



Jalometallialan työehtosopimus

1.11.2016 – 31.10.2017



Kemianteollisuus KT ry
PL 4
Eteläranta 10
00131 Helsinki
Puhelin 09 172 841
etunimi.sukunimi@kemianteollisuus.fi
www.kemianteollisuus.fi

Metallityöväen Liitto ry
PL 107
Hakaniemenranta 1
00531 Helsinki
Puhelin 020 77 4001
metalli.posti@metalliliitto.fi
www.metalliliitto.fi

KEMIANTEOLLISUUS RY ●
METALLITYÖVÄEN LIITTO RY ●

ISBN 978-952-9596-69-0

Sisällys

JALOMETALLIN TYÖEHTOSOPIMUKSEN HAKEMISTO	4
ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA JALOMETALLIALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI TYÖMARKKINAKESKUSJÄRJESTÖJEN KILPAILUKYKYSOPIMUKSEN MUKAISESTI 1.11.2016 - 31.10.2017	7
JALOMETALLIALAN TYÖEHTOSOPIMUS	12
I YLEISTÄ	12
1 § Sopimuksen soveltamisala	12
2 § Järjestäytymisvapaus	12
3 § Keskusjärjestöjen väliset sopimukset	12
4 § Työrauhavelvoite	12
II TYÖSUHTEEN ALKAMINEN JA LAKKAAMINEN SEKÄ IRTISANOMISAJAT	13
5 § Työnjohto-oikeus	13
6 § Työsuhteen alkaminen	13
7 § Koeaika	13
8 § Perehdyttäminen	13
9 § Irtisanominen ja irtisanomisajat	13
III TYÖPALKAT	14
10 § Palkkaperusteet	14
11 § Työnvaativuusryhmäpalkat	14
12 § Henkilökohtaisen palkanosan määräytyminen	14
13 § Oppisopimusoppilaat	14
14 § Nuoret työntekijät ja harjoittelijat	15
15 § Viikko- ja kuukausipalkat	15
16 § Suorituspalkat (urakkapalkat)	15
17 § Perustuntipalkka	16
18 § Keskituntiansio	16
19 § Palkanmaksu	17
IV TYÖAIKAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET	17
20 § Säännöllinen työaika	17
21 § Paikallinen sopiminen	18
22 § Työtuntijärjestelmä	18

23 § Työajan järjestäminen	19
24 § Muita työajan järjestämistä koskevia yleisiä määräyksiä	20
25 § Työajan tasaaminen päivä- ja kaksivuorotyössä	20
26 § Ylityö ja sunnuntaityö	22
27 § Virkistystauot	26
28 § Työaikapankki	26
29 § Vuorotyölisät	27
30 § Keskeytymättömän sekä jatkuvan vuorotyön lisä	27
31 § Hälytysluontoinen työ	28
V ERINÄISET KORVAUKSET	28
32 § Olosuhdelisä	28
33 § Matkakorvaukset	28
34 § Arkipyhäkorvaus	31
35 § Palvelusvuosilisä	32
36 § Muita korvauksia	33
VI SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET	35
37 § Sairausajan sekä äitiys- ja isyysvapaan palkka	35
38 § Sairaalan lapsen hoito	40
39 § Lääkärintarkastukset	42
40 § Vuosiloma	45
41 § Ryhmähenkivakuutus	46
VII TYÖTURVALLISUUS	46
42 § Työturvallisuus	46
VIII LUOTTAMUSMIEHET	47
43 § Luottamusmiehet	47
44 § Työsuojeluvaltuutettu	49
45 § Ammattiosastojen puheenjohtajat	49
46 § Asiamiehet	49
IX ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ	49
47 § TT:n ja SAK:n sopimukset	49
48 § Ammattiyhdistysjäsenmaksujen pidättäminen	49
49 § Kokoontuminen työpaikalla sekä tiedotus- ja yhteistoiminta	50

50 § Järjestysmääräykset	50
51 § Paikallinen sopiminen	50
52 § Erimielisyydet ja niiden ratkaisu	50
53 § Sopimuksen voimassaolo	51
Liite 1 SOPIMUS TYÖAJASTA KOLMIVUOROTYÖSSÄ JALOMETALLIALALLA	52
Liite 2 TYÖLLISTYMISEN JA MUUTOSTURVAN TOIMINTAMALLI	56
Liite 3 LOMAPALKKASOPIMUS 2005	58
Liite 4 TT-SAK SOPIMUKSET - Yleissopimus	60
Liite 5 TT-SAK YLEISET SOPIMUKSET - Irtisanomissuojasopimus	78

JALOMETALLIN TYÖEHTOSOPIMUKSEN HAKEMISTO

Aikapalkka/henkilökohtainen aikapalkka	15
Allekirjoituspöytäkirja	7
Ammatillinen koulutus ja yhteinen koulutus	34
Ammattiosaston puheenjohtaja	49
Ammattiyhdistysjäsenmaksu	49
Arkipyhäkorvaus	31
- osa-aikatyö	31
Arkipyhäviikot	20
Asevelvollisuus/väestönsuojelu	33, 38
Asiamiehet	49
Ateriakorvaus	30
Eläkkeelle siirtyminen	46
Erimielisyydet ja niiden ratkaiseminen	50
Erinäiset korvaukset	28
Hälytysluontoinen työ	28
Hääpäivä	34
Irtisanomisajat	13
Irtisanomissuojasopimus	77
Itsenäisyyspäivän palkka	31
Jaksotyö	20
Keskeytymättömän ja jatkuvan vuorotyön lisä	27
Keskituntiansio	16
Keskusjärjestöjen väliset sopimukset	12
Koeaika	13
Kokoontuminen työpaikalla	50
Kolmivuorotyö	52
Kotimatkat eräinä juhlapyhinä	31
Kutsuntalilaisuus	33
Kuukausipalkka	22
Laboratorio ja röntgentutkimukset	44
Lakisääteiset lääkärintarkastukset	42
Lepoaika	19
Lomapalkkasopimus	57
Lomaraha	45
Luottamustehtävät	48
Lähiomaisen hautajaispäivä	34
Lääkärintodistukset	35
Matka-ajan korvaus	28, 29
Matkakorvaukset	28, 29
Merkipäivät	33
Muut kuin lakisääteiset lääkärintarkastukset	42
Nuoret työntekijät	15

Näöntarkastus.....	44
Olosuhdelisä.....	28
Oppisopimusoppilaat.....	14
Oppisopimuspalkka.....	15
Paikallinen sopiminen.....	18, 50
Palkanmaksu.....	17
Palkkaperusteet.....	14
Palvelusvuosilisä.....	32
-osa-aikatyö.....	33
Perehdyttäminen uusille työntekijöille.....	13
Perustuntipalkka.....	16
Päiväraha.....	29
Raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset ja tutkimukset.....	44
Reservin harjoitukset.....	33
Sairaalan lapsen hoito.....	40
Sairausajan palkka ja maksamisen edellytykset.....	35
Sosiaaliset määräykset.....	35
Sunnuntaityölisä.....	26
Suojavaatteet.....	47
Suorituspalkka/urakkapalkka.....	15
Säännöllinen työaika.....	17
TES-ylityö.....	24
Tiedotus ja yhteistoiminta.....	50
Työajan järjestäminen.....	19
Työaika.....	17
Työaikapankki.....	9
Työajan pidentäminen.....	8, 18
Työajan tasaaminen.....	21
Työajan tasaamislisä.....	22
Työkyvyttömyyden toteaminen.....	35
Työllistyminen ja muutosturva.....	55
Työnjohto-oikeus.....	13
Työnvaativuusryhmäpalkat.....	14
Työrauhavelvoite.....	12
Työsopimuksen irtisanominen.....	13
Työsuojeluvaltuutettu.....	49
Työtuntijärjestelmä.....	18
Työturvallisuus.....	46
Viikko- ja kuukausipalkka.....	15
Viikkovapaakorvaus.....	26
Virkistystauot.....	26
Vuorotyölisä.....	27
Vuosiloma.....	54
Vuosilomapalkan maksaminen.....	57
Väestönsuojelu.....	33

Yleissopimus.....	59
Yli- ja sunnuntaityö.....	22
Yrityksen terveystalvelujen käyttö.....	36
Äitiysvapaan palkka.....	39
Äkillinen hammassairaus.....	44

**ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA JALOMETALLIALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN
UUDISTAMISEKSI TYÖMARKKINAKESKUSJÄRJESTÖJEN KILPAILUKYKYSOPIMUKSEN
MUKAISESTI 1.11.2016 - 31.10.2017**

Aika 17.8.2016

Paikka Eteläranta 10, Helsinki

Läsnä **Kemianteollisuus KT ry**
Jyrki Hollmén

Metallityöväen liitto ry
Riku Aalto
Turja Lehtonen

1. Keskusjärjestöjen kilpailukykysojimus ja sen toteuttaminen

Keskusjärjestöt pääsivät 29.2.2016 neuvottelutalokseen sopimuksesta, jonka tavoitteena on parantaa suomalaisen työn ja yritysten kilpailukykyä, lisätä talouskasvua ja luoda uusia työpaikkoja. Sopimus tukee samalla julkisen talouden sopeuttamista.

