin perehtynyt yhdyshenkilö. Päihteiden käytön piilohyväksyntää, salailua ja vähättelyä ei tule sallia työpaikoilla. Asiallinen ja rakentava ongelmiin ja rikkomuksiin puuttuminen voivat monesti estää päihdeongelman pahenemisen.

Työterveyshuolto

Työterveyshuollolla on lakiin perustuva ennalta ehkäisevän toiminnan tehtävä. Terveystarkastusten ja sairaanhoidon yhteydessä yksilöohjauksessa ja neuvonnassa terveydenhuollon ammattilaisilla on hyvät mahdollisuudet vaikuttaa terveiden elintapojen ja päihteettömyyden edistämiseen. Päihdeongelman varhaiseen havaitsemiseen on kehitetty toimivia malleja.

2. PÄIHDEASIAN KÄSITTELY

Tilanteen tunnistaminen

Päihteiden käytöstä aiheutuvien haittojen ehkäisemiseksi ja hoitamiseksi väärinkäytön tunnistaminen on välttämätöntä. Väärinkäyttö voi ilmetä eri tavoin ja sen tunnusmerkkejä voivat olla esimerkiksi:

- toistuvat myöhästelyt, ennenaikaiset poistumiset työpaikalta tai muut työaikojen noudattamatta jättämiset
- satunnaiset ja äkilliset työstä poissaolot
- toistuvat, yllättävät oma-aloitteiset työvuorojen vaihdot
- töihin tulo tai työssä olominen krapulassa
- työtehon heikkeneminen, töiden laiminlyönnit ja toistuvat virhesuoritukset
- sairauslomatoistukset eri lääkäreiltä
- esimiesten välttely
- toistuvat tapaturmat
- rattijuopumus
- rokuliipäivät

Päihteiden väärinkäyttö voi tulla esiin myös työterveyshuollossa terveys-tarkastusten ja sairaanhoidon yhteydessä.

Tilanteeseen puuttuminen

Päihteiden käyttö työpaikalla tai työssäolo päihteiden vaikutuksen alai-sena on työsuhteesta johtuvien velvoitteiden vakava rikkomus ja selvä merkki ongelmasta, johon tulee puuttua. Ongelmaan puututtaessa on kuitenkin huolehdittava asian hienovaraisesta hoitamisesta.

Puheeksi ottaminen voi tapahtua esimiehen, työterveyshuollon tai työto-verin aloitteesta.

Päihdeongelmaisen kanssa käydyn keskustelun perusteella tehdään suunnitelma jatkotoimenpiteistä ja arvioidaan mahdollinen hoidon tarve. Työterveyshuollon tulee olla mukana suunnitelman tekemisessä, hoidon tarpeen arvioinnissa sekä toimenpiteiden vaikutusten seurannassa.

Esimiehen rooli ja tehtävät

Mikäli henkilön käyttäytymisessä tai työsuorituksissa havaitaan viitteitä päihdeongelmasta, esimiehen tulee keskustella työntekijän kanssa työ-paikan toimintatavoista ja vaatimuksista sekä mahdollisista seuraamuk-sista.

Epäillessään työntekijän olevan alkoholin vaikutuksen alaisena työnan-tajan on arvioitava tilanne tapauskohtaisesti. Erilaisissa testauksissa tu-lee kuitenkin noudattaa voimassa olevia säännöksiä ja määräyksiä. Huumausaineiden testaamisesta on säädetty laissa yksityisyyden suo-jasta työelämässä.

Jos on epäselvää, onko työsuorituksien ongelmien taustalla päihdeon-gelma vai sairaus, voidaan asianomainen työntekijä ohjata omaan työ-terveyshuoltoon työkykyarviota ja hoidon tarpeen arviointia varten.

Työtovereiden rooli ja tehtävät

Jokaisen työtoverin velvollisuus on neuvoa ja kannustaa päihdeongel-maista hakemaan apua esimerkiksi ottamalla yhteyttä työterveyshuol-toon tai muuhun ammattihenkilöön. Mikäli työpaikalla on nimetty päihde-yhdyshenkilö, työtoveri voi myös pyytää häntä keskustelemaan asian-omaisen työntekijän kanssa. Ongelman piilottelua ja salaamista ei tule hyväksyä esimerkiksi huolehtimalla ongelmaisen työntekijän laiminlyö-mistä työtehtävistä.

Hoidon onnistumisen kannalta on tärkeää, että hoidossa oleva ja hoidosta palaava työtoveri hyväksytään työyhteisöön tasavertaisena. Näin tuetaan hänen selviytymistään ja toipumistaan.

Työterveyshuollon rooli ja tehtävät

Työterveyshuoltohenkilöstön tehtävänä on arvioida alkoholin ja muiden päihteiden ongelmallinen käyttö kaikissa potilaskontakteissa, puuttua tarvittaessa asiaan aktiivisesti ja antaa tietoa ja tukea.

Mikäli työterveyshuolto toteaa päihdeongelman, työterveyshuollon tehtävänä on kertoa päihdeongelmalliselle hoitomahdollisuuksista ja ohjata hänet asianmukaiseen hoitoon. Tilanteissa, joissa on aihetta epäillä päihtyneenä olemista työpaikalla ja tästä aiheutuu vaaraa, työterveyshuollon tulee ottaa yhteyttä työpaikkaan ja tiedustella asianomaisen työntekijän työssä selviytymistä ja tarvittaessa ehdottaa toimenpiteitä työntekijän hoitoonohjaamiseksi. Muissa tilanteissa työterveyshuoltoa sitoo vaitiolovelvollisuus.

Työterveyshuollon tehtävänä on esimiehen pyynnöstä tehdä työkykyarvio ja arvioida hoidon tarve sekä osallistua hoitoonohjauksen, hoidon toteuttamiseen ja seurantaan.

Yhteistoiminta ja henkilöstön edustajat

Työpaikalla noudatettavat päihdeasioiden käsittelyä, hoitoonohjausta ja työterveyshuollon roolia päihdeasioissa koskevat periaatteet käsitellään työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) tarkoittamassa yhteistoiminnassa. Yhteistyössä keskeisiä ovat myös työsuojeluvaltuutetut ja luottamusmiehet.

Yksittäistä tapausta käsitellessään työnantajalla on päihdeongelman suostumuksella oikeus ilmoittaa asiasta henkilöstön edustajalle. Työntekijän pyynnöstä henkilöstön edustajalla on oikeus olla läsnä, kun asiaa käsitellään työnantajan kanssa.

3. HOITONOHJAUS

Hoitoon hakeutuminen

Päihdeongelman omaehtoinen tunnistaminen ja hoitoon hakeutuminen edistävät hoidon tuloksellisuutta. Työyhteisön jäsenten, työtovereiden ja esimiesten tulee kannustaa päihdeongelmaista hakeutumaan hoitoon. Ensisijaisena tavoitteena on kannustaa oma-aloitteeseen ja vapaaehtoiseen hoitoon hakeutumiseen.

Hoitoon hakeutuminen voi tapahtua:

- ongelmaisen omasta tai hänen perheensä aloitteesta
- työtovereiden tai työpaikan yhteyshenkilön aloitteesta
- esimiehen/ työnantajan aloitteesta
- työterveyshenkilöstön aloitteesta

Hoitoon hakeutumista ja hoitoonohjausta varten työpaikalla tulee olla tieto käytettävissä olevista hoitopaikoista ja -muodoista. Jos työpaikalla on päihdeyhdyshenkilö, hän voi huolehtia myös hoitoon ohjaamisen käytännön järjestelyistä.