Todettiin, että osapuolina olevat liitot ovat tänään allekirjoittaneet työmarkkinakeskusjärjestöjen edellä mainitun kilpailukykysojimuksen mukaisen pöytäkirjan jalometallialan työehtosopimuksen uudistamisesta neuvotteluosapuolten 3.6.2016 saavuttaman neuvottelutuloksen mukaisesti.

2. Sopimuskausi ja sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa 1.11.2016–31.10.2017 ja jatkuu senkin jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummankaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Todettiin, että uusi työehtosopimus korvaa 1.11.2016 lukien osapuolten kesken ajalle 1.11.2013–31.10.2016 allekirjoitetun työehtosopimuksen.

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

3. Sovittavat asiat

Liitot sopivat kilpailukykysojimuksen mukaisesti:

- vuosittaisen työajan pidentämisestä keskimäärin 24 tunnilla vuosittaista ansiotasoa muuttamatta 1.1.2017 alkaen
- selviytymislausekkeesta työnantajan toiminnan ja työpaikkojen turvaamiseksi työehtojen sopeuttamisen avulla, kun työnantaja joutuu taloudellisiin vaikeuksiin, jotka johtaisivat työvoiman käytön vähentämiseen
- paikallisen sopimuksen voimaantulosta ilman liittotason hyväksyntää
- mahdollisuudesta ottaa käyttöön työaikapankkijärjestelmä

4. Vuosittaisen työajan pidentäminen keskimäärin 24 tunnilla vuosittaista ansiotasoa muuttamatta 1.1.2017 alkaen

Vuosittaisen työajan pidennys 24 tunnilla ansiotasoa muuttamatta toteutetaan ensisijaisesti paikallisesti sopien esimerkiksi seuraavista vaihtoehdoista:

- työajantasaamisvapaa
- arkipyhät
- lauantait
- muut vapaapäivät
- työaikapankki, liukuva työaika tai vastaava.

Mikäli paikallisesti on sovittu työajan pidentämisestä siten, että arkipyhinä työskennellään, tällöin ei makseta sunnuntaityökorotusta.

Soveltamisohje:

Mikäli paikallisesti sovitaan palkallisten vapaapäivien muuttamisesta työpäiviksi, maksetaan tämä palkka tehdyille työlle, esimerkiksi arkipyhäkorvaus maksettaisiin arkipyhänä tehdyistä työstä. Mikäli paikallisesti sovitaan palkattomien vapaapäivien muuttamisesta työpäiviksi, nämä päivät ovat palkattomia, ellei paikallisesti olla sovittu jonkin erän pidättämisestä palkasta ja maksamisesta näille päville.

Mikäli paikalliset osapuolet eivät pääse sopimukseen vuosittaisen työajan pidentämisestä 24 tunnilla, toteutetaan työajan pidennys seuraavalla tavalla:

- työaikapankkiin viedään - 24 tuntia vuoden alussa. Ellei pankkituntien tekemisestä muuta sovita, työnantaja päättää koska pankkitunnit tehdään ja ilmoittaa siitä työehtosopimuksen mukaisia tilapäisestä muutoksesta sovittuja ilmoitusaikoja käyttäen.

Pöytäkirjamerkintä:

Osa-aikaisilla ja määräaikaisilla työntekijöillä työajan pidennys toteutetaan osa-ajan ja täyden työajan suhteessa.

Työajan pidennyksestä vähennetään kaksi tuntia jokaista sellaista täyttä kalenterikuukautta kohden, jonka työntekijä on ollut kokonaan tai osittain lomautettuna, työkyvytön, perhevapaalla, vuorotteluvapaalla, opintovapaalla tai muutoin lainsäädäntöön tai työehtosopimukseen perustuvasta syystä tai työnantajan luvalla poissa työstä.

5. Paikallisen sopimuksen voimaantulo ilman liittotason hyväksyntää

Paikalliset sopimukset voidaan tehdä työehtosopimuksen 50 § mukaisesti ilman liittojen hyväksyntää.

6. Tekstimuutokset 1.11.2016 alkaen

6.1. Lisätään 20 § Säännöllinen työaika

Kilpailukykysojimuksen mukainen vuosittaisen työajan pidentäminen keskimäärin 24 tunnilla vuosittaista ansiotasoa muuttamatta 1.1.2017 alkaen toteutetaan allekirjoituspöytäkirjassa kohdassa 4 mainittujen määräysten mukaisesti.

6.2. Muutetaan § 26.9 Sunnuntaityö vastaamaan työajanpidennyksestä sovittua siten, ettei helatorstailta makseta sunnuntaityökorotusta mikäli se on sovittu työpäiväksi kilpailukykykysymusta sovellettaessa.

Muutetaan 26 § 9 Sunnuntaityö:

Sunnuntaina tai muuna kirkollisena juhlapäivänä tehdystä työstä maksetaan työpalkan ja mahdollisten ylityölisien lisäksi lain mukaisena sunnuntaityökorotuksena kultakin työtunnilta lisää, jonka suuruus on 100 % keskituntiansiosta.

Mikäli paikallisesti on sovittu kilpailukykykysymuksen mukaisesta työajanpidennyksestä siten, että helatorstai on normaali työpäivä, tällöin ei makseta sunnuntaityökorotusta.

6.3. Otetaan uusi 28 § Työaikapankki ja muutetaan työehtosopimuksen pykälänumerointi tätä vastaavaksi.

28 § Työaikapankki

Työaikapankki on työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamiseksi käyttöön otettava järjestelmä, jolloin työntekijälle ja työnantajalle syntyy mahdollisuus tallettaa ja käyttää aikaa järjestelmän käyttöönoton yhteydessä sovittujen sääntöjen mukaisesti.

Työaikapankin tehtävänä on vastata työmäärän vaihteluihin, tukea tätä kautta yrityksen tuottavuutta ja kilpailukykyä sekä vastata yksilöllisiin tarpeisiin eri elämäntilanteissa.

Järjestelmän käyttöönotosta sovitaan paikallisesti. Sopimus tehdään kirjallisesti työnantajan ja luottamusmiehen välillä. Jos työpaikalla ei ole luottamusmiestä tai vastaavaa henkilöstön edustajaa, sopimus voidaan tehdä myös suoraan työntekijöiden kanssa.

Työaikapankin käyttöönotossa voidaan sopia muun muassa seuraavista asioista:

- ketkä kuuluvat järjestelmän piiriin
- mitä vapaita voidaan säästää ja millaisin ehdoin
- vapaiden säästämiseksi ja lainaamiselle asetetut enimmäismäärät
- kuinka vapaita voidaan pitää tai määrätä pidettäväksi
- kuinka työaikapankin toimivuutta käsitellään työnantajan ja luottamusmiehen kesken ja kuinka järjestelmää voidaan muuttaa
- sopimuksen irtisanominen

Vuosiloman ansaitsemisen suhteen kokonaisina työpäivinä tai sitä pidempinä ajanjaksoina pidetyt vapaat katsotaan työssäolon veroiseksi ajaksi.

Pankkeihin siirretyt vapaat menettävät alkuperäisen identiteettinsä, eivätkä niitä koske esimerkiksi työaika- tai vuosilomalain mukaiset tasoittumis- tai vanhentumisaajat.

Mikäli työaikapankkisopimuksen tai työsuhteen päättyessä pankissa on säästettyä tai lainattua saldoa, ne korvataan tai peritään takaisin sopimuksen tai työsuhteen päättyessä.

Soveltamisohje

Liitot ovat yhtä mieltä

- *ettei vapaiden antaminen ja pitäminen saa johtaa ylityön tekemisen tarpeeseen tai tuotannon keskeyttämiseen*

- *periaatteesta, jonka mukaan työn vähentyessä pankkiin kertyneet tunnit olisi pidettävä ennen lomautukseen turvautumista.*

6.4. Muutetaan 52 § vastaamaan uutta sopimuskautta.

Muutetaan 52 § ensimmäistä kappaletta ja lisätään uusi toinen kappale.

52 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa 1.11.2016–31.10.2017 ja jatkuu senkin jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummankaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

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

6.5. Poistetaan 53 § Sopimuksen voimassaolo poikkeuksellisissa tilanteissa 52 ja 53 pykälien yhdistämisen jälkeen turhana.