Hoidon tavoitteena on päihdeongelmasta parantuminen, terveyden ja työkyvyn säilyttäminen, mahdollisimman hyvän terveydellisen ja sosiaalisen tilan saavuttaminen, työssä käynnin vakiintuminen, epäasiallisten poissaolojen väheneminen ja omien sekä myös perheasioiden kuntoon saaminen.

Hoitoonohjauksen ja hoidon toteutus

Mikäli päihdeongelmainen ei oma-aloitteisesti hakeudu hoitoon, työpaikalla tulee ryhtyä toimenpiteisiin päihdeongelmaisen hoitoonohjauksessa. Tällöin tulee sopia työterveyshuollon roolista, hoidon edistymisen seurannasta ja raportoinnista. Hoitoon ohjaaminen voi tapahtua myös työterveyshuollon aloitteesta.

Mikäli hoitoonohjaus on tapahtunut työnantajan aloitteesta, hoitoonohjauksesta olisi hyvä tehdä ko. osapuolille jaettava kirjallinen hoitoonohjaussopimus, jossa todetaan hoitopaikka, hoitoaika ja seurantatavat.

Hoitoonohjaussopimuksella, hoitoon suostumisella ja tuloksellisella hoidolla tähdätään työsuhteen jatkumiseen.

Parantumisen ja työssä jatkamisen turvaamiseksi hoitoon ohjattavalle pyritään löytämään sopiva ja riittävä hoitomuoto. Käytännön järjestelyihin osallistuu työterveyshenkilöstön ja/tai päihdeyhteyshenkilön ohella myös työnantajan edustaja, joka tekee päätökset työstä poissaolo-oikeudesta ja sairausajan palkan maksamisesta, mikäli hoito joudutaan toteuttamaan työaikana. Lähtökohtaisesti hoidossa käynti tapahtuu työajan ulkopuolella.

Toimeentuloturva ja kustannusten korvaaminen

Päihtymyksestä johtuva työstä poissaolo on työaikakirjanpidon kannalta luvaton poissaolo, jolta ajalta työnantaja ei ole velvollinen maksamaan palkkaa. Tämä koskee sekä omaehtoista poissaoloa että tilannetta, jossa työnantaja on poistanut päihtyneen työpaikalta.

Mahdollisesta osallistumisesta näiden maksamiseen sekä palkan maksusta työstä poissaoloajalta hoidon tai muun toimenpiteen takia päättää työnantaja harkintansa mukaan. Lähtökohtaisesti päihdeongelman hoidosta aiheutuvat kustannukset maksaa hoidettava itse.

Työpaikalla tulisi olla tiedot mahdollisen muun toimeentuloturvan hakemisesta sekä hoidosta ja muista toimenpiteistä aiheutuneiden kustannusten korvauksista.

Luottamuksellisuus

Päihdeongelman henkilön hoitoonohjaukseen ja hoitoon liittyvät tiedot ovat luottamuksellisia. Niitä ei saa ilmaista sivullisille ilman asianomaisen lupaa.

Helsingissä 12. päivänä tammikuuta 2006

AKAVA	Kunnallinen työmarkkinalaitos KT
Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK	Kirkon Työmarkkinalaitos KiT
Toimihenkilökeskusjärjestö STTK	Valtion Työmarkkinalaitos VTML
Elinkeinoelämän keskusliitto EK	

TYÖSSÄOPPIMISEN MALLI AMMATILLISEEN TOISEN ASTEEN KOULUTUKSEEN

Tausta

Elintarviketeollisuusliitto ry ja Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL ry sopivat uuden työssäoppimisen mallin ammatilliseen toisen asteen koulutukseen. Uuden mallin on tarkoitus kasvattaa nuorten, 16–20-vuotiaiden, opiskelijoiden koulutus- ja työssäoppimisjaksoja elintarviketeollisuuden jäsenyrityksissä.

Mallilla halutaan lisätä alan vetovoimaa nuorten osaajien keskuudessa ja vastata työvoimatarpeeseen. Lisäksi mallilla halutaan vastata alan vastuullisuuden sekä viennin ja investointien johdosta kasvavaan osaajatarpeeseen.

Mallilla on työehtosopimuksen sitovuus ja tässä sovitut ehdot tulevat sovellettaviksi ko. työehtosopimuksen määräysten sijaan.

Voimassaoloaika

Sopimus tulee voimaan allekirjoitushetkellä ja on voimassa 31.12.2027 asti.

Sopimus on voimassa pilottihankkeena niissä oppilaitoksissa ja niissä Elintarviketeollisuusliitto ry:n jäsenyrityksissä, jotka ovat erikseen hyväksytty liittojen välisessä ohjausryhmässä. Ohjausryhmä voi pilottihankkeen kuluessa sopia siitä, että hankkeeseen otetaan mukaan lisää oppilaitoksia ja/tai yrityksiä.

Tämän mallin mukaisesti sovittuihin oppisopimuksiin sovelletaan mallissa sovittuja ehtoja siihen saakka, kunnes opiskelija on suorittanut tutkinnon loppuun tai keskeyttänyt tutkintonsa suorittamisen.

Soveltamisala

Mallia noudatetaan ETL-SEL työehtosopimusaloilla.

Mallia sovelletaan niihin peruskoulunsa päättäneisiin, elintarvikealan perustutkintoa suorittaviin oppisopimusopiskelijoihin, jotka täyttävät enintään 18 vuotta opintojen aloitusvuonna.

Mallissa on mukana sen alkamishetkellä elintarvikealan perustutkinnon sisällä olevat seuraavat 3 osaamisalaa ja tutkintonimikettä:

- elintarviketeknologian osaamisala, elintarvikkeiden valmistaja,
- leipomoalan osaamisala, leipuri-kondiittori,
- liha-alan osaamisala, lihatuotteiden valmistaja

Koulutuksen eteneminen elintarvikealan oppisopimusmallissa

Elintarvikealan perustutkinnon laajuus on 180 osaamispistettä. Tutkinto muodostuu ammatillisista tutkinnon osista (145 osaamispistettä) ja yhteisistä tutkinnon osista (35 osaamispistettä). Elintarviketeknologian osaamisalalla ja liha-alan osaamisalalla on ammatillisista tutkinnon osista pakollisia 55 osaamispistettä ja valinnaisia 90 osaamispistettä. Leipomoalan osaamisalalla ja meijerialan osaamisalalla on ammatillisista tutkinnon osista pakollisia 115 osaamispistettä ja valinnaisia 30 osaamispistettä. Lisäksi opiskelijan on suoritettava hygieniapassi.

Tämän oppisopimusmallin piirissä olevat oppisopimusopiskelijat aloittavat koulutuksen oppilaitospainotteisesti ja suorittavat yhteiset tutkinnon osat (35osp) sekä hygieniapassin oppilaitoksessa.

Koulutuksen eteneminen vaiheittain

1. Opintoja oppilaitoksessa, hygieniapassin suoritus, 2 pakollista tutkinnon osaa (joista esim. toinen tai muu sovittava kokonaisuus koulutussopimuksella), ohjeellinen suoritus aika noin 1,5 v (josta noin puoli vuotta koulutussopimusta), näytöt oltava suoritettu
2. Valinnaiset tutkinnon osat 1 tai Pakolliset tutkinnon osat 2 (leipomot) työpaikalla oppisopimuksella, sisältäen tarvittaessa lähiopetuspäiviä oppilaitoksessa, näytöt suoritettu
3. Valinnaiset tutkinnon osat 1 työpaikalla oppisopimuksella, sisältäen tarvittaessa lähiopetuspäiviä, näytöt suoritettu
4. Kaikki näytöt suoritettu ja tutkinto valmis