7. Työehtojen sopeuttaminen taloudellisissa vaikeuksissa

Jos työnantaja joutuu taloudellisiin vaikeuksiin, jotka voisivat johtaa työvoiman käytön vähentämiseen tai jos työnantajan palkanmaksukyky on heikentynyt äkisti, paikallisten osapuolten todettua työnantajan kohdanneen taloudellinen kriisi, he voivat sopia toimenpiteistä määräajaksi työnantajan toiminnan ja työpaikkojen turvaamiseksi työehtoja sopeuttamalla.

Sopimus tehdään pääluottamusmiehen kanssa. Sopimuksesta neuvoteltaessa työnantajan on selvitettävä pääluottamusmiehelle avoimesti yrityksen taloudellinen tilanne.

Taloudellisista etuuksista poikettaessa sopimisen on tapahduttava palkkaturväsäännösten puitteissa.

Määräaikainen sopimus tehdään kirjallisesti siksi määräajaksi, kun työnantajan toiminnan arvioidaan vakautuvan, kuitenkin enintään vuodeksi kerrallaan. Määräaikainen sopimus voidaan irtisanoa kahden kuukauden irtisanomisajalla, mikäli sopimuksen jatkamiselle ei enää ole asiallisia perusteita.

Liitot voivat tarvittaessa antaa asiantuntija-apua.

Tällä kirjauksella ei rajoiteta työsuhteen osapuolten keskinäistä sopimusvapautta eikä työnantajan yksipuolista oikeutta sopeuttaa työehtoja lain ja oikeuskäytännön mukaisesti.

8. Jatkuva neuvottelu

Liittojen välinen jatkuvan neuvottelun työryhmä selvittää ja tekee tarvittaessa ehdotuksia työehtosopimuksen kehittämiseksi 31.5.2017 mennessä:

- a) Työehtosopimuksen kokonaispalkkausta ja työaika koskevien määräysten toimivuus ja kehittämistarve ottaen huomioon alan erityistarpeet.

- b) Työehtosopimustoiminnan ja työehtosopimuksen rakenteen ja määräysten ajanmukaistaminen ja uudistaminen.
- c) Vuokratyövoiman käytön periaatteet
- d) Työuran pidentäminen
- e) Isyysvapaan palkan jaksotus
- f) Työaikapankin malliohjeet
- g) Kilpailukyky sopimuksen mukaisen 24 tunnin vuosittaisen työajan pidennyksen soveltaminen vuonna 2018 ja eteenpäin.

9. Pöytäkirjan sitovuus ja tarkastaminen

Tällä pöytäkirjalla on sama sitovuus ja voimassaoloaika kuin osapuolten välisellä työehtosopimuksella.

Tätä pöytäkirjaa on laadittu kaksi yhtäpitävää kappaletta, yksi kummallekin osapuolelle.

Pöytäkirja todettiin molempien osapuolten allekirjoituksilla tulleen tarkastetuksi ja hyväksytyksi.

KEMIANTEOLLISUUS KT RY

Jyrki Hollmén

METALLITYÖVÄEN LIITTO RY

Riku Aalto

Turja Lehtonen

KEMIANTEOLLISUUS RY:N

ja

METALLITYÖVÄEN LIITTO RY:N

kesken solmittu

JALOMETALLIALAN TYÖEHTOSOPIMUS

1.11.2016 – 31.10.2017

I YLEISTÄ

1 § Sopimuksen soveltamisala

Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan Kultaseppien Työnantajaliiton jäsenyritysten ja niiden työntekijöiden välisiin työsuhteisiin. Tähän sopimukseen eivät kuitenkaan kuulu työnjohtajat, konttorihenkilökunta ja myyjät.

Soveltamisala

Mikäli jokin muutakin kuin jalometalliteollisuutta harjoittava työnantaja on ainoastaan jalometalliteollisuutta harjoittavan laitoksen tai osaston osalta Kultaseppien Työnantajaliiton jäsen, sovelletaan tätä sopimusta vain mainitulta osalta laitoksen tai osaston työntekijöiden työsuhteisiin.

Sopimukseen sidotuilla on velvollisuus tarkoin noudattaa tätä sopimusta ja huolehtia siitä, että niiden alaiset yhdistykset sekä niihin kuuluvat työnantajat ja työntekijät eivät riko sopimuksen määräyksiä.

Sitovuus

2 § Järjestäytymisvapaus

Allekirjoittajajärjestöt suosittelevat järjestäytymistä omiin ammattiliittoihin.

Ammattiliittoon kuuluvia ei saa asettaa huonompaan asemaan kuin liittoon kuulumattomat, eikä heitä saa painostaa ammatillisen järjestäytymisen takia.

3 § Keskusjärjestöjen väliset sopimukset

Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan seuraavia keskusjärjestöjen välillä solmittuja sopimuksia:

- Yleissopimus 1997
- Lomapalkkasopimus 2005
- Irtisanomissuojaa ja lomautusta koskeva sopimus 2001

4 § Työrauhavelvoite

Allekirjoittajaliitoilla ja niiden alayhdistyksillä on velvollisuus huolehtia siitä, etteivät niiden jäsenet eivätkä jäsenyhdistykset, jotka ovat sopimukseen sidottuja, ryhdy työtaistelutoimenpiteisiin eivätkä muutoinkaan riko työehtosopimuksen määräyksiä.

II TYÖSUHTEEN ALKAMINEN JA LAKKAAMINEN SEKÄ IRTISANOMISAJAT

5 § Työnjohto-oikeus

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

6 § Työsuhteen alkaminen

Työsuhde katsotaan alkaneeksi heti, kun työntekijä on aloittanut työskentelyn työnantajan palveluksessa.

7 § Koeaika

Työsopimuslain edellyttämää koeaikaa sovellettaessa on tästä aina sovittava kirjallisesti.

8 § Perehdyttäminen

Uusi työntekijä perehdytetään työpaikkaan ja sen työolosuhteisiin sekä tulevaan työhönsä. Tässä yhteydessä hänelle selostetaan yrityksen organisaatiota, työehtosopimusasiat neuvottelujärjestystä sekä työturvallisuuteen ja sosiaaliin kysymyksiin liittyviä asioita. Hänelle kerrotaan myös ketkä henkilöt toimivat työpaikan pääluottamusmiehenä ja työsuojeluvaltuutettuna.

9 § Irtisanominen ja irtisanomisajat

Työvoiman vähentämisyjärjestys

Työnantajan on viimeksi irtisanottava tai lomautettava niitä työntekijöitä, jotka ovat yrityksen toiminnalle ammattitaitonsa sekä muiden kykyjensä kannalta tärkeitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä. Lisäksi työnantajan tulee kiinnittää huomiota työsuhteen kesto aikaan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.

Ellei muusta ole sovittu, noudatetaan työsuhteen irtisanomista seuraavia irtisanomisaikoja.

Työnantajan irtisanoessa työsuhteen irtisanomisajat ovat:

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

Irtisanomisajat

Työntekijän irtisanoessa työsuhteen irtisanomisajat ovat:

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

III TYÖPALKAT

10 § Palkkaperusteet

Palkkaperusteet

Jalometallialan työvaativuusryhmän mukaiset palkat muodostuvat Jalometallialan palkkausjärjestelmän ylläpito-ohjeessa määriteltujen työvaativuusryhmien mukaan.

11 § Työnvaativuusryhmäpalkat

Työnvaativuusryhmäpalkat 1.11.2015 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

TVR	senttiä/tunti 3 %	
1	929	957
2	949	977
3	969	998
4	988	1018
5	1009	1039
6	1030	1061

Mikäli uudella henkilöllä on alalla palvelusvuosia enemmän kuin 5 vuotta ja henkilö tulee palkkaluokkaan 6, maksetaan hänelle työsuhteen alusta lukien 3 % henkilökohtaista lisää

12 § Henkilökohtaisen palkanosan määräytyminen

Työntekijän henkilökohtaista palkanosaa ohjataan työntekijän pätevyyden ja työsuorituksen perusteella.

Jalometallialalla valitaan seuraavista kuudesta tekijästä vähintään kaksi. Näiden lisäksi yritys voi valita muitakin yrityksen tavoitteita tukevia tekijöitä.

1. Ammatinhallinta/työtaito
2. Monitaitoisuus
3. Työn tulos (nopeus ja laatu)
4. Yhteistyökyky
5. Kehittämiskyky
6. Vastuunotto

13 § Oppisopimusoppilaat

Oppisopimusoppilaat

Oppilaisiksi katsotaan ne, jotka ovat oppisopimuslain alaisia ja joiden kanssa työnantajan tulee tehdä lain määräämä oppisopimus.

Työnantajan on valvottava, että oppilas samoin kuin harjoittelijakin tulevat saamaan kunnollisen opetuksen ammattitaitoiselta henkilöltä.

Oppilas ja harjoittelija ovat velvollisia ottamaan tarkkaavasti huomioon heille annettavan opin ja ohjauksen sekä suorittamaan työnsä parhaan kykynsä mukaan.

Työnantaja on velvollinen pyydettäessä antamaan oppilaalle sekä harjoittelijalle heidän suoritettuaan oppi- tai harjoitusajan todistuksen siitä, että he ovat suorittaneet ammatissaan opin tai harjoituksen.

Ammatissaoloajaksi lasketaan oppilas- ja harjoitteluryhmissä puolet ammattikoulussa saadusta opista. Siltä osin kuin ammattikoulussa saatu opetus vastaa sitä työtä, jota työntekijä suorittaa jalometallialalla, katsotaan ammattikouluaika ammatissaoloajaksi palkkaryhmiin sijoitettaessa ja palkkaperusteita määriteltäessä.

Oppisopimusoppilaat 1.11.2015 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

	senttiä/tunti
1. oppivuosi	821
2. oppivuosi	858
3. oppivuosi	898
4. oppivuosi	935

14 § Nuoret työntekijät ja harjoittelijat

Nuoret työntekijät

Nuoret työntekijät ja harjoittelijat 1.11.2015 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

	senttiä/tunti
1. työvuosi	821
2. työvuosi	858

15 § Viikko- ja kuukausipalkat

Viikko- ja kuukausipalkat

Viikko- ja kuukausipalkalla työskentelevien palkkaperusteena käytetään edellä olevia tehtävänvaativuusryhmäpalkkoja (TVR) siten, että viikkopalkan kertoimena käytetään 40 ja kuukausipalkan kertoimena 172 tuntia.

Soveltamisohje:

Muutettaessa aikapalkkaa kuukausipalkaksi korotetaan voimassa olevaa tuntipalkkaa ensiksi 3,5 %. Näin saatu luku kerrotaan luvulla 172

16 § Suorituspalkat (urakkapalkat)

Jos työtä tehdään suorituspalkalla, on sen hinnoittelusta sovittava työpaikoittain, työosastoittain tai työkohtaisesti työnantajan ja työntekijän välillä.

Sellaisesta urakkatyöstä, jota varten kiinteää työhinnoittelua ei ole laadittu,

sovitaan työnantajan ja sen työntekijän tai niiden työntekijöiden välillä, joille urakkatyötä tarjotaan, mikäli mahdollista jo ennen työn alkamista, urakkahinta, josta työntekijälle on annettava todiste, josta ilmenee, mitkä työt ja yksikkömäärät sisältyvät sovittuun urakkaan.

Urakkahintaan vaikuttavien tekijöiden pysyessä muuttumattomina ja urakkatyötä tekevien työntekijöiden työtaidon ja -nopeuden kasvusta tapahtuvan ansion nousun takia ei urakkahintaa saa alentaa.

Huomautus: Mikäli urakka-ansio työntekijästä riippumattomista syistä on noussut kohtuuttomasti tai jäänyt alhaiseksi, voidaan urakkahintaa tarkistaa niin, että se vastaa kohtuulliseksi katsottavaa urakka-ansiota. Yleensä on kuitenkin pyrittävä siihen, että urakkahintaan vaikuttavien tekijöiden pysyessä muuttumattomina urakkahinta pidetään ennallaan.

Jos alle 18-vuotiaat tai harjoittelijat ja oppilaat suorittavat urakkatyötä, noudatetaan heidän palkkauksessaan käytössä olevia urakkahintoja.

Alle 18-vuotiaat sekä harjoittelijat ja oppilaat eivät saa osallistua urakkatyön hinnoitteluun.

Ellei työntekijä suostu ottamaan vastaan hänelle tarjottua normaalisti hinnoiteltua urakkaa, maksetaan työn suorittamisesta aikapalkka.

Urakkatyössä taataan työntekijälle vähintään aikapalkka.

17 § Perustuntipalkka

Perustuntipalkka

Tehtävänvaativuus määritellään 4 kuukauden kuluessa työsuhteen alkamisesta liitteenä/erillisen Jalometallin palkkausjärjestelmän ylläpito-ohjeen mukaisesti.

Perustuntipalkka on tehtävänvaativuusryhmän mukainen palkka.

18 § Keskituntiansio

Keskituntiansio

Työntekijän keskituntiansio lasketaan siten, että hänen kunkin vuosineljänneksen työajalta saamansa ansio aika-, urakka- sekä osaurakka- ja palkkiotöissä mahdollisine vuorotyö- ym. lisineen vähennettynä ylityö-, sunnuntai-työ- sekä työajan tasaamislisillä jaetaan saman neljänneksen työtuntien määrällä.

Neljänneksen keskituntiansion on oltava valmiiksi laskettuna yhden kuukauden kuluttua kunkin vuosineljänneksen päättymisen jälkeen.

Eri vuosineljänneksien keskituntiansioita käytetään seuraavasti:

Keskituntiansion käyttöajanjaksot

- helmi-, maaliskuu- ja huhtikuun aikana edellisen vuoden IV vuosineljänneksen keskituntiansiota,
- touko-, kesä- ja heinäkuun aikana vuoden I vuosineljänneksen keskituntiansiota,

- elo-, syys- ja lokakuun aikana vuoden II vuosineljänneksen keskituntiansiota sekä
- marras-, joulukuun ja tammikuun aikana III vuosineljänneksen keskituntiansiota.

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

Keskituntiansion tultua lasketuksi annetaan työpaikan luottamusmiehelle keskituntiansioutilastot välittömästi.

Soveltamisohje:

Vuosiloman sattuessa laskentakauteen sallitaan keskituntiansion laskentaan aikaa niin paljon, että todelliseksi laskenta-ajaksi tulee yksi kuukausi.

19 § Palkanmaksu

Palkka maksetaan, ellei toisin ole sovittu, vähintään kerran kahdessa viikossa. Jos palkanmaksupäivä sattuu pyhä- tai vapaapäiväksi maksetaan palkka lähinnä edellisenä työpäivänä.

Jos palkka maksetaan rahalaitoksen välityksellä, on se maksettava niin, että kaikilla työntekijöillä on mahdollisuus nostaa palkkansa samanaikaisesti palkanmaksupankista riippumatta.

Työntekijällä on oikeus määrätä rahalaitos, johon hänen palkkansa ohjataan.

Palkan laskentaa varten on työnantajalla oikeus siirtää enintään viikon palkka maksettavaksi seuraavan palkanmaksukauden yhteydessä, ellei muusta laskenta-ajasta sovita.

IV TYÖAIKAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

20 § Säännöllinen työaika

Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia työvuorokaudessa ja 40 tuntia työviikossa.

Päivä- ja kaksivuorotyössä työaika tulee järjestää siten, että se on

- vuonna 2016 keskimäärin 36,5 tuntia viikossa
- vuonna 2017 keskimäärin 36,2 tuntia viikossa

Palkanmaksu

Säännöllinen työaika

Työajan lyhennyksen toteuttava keskimääräinen viikkotyöaika

Tämä keskimääräinen viikkotyöaika on saatu siten, että STK:n ja SAK:n välillä 28.3.1984 ja 15.3.1986 solmittujen sopimusten edellyttämät työajan lyhennykset on muutettu kalenterivuotta koskevaksi keskimääräiseksi viikkotyöajaksi. Tällöin myös arkipyhät sekä juhannus- ja jouluaatto tasaavat viikkotyöajan mainittuun määrään kalenterivuoden aikana. Työajan tasaamisessa noudatetaan 25 §:n määräyksiä.

Keskeytyvässä ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä noudatetaan liitojen välistä sopimusta työajasta kolmivuorotyössä.

Kilpailukyky sopimuksen mukainen vuosittaisen työajan pidentäminen keskimäärin 24 tunnilla vuosittaista ansiotasoa muuttamatta 1.1.2017 alkaen toteutetaan allekirjoituspyötkirjassa kohdassa 4 mainittujen määräysten mukaisesti.

21 § Paikallinen sopiminen

Työajan sijoittamisella voidaan merkittävästi edistää työpaikan koneiden, laitteiden ja muiden voimavarojen hyväksikäyttöä samoin kuin työntekijöiden työaikaa koskevien toivomusten toteutumista. Työaikajärjestelyt voivat tarvittaessa vaihdella esim. eri vuodenaikoina, tuotanto-osastoittain ja kone- tai työntekijäryhmittäin samankin työpaikan eri osastoilla.

Erialaisten työaikamuotojen ja eripituisten työaikojen käytön lisääminen sekä useat työajan sijoittamisen vaihtoehdot luovat mahdollisuuksia saada työajat sekä tuotannon että työntekijöiden tarpeita vastaaviksi.

Paikallisesti voidaan sopia:

- 1 säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäispituus 20 §:n 1. kappaleesta poikkeavastikin
- 2 työajan tasoittumisjakson pituus
- 3 työvuorokauden ja työviikon alkaminen
- 4 vuorokautisen työajan lepoaika
- 5 työtuntijärjestelmän muuttaminen.