Oppisopimusopiskelijan palkkausta koskevat ehdot

Opiskelijan siirtyessä työskentelemään yrityksessä oppisopimuksella (noin 1–1½ vuodeksi) palkkaus määräytyy tutkinnon etenemisen mukaan seuraavasti:

Elintarviketeknologian osaamisala, elintarvikkeiden valmistaja sekä liha-alan osaamisala, lihatuotteiden valmistaja:

1. YTOt (35 osp), hygieniapassi ja pakolliset tutkinnon osat (55osp) suoritettu:
 - 75 % 1. palkkaryhmän mukaisesta ohjetunti-/taulukkopalkasta
2. Valinnaiset tutkinnon osat 1 (40–60 osp) suoritettu:
 - 85 % 1. palkkaryhmän mukaisesta ohjetunti-/taulukkopalkasta
3. Valinnaiset tutkinnon osat 2 (30–50 osp) suoritettu eli tutkinto valmis:
 - 100 % 1. palkkaryhmän mukaisesta ohjetunti-/taulukkopalkasta

Oppisopimusopiskelijan työssäoloajasta luetaan työehtosopimuksen alallaoloaikaan 1/2.

Leipomoalan osaamisala, leipuri-kondiittori:

1. YTOt (35 osp), hygieniapassi ja ”pakolliset tutkinnon osat 1” (eli tutkinnon osat ”elintarviketuotannossa toimiminen” ja ”leipomoalan prosessien ohjaus ja käynnissäpito” yht. 55 osp) suoritettu:
 - 75 % 1. palkkaryhmän mukaisesta ohjetunti-/taulukkopalkasta
 2. ”Pakolliset tutkinnon osat 2” (eli tutkinnon osat ”ruokaleipätuotteiden valmistus”, ”kahvileipätuotteiden valmistus” ja ”konditoriatuotteiden valmistus” yht. 60 osp) suoritettu:
 - 85 % 1. palkkaryhmän mukaisesta ohjetunti-/taulukkopalkasta
 3. Valinnaiset (30 osp) suoritettu eli tutkinto valmis:
 - Palkkaryhmä 2.
 - Eteneminen alaotsikon: Ammattioppilaitoksen elintarvikealan leipuri-kondiittori perustutkinnon suorittanut oppilas -mukaisesti
- Opintojen keskeytyessä oppisopimusopiskelijan työssäoloajasta luetaan työehtosopimuksen alallaoloaikaan 1/2 (Leipomotyö).

Työpaikkaohjaajan palkkaus

Mikäli työpaikkaohjaaja on ETL-SEL työehtosopimuksen piirissä oleva työntekijä, maksetaan hänelle työehtosopimuksen mukainen työnopastuslisä, ellei muusta palkkaustavasta sovita. Työnopastuslisän sijasta ohjaajalle voidaan maksaa esimerkiksi joko opiskelijan tutkinnon osien etenemisen mukaan maksettava kertakorvaus tai kiinteä kuukausikorvaus tai edellisten yhdistelmä. Työpaikalla seurataan työpaikkaohjaajan tehtävän suorittamiseen käyttämää aikaa, ja seurannan avulla huolehditaan, että työpaikkaohjaajan palkkiotaso on oikeudenmukaisessa suhteessa käytettyyn työmäärään nähden.

Edellä mainitulla ei ole vaikutusta mahdollisiin yrityksissä jo käytössä oleviin oppisopimusopiskelijan työpaikkaohjaajan palkitsemista koskeviin käytäntöihin.

Mikäli muu työntekijä kuin työpaikkaohjaaja opastaa oppisopimusopiskelijaa, maksetaan hänelle työehtosopimuksen mukainen työnopastuslisä.

Leipomoiden osa-aikaiset

Oppisopimusopiskelijat työskennellessään oppisopimuksella eivät ole työehtosopimuksen 34 §:ssä tarkoitettuja osa-aikatyöntekijöitä.