22 § Työtuntijärjestelmä

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

Työtuntijärjestelmää laadittaessa pidetään tavoitteena, että työntekijällä on viikon aikana sunnuntain lisäksi toinenkin vapaapäivä. Jos toiseksi vapaapäiväksi määrätään kiinteä viikonpäivä, sen tulee, mikäli mahdollista, olla lauantai. Toisen vapaapäivän ollessa liukuva viikonpäivä, sen tulee ilmetä etukäteen laaditusta työtuntijärjestelmästä.

Kolmivuorotyö

Työajan pidentäminen 24 tunnilla

Työajan järjestäminen paikallisesti sopien

Työtuntijärjestelmä

Voimassa olevan työtuntijärjestelmän muuttamisen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista neuvotellaan työpaikalla työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

Ellei paikallisesti toisin sovita, pysyvästä muutoksesta voimassa olevaan työtuntijärjestelmään ilmoitetaan asianomaiselle työntekijälle kaksi viikkoa ennen muutoksen toimeenpanoa ja tilapäisestä muutoksesta, mikäli mahdollista viikkoa ennen muutoksen toimeenpanoa, kuitenkin viimeistään kolmantena muutoksen toimeenpanoa edeltävänä päivänä.

Soveltamisohje:

Muutos on luonteeltaan tilapäinen, jos muutoksen aiheuttaneen olotilan lakattua työpaikalla on tarkoitus siirtyä takaisin käytössä olevaan työtuntijärjestelmään.

Työajan muuttamista koskevat määräykset eivät koske hätätyötä tai siihen rinnastettavaa työtä.

23 § Työajan järjestäminen

Ellei paikallisesti ole muuta sovittu työajan järjestämisestä, on työaika järjestettävä seuraavasti:

Työvuorokausi

Työvuorokausi alkaa päivätyössä klo 7.00. Työviikko alkaa maanantaina. Sunnuntaityövuorokausi samoin kuin viikkovapaakorvauksen laskemisessa käytettävä vuorokausi määräytyvät työvuorokauden mukaan.

Päivittäisen työajan sijoitus

Työaika päivätyössä alkaa klo 7.00, ellei työnantaja ole tuotannon teknisten syiden sitä perustellusti vaatiessa vahvistanut lain ja tämän työehtosopimuksen rajoissa muuta työaika.

Päivittäinen lepoaika

Päivätyössä on tunnin lepoaika, jona aikana työntekijä voi poistua työpaikaltaan.

Kaksivuorotyössä lepoaika on puoli tuntia.

Vuorojen vaihtuminen ja muuttuminen

Vuorotyössä tulee työvuorojen säännöllisesti vaihtua ja enintään kolmen viikon pituisin ajanjaksoin muuttua.

Sovittaessa työntekijä voi työskennellä jatkuvasti myös samassa vuorossa.

Työtuntijärjestelmän muuttaminen

Muutoksesta ilmoittaminen

Tilapäisen muutoksen määrittelmä

Työajan järjestäminen muutoin kuin paikallisesti sopien

Päivittäinen lepoaika

Säännöllisen työajan järjestäminen keskimääräiseksi

Säännöllistä työaika keskimääräiseksi järjestettäessä noudatetaan enintään vuoden pituista tasoittumisajanjaksoa.

24 § Muita työajan järjestämistä koskevia yleisiä määräyksiä

Työajan järjestämisessä noudatetaan myös seuraavia työaika koskevia yleisiä määräyksiä:

Työajan seuranta

Työnantaja voi järjestää työajan seurannan. Järjestelyn tulee olla sellainen, ettei se aiheuta työntekijöille turhaa ajanhukkaa.

Arkipyhäviikot ja vapaapäivät

Arkipyhäviikolla on arkipäiväksi sattuvan juhlapäivän aaton säännöllinen työaika kahdeksan tuntia, lukuun ottamatta pääsiäislauantaita sekä juhannus- ja jouluaattoja, jotka ovat vapaapäiviä, elleivät tuotannon tekniset syyt muuta vaadi. Vapunaaton työaika on kuitenkin viisi tuntia.

Uudenvuodenpäivä-, loppiaispäivä-, vapunpäivä-, helatorstai, itsenäisyyspäiväviikon sekä joulun ja pääsiäisen jälkeiset lauantait ovat vapaapäiviä töissä, joissa työaika muutoinkin on järjestetty kiintein, lauantaiksi osuvin vapaapäivin.

Yötyö

Yötyötä saadaan teettää työaikalain 26 §:n säännöksiä noudattaen tai sopimalla siitä paikallisesti.

Jaksotyö

Työaikalain 7 §:n mukaisessa työssä säännöllinen työaika määräytyy lain 7 §:n mukaan.

25 § Työajan tasaaminen päivä- ja kaksivuorotyössä

Soveltamisala

Seuraavat määräykset koskevat normaalisti täysaikaista eli 40-tuntisin työviikoin tapahtuvaa työskentelyä päivä- ja kaksivuorotyössä.

Työajan pituus

Työaika tulee järjestää siten, että se on

- vuonna 2016 keskimäärin 36,5 tuntia
- vuonna 2017 keskimäärin 36,2 tuntia

enintään kalenterivuoden aikana. Myös arkipyhät sekä juhannus- ja jouluaatto tasaavat viikkotyöaikaa. Vuosilomapäiviä ei voida käyttää työajan tasaamiseen.

Työajan tasaaminen

Työajan tasaaminen toteutetaan siten, että käynti- ja palveluajat turvataan.

Työajan tasaaminen toteutuu antamalla vapaata niin, että työaika enintään kalenterivuoden aikana tasoittuu keskimääräisiin viikkotyöaikoihin.

Ellei työpaikalla toisin sovita, toteutetaan työajan tasaaminen pitämällä vapaata työnantajan osoituksen mukaan vähintään työvuoro kerrallaan.

Työajan tasaaminen voidaan paikallisesti sopien toteuttaa myös lyhentämällä säännöllistä vuorokautista työaikaa taikka eri työajan tasaamisvaihtoehtoja yhdistelemällä.

Ellei työtuntijärjestelmää ole etukäteen vahvistettu, vapaan antamisen ajankohta ilmoitetaan viimeistään viikkoa ennen, ellei paikallisesti ennen vapaan pitämistä muuta sovita.

Sovittaessa voidaan tasausvapaat siirtää annettaviksi viimeistään seuraavan kalenterivuoden toukokuun loppuun mennessä.

Soveltamisohje:

Vajaatyöllisyystilanteissa käytetään ensisijaisesti työajan tasaamisvapaata ja tarvittaessa vasta sen jälkeen turvaututaan lomauttamiseen.

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

Mikäli työtuntijärjestelmästä ei muuta johdu, työstä poissa olevan työntekijän katsotaan saaneen vapaata, vaikkei poissaoleville ole siitä erikseen ilmoitettu, kun koko yritys, sen työsasto tai työryhmä, johon työntekijä kuuluu, on tässä sopimuksessa tarkoitettua vapaata pitänyt.

Työajan tasaamislisä

Työajan tasaamislisä ja keskituntiansio

Työajan tasaamisesta aiheutuva ansion vähentyminen korvataan siten, että työntekijä ansaitsee jokaiselta tämän sopimuksen tarkoittamassa työaikamuodossa työskentelemältään säännöllisen työajan tunnilta senttimääräisen lisän, joka on 6,3 % työntekijän vuosineljänneksittäin määräytyvästä keskituntiansiosta.

Lisä maksetaan myös työnantajan korvattavalta matkustamis- ja koulutusajalta säännöllisen työajan osalta ja siltä ajalta, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa tai työehtosopimuksen mukaisesti sairausajan palkkaa lapsen sairauden vuoksi sekä siltä säännöllisen työajan osalta, joka luottamusmieheltä tai työsuojeluvaltuutetulta kuluu heidän toimiessaan työnantajan kanssa sovituisia tehtävissä.

Lisää ei oteta huomioon laskettaessa työehtosopimuksen III luvun 18 §:n mukaista keskituntiansiota.

Ansaitut lisät maksetaan palkanmaksukausittain, ellei paikallisesti muuta sovita.

Kuukausipalkkaiset työntekijät

Kuukausipalkkaisen työntekijän osalta tässä pykälässä tarkoitettu työajan tasaaminen toteutetaan kuukausipalkkaa alentamatta.

Työajan tasaaminen ja vuosilomaoikeus

Pidetyt työajan tasaamispäivät eivät aiheuta vuosilomaoikeuden menettämistä.

26 § Ylityö ja sunnuntaityö**1. Ylityö**

- Ylityötä tehdään työaikaan nähden laissa säädetyin rajoituksin.
- Ylityökorvaus maksetaan tämän pykälän mukaisesti.
- Ylityökorvausta kutsutaan seuraavassa ylityölisäksi.
- Ylityölisän laskentaperusteena on työehtosopimuksen mukainen keskituntiansio.

Työaikalain mukaisena ylityöiden enimmäismäärän tarkastelujaksona käytetään kalenterivuotta.

Ylityön enimmäismäärän tarkastelujakso

Soveltamisohje:

Kalenterivuoden sijasta voidaan tarkastelujaksoksi sopia paikallisesti vuoden pituinen ajanjakso, joka alkaa siitä palkanmaksukaudesta, jolta palkka maksetaan lähinnä kalenterivuoden vaihtumisen jälkeen.

Tämän pykälän 2 ja 3 kohdan tarkoittama ylityö on lakisääteistä ylityötä. Kohdissa 4, 5 ja 6 määritellään niin sanottu tes-ylityö, joka korvataan

siten, kuin ylityöstä on sovittu, mutta jota ei kirjata ylityöksi työaika-kirjanpitoon.

2. Vuorokautinen ylityö

Vuorokautinen
ylityö

Vuorokautisella ylityöllä tarkoitetaan 26 §:n 1 kappaleessa mainitun säännöllisen vuorokautisen työajan eli 8 tunnin tai 21 §:n mukaisesti sovittun tätä pidemmän säännöllisen vuorokautisen työajan lisäksi työvuorokauden aikana tehtyä työtä.

Mikäli työaika on järjestetty siten, että se on keskimäärin 40 tuntia viikossa, katsotaan vuorokautiseksi ylityöksi se työ, joka kunakin työvuorokautena ylittää työtuntijärjestelmässä asianomaisten työvuorokauden säännölliseksi vuorokautiseksi työajaksi vahvistetun työtuntimäärän.

Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan työpalkan lisäksi ylityölisää, jonka suuruus 2 ensimmäiseltä tunnilta on 50 % ja seuraavilta tunneilta 100 % keskituntiansiosta.

Vuorokautisen
ylityön
korvaaminen

Arkilauantaina sekä pyhä- ja juhlapäivän aattona tehdystä vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kaikilta tunneilta ylityölisää, jonka suuruus on 100 % keskituntiansiosta.

3. Viikoittainen ylityö

Viikoittainen
ylityö

Viikoittaisella ylityöllä tarkoitetaan työtä, joka ylittää työehtosopimuksen mukaan määräytyvän säännöllisen viikoittaisen eli 40 tunnin työajan.

Mikäli viikoittainen säännöllinen työaika on järjestetty siten, että se on keskimäärin 40 tuntia viikossa, katsotaan viikoittaiseksi ylityöksi se työ, joka kunakin työviikkona ylittää työtuntijärjestelmän mukaan asianomaisen työviikon säännölliseksi työajaksi vahvistetun työtuntimäärän. Keskeytymättömässä vuorotyössä työ katsotaan ylityöksi vain, jos ylityötuntien korvaamisesta vapaa-ajalla ei ole sovittu.

Viikoittaiseen ylityöhön ei lasketa mukaan saman työviikon aikana tehtyä vuorokautista ylityötä.

Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan työpalkan lisäksi ylityölisää, jonka suuruus 5 ensimmäiseltä tunnilta on 50 % ja seuraavilta tunneilta 100 % keskituntiansiosta.

Viikoittaisen
ylityön
maksaminen

Kun viikoittaisen ylityön lisä on maksettu 5 tunnilta, korvataan työviikon muut ylityölisään oikeuttavat tunnint ylityölisällä, jonka suuruus on 100 % keskituntiansiosta riippumatta siitä, onko kysymyksessä viikoittainen vai vuorokautinen ylityö.

4. Työajan ylittyminen työaika tasattaessa (tes-ylityö)

Työajan ylittyminen
työaika tasattaessa
(tes-ylityö)

Täysiaikaisella työntekijällä työ, joka ylittää työajan tasaamisen vuoksi työtuntijärjestelmässä asianomaisten

- työvuorokauden alle 8 tunniksi vahvistetun vuorokautisen työtuntimäärän, korvataan siten kuin vuorokautisesta ylityöstä on sovittu
- työviikon alle 40 tunniksi vahvistetun viikoittaisen työtuntimäärän, korvataan siten kuin viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

5. Työajan ylittyminen arkipyhäviikkoina (tes-ylityö)

Työajan
ylittyminen
arkipyhäviikkoina
(tes-ylityö)

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

Ellei pääsiäislauantaina, juhannusaattona ja jouluaattona tehty työ edellisen kappaleen mukaan tule korvatuksi 100 %:n viikkoylityölisällä, maksetaan tämä lisä sanotusta työstä 100 %:n suuruusena. Poikkeuksena vapunaatto, jolloin korotus maksetaan 5 työtunnin jälkeen.

Sanottuina päivinä voidaan työtä tehdä työaikalain 33 §:n 1 momentin mukaisin edellytyksin.

Tämä momentti ei koske keskeytymätöntä vuorotyötä.

6. Korvaus viikkoylityömääräysten mukaan (tes-ylityö)

Korvaus viikko-
ylityömääräysten
mukaan
(tes-ylityö)

Mikäli työntekijällä vuosiloman, sairauden, taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuneen lomautuksen, työnantajan määräyksestä tehdyn matkan tai reservin harjoituksen takia ei ole työviikon työtuntijärjestelmän mukaisina työpäivinä ollut mahdollisuutta tehdä työtä niin monta tuntia, että se vastaisi hänen säännöllistä viikoittaista työaikaansa, ja hän tekee työtä työtuntijärjestelmän mukaisina vapaapäivinä, maksetaan vapaapäivänä tehdyistä työtunneista ylityölisää siten, kuin viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

Soveltamisohje:

Tässä momentissa oleva maininta lomautuksesta ei koske lyhennettyä työviikkoa.

7. Paikallinen sopiminen, yksi ylityökäsité

Paikallinen
sopiminen,
yksi ylityökäsité

Paikallisesti sopimalla voidaan pyrkiä yksinkertaistamaan ylityön korvaamista koskevia periaatteita. Liittojen käsityksen mukaan paikallisesti sovittavat ratkaisut toimivat parhaiten silloin, kun niissä on onnistuttu yhdistämään työpaikan perinteisen ylityökorvausjärjestelmän taso ja työpaikan omat työaikatärpeistä johtuvat vaatimukset.

Jäljempänä on määritelty yksityiskohtaisemmin yhden ylityökäsitteen mallin käyttöönottoon liittyvät menettelyt.

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

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

Paikallinen sopimus tehdään työnantajan ja päaluottamusmiehen kesken.

Yhden ylityökäsitteen käyttö koskee vain tässä pykälässä tarkoitettua ylityötä ja ns. tes-ylityötä, eikä sillä ole vaikutusta 9 kohdan mukaiseen sunnuntaityökorotukseen tai 10 kohdan mukaiseen viikkovapaakorvaukseen.

Soveltamisohje:

Yhden ylityökäsitteen malli on seuraava:

- 1) Valitaan ylityön korvaamiseen käytettävä ajanjakso, joka voi olla esimerkiksi yhden tai useamman kuukauden tai esimerkiksi neljännesvuoden mittainen. Enintään kuitenkin yksi vuosi.
- 2) Huomioon otetaan koko ajanjakson ylityötunnit (ns. tes-ylityö mukaan lukien).
- 3) Ylityötunnit korvataan esimerkiksi seuraavan mallin mukaisesti:



Jakson alkupuolen ylityötunnit korvataan tiettyyn määrään saakka x:n suuruisella ylityökorvauksella ja jakson loput ylityötunnit y:n suuruisella korvauksella.

Työpaikalla voidaan sopia myös muunlaisesta ylityön korvausta koskevasta mallista.

8. Vuorotyölisä

Vuorotyöntekijälle maksetaan ylityöajalta sen vuoron mukainen vuorotyölisä, jonka aikana hän tekee ylityötä. Vuorotyölisä maksetaan ylityöajalta yksinkertaisena.

Vuorotyölisä

9. Sunnuntaityö

Sunnuntaina tai muuna kirkollisena juhlapäivänä tehdystä työstä maksetaan työpalkan ja mahdollisten ylityölisien lisäksi lain mukaisena sunnuntaityökorotuksena kultakin työtunnilta lisä, jonka suuruus on 100 % keskituntiansiosta.

Mikäli paikallisesti on sovittu kilpailukykysovimuksen mukaisesta työajanpidennyksestä siten, että helatorstai on normaali työpäivä, tällöin ei makseta sunnuntaityökorotusta.

10. Viikoittainen vapaa-aika ja viikkovapaakorvaus

Työntekijälle, joka tilapäisesti on työssä sunnuntaina, on, mikäli mahdollista, järjestettävä lain määräämä viikoittainen vapaa-aika (viikkovapaa) ensisijaisesti saman viikon lauantaina.