Yrityksen ja henkilöstön edustajan yhteistyö

Osapuolet suosittelevat, että pilottiyrityksissä työnantajan edustajat ja luottamusmies käyvät yhteisesti mallin ja siihen mahdollisesti liittyvät toimipaikkakohtaiset kysymykset. Osapuolet kiinnittävät huomiota myös yhteistoimintalain 9 §:n mukaisen työyhteisön kehittämissuunnitelmaan osana yhteistoimintalain mukaista vuoropuhelua.

Ohjausryhmä

Oppisopimustyöryhmä toimii ohjausryhmänä. Ohjausryhmä ratkaisee mahdolliset malliin liittyvät tulkintakysymykset ja mallin täydennykset. Ohjausryhmä myös hyväksyy tarvittaessa uudet yritykset ja oppilaitokset sekä tutkinnot mallin piiriin. Ohjausryhmä tarkastelee myös työpaikkaohjaajan palkkaukseen ja korvauksiin liittyviä kysymyksiä pilotin aikana ja sen päätyttyä.

TUTUSTU TYÖELÄMÄÄN JA TIENAA KESÄHARJOITTELUOHJELMA VUOSIKSI 2025–2027

Elintarviketeollisuusliitto ry ja Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL ry haluavat omalta osaltaan tukea nuorten mahdollisuuksia tutustua työelämään osana ”Tutustu työelämään ja tienaa”-kesäharjoitteluohjelmaa.

Kesäharjoitteluohjelman tarkoituksena on tarjota nuorille omakohtaista kokemusta elintarviketeollisuuden yritysten toiminnasta, niissä esiintyvistä eri työtehtävistä, henkilöstörakenteesta, yhteistyömuodoista ja alan tarjoamista mahdollisuuksista sekä antaa nuorille mahdollisuuden tehdä heille sopivaa käytännön työtä. Kesäharjoittelu-paikkoja haetaan suoraan alan yrityksistä.

Tämän vuoksi osapuolet ovat sopineet seuraavaa:

1. Jäljempänä olevat määräykset koskevat alle 18-vuotiaita sekä TUVA-koulutukseen osallistuvia, joiden työsuhde perustuu Tutustu työelämään ja tienaa -kesäharjoitteluohjelmaan.
2. Kaksi viikkoa tai kymmenen työpäivää kestävä yhdenjaksoisen kesäharjoitteluohjelman mukainen työsuhde voidaan sijoittaa 1.6.-31.8. väliseen aikaan. Nuorella voi olla yksi tämän sopimuksen tarkoittama tutustumisjakso saman työnantajan kussakin toimintayksikössä.
3. ”Tutustu työelämään ja tienaa” -kesäharjoitteluohjelman suorittamisesta maksetaan kertakaikkisena palkkana 375 euroa vuonna 2025 ja 395 euroa vuosina 2026 ja 2027. Palkka sisältää tutustumisjaksolta kertyneen lomakorvauksen. Palkasta maksetaan lakisääteiset sosiaaliturvamaksut henkilön iästä riippuen.
4. Voimassa olevan työehtosopimuksen palkkoja, palkanmääräytymisperusteita ja muita rahanarvoisia etuja koskevia määräyksiä ei sovelleta niihin henkilöihin, joiden työsuhde perustuu tässä pöytäkirjassa tarkoitettuun kesäharjoitteluohjelmaan.

Helsingissä 12. päivänä toukokuuta 2025

ELINTARVIKETEOLLISUUSLIITTO RY

SUOMEN ELINTARVIKETYÖLÄISTEN LIITTO SEL ry

Elintarviketeollisuusliitto ry

Pasilankatu 2, 5. krs.
00240 Helsinki
Puhelin (09) 148 871
www.etl.fi

Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL ry

Asemamiehenkatu 2, 8. krs
00520 Helsinki
Puhelin (09) 4246 1200
www.selry.fi