Työntekijälle, jota tilapäisesti tarvitaan viikoittaisena vapaa-aikanaan työhön, korvataan viikkovapaan aikana työhön käytetty aika lyhentämällä hänen säännöllistä työaikaansa viikkovapaan aikana tehtyyn työhön käytetyllä ajalla viimeistään kolmen seuraavan kalenterikuukauden kuluessa työn tekemisestä, jollei toisin sovita. Työntekijän suostumuksella voidaan viikkovapaakorvaus antaa myös siten, että hänelle suoritetaan työpalkan sekä mahdollisten ylityö- ja sunnuntaityölisien lisäksi korvaus, joka on 100 % keskituntiansiosta. Tätä laskettaessa otetaan huomioon ne työtunnit, joina hän on ollut työssä sen työvuorokauden aikana, jona viikkovapaa olisi viimeistään ollut annettava.

Työntekijän kanssa on sovittava ennen viikkovapaapäivänä tehtävää työtä, korvataanko menetetty viikkovapaa antamalla vastaava vapaa vai maksamalla siitä rahakorvaus.

27 § Virkistystauot

Ruokailuajan lisäksi järjestetään jokaisena normaalina työpäivänä kymmenen (10) minuutin pituinen tilaisuus virvokkeiden nauttimiseen työpaikalla. Virkistystauko sovitaan työpaikassa parhaaksi katsottuna aikana työnantajan ja työntekijöiden kesken.

Ennen ylityön aloittamista sallitaan tilaisuus virvokkeiden nauttimiseen työpaikalla.

28 § Työaikapankki

Työaikapankki on työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamiseksi käyttöön otettava järjestelmä, jolloin työntekijälle ja työnantajalle syntyy mahdollisuus tallettaa ja käyttää aikaa järjestelmän käyttöönoton yhteydessä sovittujen sääntöjen mukaisesti.

Sunnuntaityö

Viikoittainen vapaa-aika ja viikkovapaakorvaus

Virkistystauot

Työaikapankki

Työaikapankin tehtävänä on vastata työmäärän vaihteluihin, tukea tätä kautta yrityksen tuottavuutta ja kilpailukykyä sekä vastata yksilöllisiin tarpeisiin eri elämäntilanteissa.

Järjestelmän käyttöönotosta sovitaan paikallisesti. Sopimus tehdään kirjallisesti työnantajan ja luottamusmiehen välillä. Jos työpaikalla ei ole luottamusmiestä tai vastaavaa henkilöstön edustajaa, sopimus voidaan tehdä myös suoraan työntekijöiden kanssa.

Työaikapankin käyttöönotossa voidaan sopia muun muassa seuraavista asioista:

- ketkä kuuluvat järjestelmän piiriin
- mitä vapaita voidaan säästää ja millaisin ehdoin
- vapaiden säästämiseksi ja lainaamiselle asetetut enimmäismäärät
- kuinka vapaita voidaan pitää tai määrätä pidettäväksi
- kuinka työaikapankin toimivuutta käsitellään työnantajan ja luottamusmiehen kesken ja kuinka järjestelmää voidaan muuttaa
- sopimuksen irtisanominen

Vuosiloman ansaitsemisen suhteen kokonaisina työpäivinä tai sitä pidempinä ajanjaksoina pidetyt vapaat katsotaan työssäolon veroiseksi ajaksi.

Pankkeihin siirretyt vapaat menettävät alkuperäisen identiteettinsä, eivätkä niitä koske esimerkiksi työaika- tai vuosilomalain mukaiset tasoittumis- tai vanhentumisajat.

Mikäli työaikapankkisopimuksen tai työsuhteen päättyessä pankissa on säästettyä tai lainattua saldoa, ne korvataan tai peritään takaisin sopimuksen tai työsuhteen päättyessä.

Soveltamisohje

Liitot ovat yhtä mieltä

- *ettei vapaiden antaminen ja pitäminen saa johtaa ylityön tekemisen tarpeeseen tai tuotannon keskeyttämiseen*
- *periaatteesta, jonka mukaan työn vähentyessä pankkiin kertyneet tunnit olisi pidettävä ennen lomautukseen turvautumista.*

29 § Vuorotyölisät

Vuorotyölisät 1.11.2015 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

senttiä / tunti

Iltavuoro 116

Yövuoro 216

30 § Keskeytymättömän sekä jatkuvan vuorotyön lisä

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä sekä jatkuvassa kaksi- tai yksivuorotyössä työskentelevälle työntekijälle maksetaan kultakin lauantaiyövuorokauden aikana tekemältään säännöllisen työajan tunnilta erillinen lisä.

Vuorotyölisät

Keskeytymättömän
sekä jatkuvan
vuorotyön lisä

Keskeytymättömän sekä jatkuvan vuorotyölisä 11.2015 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

senttiä / tunti
213

Tätä lisää ei oteta huomioon työehtosopimuksen 18 §:n mukaista keskituntiansiota laskettaessa.

31 § Hälytysluontoinen työ

Hälytysluontoinen
työ

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

- Jos kutsu hälytystyöhön on annettu säännöllisen työajan jälkeen tai työntekijän vapaapäivänä mutta ennen klo 21.00, 2 tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus ja
- jos mainittu kutsu on annettu klo 21.00 ja klo 06.00 välisenä aikana 3 tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus. Mikäli työ on samalla ylityötä, on ylityökorvaus tämän kohdan mukaisissa tapauksissa heti 100 %.

Jos 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 keskituntiansiota vastaava korvaus ilman ylityölisää.

V ERINÄISET KORVAUKSET

32 § Olosuhdelisä

Olosuhdelisä

Jos työntekijä joutuu työskentelemään yleisesti hyväksytyttä suomalaisia työolosuhteenormeja heikommassa olosuhteissa, hänelle maksetaan olosuhdelisää

Olosuhdelisä 1.3.2014 alkaen

senttiä / tunti
43

Soveltamisohje:

Mikäli työsuojeluviranomaiset toteavat, etteivät työolosuhteet täytä kyseisiä normeja, maksetaan olosuhdelisää.

33 § Matkakorvaukset

Työntekijälle maksetaan korvaus matkakustannuksista ja korvausta työvuorokautena matkustamiseen käytetyiltä ajalta sekä korvausta komennuspaikalla syntyvistä ylimääräisistä kustannuksista siten kuin jäljempänä tässä momentissa sanotaan.

a) Matkakustannukset

Kaikki komennuspaikalle tai sieltä takaisin tai toiselle komennuspaikalle matkustamisesta aiheutuvat tarpeelliset matkakustannukset korvaa työnantaja. Tarpeellisiksi matkakustannuksiksi luetaan rautatie-, laiva-, lento- ym. matkalippujen hinnat toisessa luokassa, matkatavarakustannukset sekä, jos matkustetaan yöllä, makuupaikkalippujen hinnat toisessa luokassa.

Tarpeelliset matkakustannukset

Jos työntekijän oman auton käytöstä matkatyössä on ennen matkaa sovittu, maksetaan siitä sekä työnantajan kanssa sovitusta muiden henkilöiden tai tavarankuljetuksesta omalla autolla korvaus. Korvauksen suuruus on se, jonka verohallitus vuosittain verovapaaksi vahvistaa.

b) Matka-ajan korvaus työmatkoilta

Työntekijälle maksetaan matkatunneilta matka-ajan korvausta enintään 16 tunnilta työvuorokaudessa. Tästä tuntimäärästä vähennetään kyseisenä työvuorokautena säännöllisen työajan tuntimäärän rajoissa tehdyt työtunnit. Menetettyjä säännöllisiä työtunteja vastaavalta määrältä matkatunteja maksetaan keskituntiansion mukainen korvaus.

Matka-ajan korvaus

Vapaapäivänä tapahtuvalta matkalta maksetaan enintään kahdeksan tunnin matka-ajalta keskituntiansion mukainen korvaus.

Muilta matkatunneilta, kuitenkin enintään kahdeksalta tunnilta, maksetaan työntekijän perustuntipalkan suuruinen korvaus.

Jos työntekijälle on järjestetty makuu- tai hyttipaikka, edellä mainittua korvausta ei makseta klo 21.00 – 7.00 väliseltä ajalta.

Makuupaikka

Tapauksissa, joissa työnantaja määrää työntekijän komennuskohteeseen, jonne hän kulkee kotoa päivittäin, ja kodin sekä työntekemispaikan välinen työmatka on yli 55 kilometriä, menetellään seuraavasti:

Työnantaja maksaa matkakustannukset ja matka-ajan palkan siitä yhden-suuntaisesta työmatkan osuudesta, joka ylittää 20 km.

Matkakustannukset eräissä tapauksissa

Matka-ajan korvaamista koskevista periaatteista voidaan paikallisesti sopia toisinkin.

c) Päiväraha

Päiväraha

Päivärahaa maksetaan kultakin matkavuorokaudelta, kun työntekemispaiikka on yli 55 kilometrin etäisyydellä työntekijän vakinaisesta työpaikasta ja asunnosta mitattuna yleisesti käytettyä kulkutietä, seuraavasti:

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

Matkavuorokausi on enintään 24 tunnin pituinen ajanjakso, joka alkaa työntekijän lähtiessä työmatkalle työpaikaltaan tai asunnoltaan. Matkavuorokausi päättyy työntekijän palatessa työmatkalta työpaikalleen tai asunnolleen. Päiväraha on määrältään se, jonka verohallitus vuosittain verovapaaksi vahvistaa.

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

Soveltamisohje:

Kun työntekijälle on järjestetty ilmainen ruoka tai asunto, ei ole merkitystä, onko se työnantajan tai jonkun muun esim. tilaajan järjestämä.

d) Ateriakorvaus

Ateriakorvaus

Kun työ tehdään yli 5 kilometrin etäisyydellä työntekijän vakinaisesta työpaikasta ja asunnosta, maksetaan hänelle

- matkakustannukset,
- matka-ajan korvaus tavanomaisen työmatkan ylittävältä matka-ajalta ja
- ateriakorvauksena 1/4 kotimaan päivärahasta, jos työntekijällä ei ole mahdollisuutta ruokailla vakinaisella työpaikallaan tai kotonaan, ellei työpaikalla anneta ilmaista ruokaa.

Soveltamisohje:

Jos työntekijä kesken työpäivän joutuu kulkemaan vakinaisen työpaikan ja työntekemispaikan välillä, maksetaan työntekijälle matkakustannukset ja matka-ajan korvaus, vaikka työntekemispaiikka sijaitsee alle 5 kilometrin etäisyydellä varsinaisesta työpaikasta tai asunnosta.

Mikäli toisin ei ole sovittu, tapauksissa, joissa työntekijän tässä kohdassa tarkoitettu työ matkoineen on kestänyt vähintään 12 tuntia ja hän sen takia voi palata kotiinsa vasta myöhään illalla, korvataan syntyvät kustannukset toisella ateriakorvauksella. Mainittuihin tunteihin lasketaan mukaan myös välittömästi ennen matkaa saman työvuorokauden aikana tehdyt työtunnit.

e) Yöpymiskustannukset

Yöpymiskustannukset

Yöpymiskustannukset korvataan maksamalla joko majoitumiskustannukset tai yömatkaraha seuraavasti:

Ellei työntekijälle ole järjestetty majoittumismahdollisuutta, työnantaja korvaa työkomennuksen aikaiset majoittumiskustannukset hyväksymänsä selvityksen mukaisesti.

Verohallituksen verovapaaksi vahvistaman suuruinen yömatkaraaha maksetaan sellaiselta päivärahasta oikeuttavalta matkavuorokaudelta, jona työntekijälle ei ole järjestetty ilmaista majoitusta tai hän ei ole saanut majoittumiskorvausta tai matkan ajaksi makuupaikkaa. Yömatkaraaha ei kuitenkaan makseta, jos työntekijä on perusteettomasti jättänyt käyttämättä hyväkseen työnantajan varaaman ja ilmoittaman majoittumismahdollisuuden.

f) Kotimatkat eräinä juhlapäivinä

Eräät kotimatkat

Milloin työntekijä ennen pääsiäis-, juhannus- tai joulupäivää on komennuspaikkakunnalla tehnyt yhtäjaksoisesti työtä vähintään 3 viikkoa, on hän, mikäli työn teknillinen laatu tai muut pakottavat syyt eivät sitä estä, oikeutettu matkustamaan kotiinsa mainituiksi juhlapäiviksi. Tällöin työnantaja korvaa hänelle a) -kohdan mukaisesti matkakustannukset kotipaikalle ja sieltä takaisin työpaikalle sekä matkan ajalta b) -kohdan mukaisen matka-ajan korvauksen sekä edelleen c) -kohdan mukaisen päivärahana ja e) -kohdan 3. kappaleen mukaisin edellytyksin yömatkaraahan.

Sama koskee muitakin työntekijöitä, jotka työnantaja mainituiksi juhlapäiviksi lähettää kotiin, sekä vuosiloman takia tapahtuvaa kotimatkaa.

Soveltamisohje:

Tässä sopimuskohdassa tarkoitettujen matkojen osalta kestää työnantajan korvausvelvollisuus työntekijän tosiasialliseen kotiin saakka.

Työntekijän tulee pyynnöstä antaa työnantajalle selvitys kotinsa sijaintipaikasta.

34 § Arkipyhäkorvaus

Arkipyhäkorvaus

Kaikilta arkipäiviksi sattuvilta pyhäpäiviltä sekä vapunpäivältä maksetaan palkka kahdeksalta tunnilta perustuntipalkan +3% mukaisesti.

Muiksi arkipäiviksi kuin lauantaiksi sattuvilta jouluaatolta maksetaan palkka kahdeksalta tunnilta perustuntipalkan +3% mukaisesti.

Soveltamisohje:

Osa-aikatyötä tekevän työntekijän arkipyhäkorvaus lasketaan siten, että kerrotaan viikon säännöllisten tuntien lukumäärän ja luvun 40 osamäärällä edellä oleva arkipyhäkorvaus.

Muiksi arkipäiviksi kuin lauantaiksi sattuvilta loppiaiselta arkipyhäkorvauksen laskentaperusteena on työehtosopimuksen 18 §:n mukainen keskituntiansio. Loppiaisen maksetaan vain ma – pe sattuvilta arkipäiviltä.

Itsenäisyyspäivän palkka maksetaan lain (As.kok. n:o 388/37) mukaan.

Itsenäisyyspäivä

Arkipyhäkorvaus maksetaan työntekijälle, jonka työsuhde on yhtäjaksoisesti kestänyt vähintään kaksi (2) kuukautta ennen kyseessä olevaa arkipyhää ja joka on ollut työtuntijärjestelmän mukaisesti työssä viimeisenä arkipyhää edeltäneenä ja myös sen jälkeen lähinnä seuraavana työpäivänä, ellei poissaolo ole johtunut työnantajan luvasta tai työntekijän sairaudesta, reservin harjoituksista tai muista niihin verrattavista syistä.

Arkipyhäkorvauksen edellytykset

Soveltamisohje:

Jos työtuntijärjestelmän mukaiset työajan noudattamista koskevat edellytyssäännöt aiheuttaisivat arkipyhäkorvauksen menetyksen useilta peräkkäisiltä arkipyhiltä, koskee menetyksen kuitenkin vain yhtä mainituista arkipyhistä.

Arkipyhänä tehdystä työstä maksetaan palkkaa kuten sunnuntaityöstä ja sen lisäksi arkipyhäkorvaus.

Soveltamisohje:

Arkipyhäkorvaus maksetaan työntekijälle myös sellaisilta arkipyhiltä, jotka sattuvat vuosiloman, enintään kaksi (2) kuukautta arkipyhää ennen kestäneen sairauden, työehtosopimuksen 38 §:ssä tarkoitettun lapsen sairaudesta johtuvan palkallisen poissaolon, lakisääteisen vanhempainvapaan, pakkoloman tai lyhennetyt työviikon ajalle sattuvilta arkipyhiltä.

Milloin työntekijä ei edellä tässä soveltamisohjeessa mainituista tilanteista johtuen ole oikeutettu lainmukaiseen itsenäisyyspäivän palkkaan, tai itsenäisyyspäivän sattuessa lauantaiksi, maksetaan arkipyhäkorvaus tämän pykälän mukaisesti.

35 § Palvelusvuosilisä

Palvelusvuosilisä

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

Lisä määräytyy seuraavasti:

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

Lkk = edellisen lomanmääräytymisvuoden lomaan oikeuttavien kuukausien lukumäärä.

KTA = työehtosopimuksessa tarkoitettu keskituntiansio.

Soveltamisohje:

Osa-aikatyötä tekevän työntekijän palvelusvuosilisän suuruus lasketaan siten, että viikon säännöllisten tuntien lukumäärän ja luvun 40 osamäärällä kerrotaan edellä olevan kaavan mukaan laskettu palvelusvuosilisä.

Kuuluuko työntekijä lisän soveltamispiiriin ja minkä perusteen mukaisesti mahdollinen lisä hänelle suoritetaan, todetaan vuosittain 30.11. Tällöin todettua perustetta noudatetaan seuraavaan tarkastusajankohtaan asti. Työsuhteen kesto ja yhdenjaksoisuutta määriteltäessä noudatetaan vuosilomalain soveltamiskäytäntöä.

Mikäli lisän soveltamispiiriin kuuluvan työntekijän työsuhde päättyy ennen lisän vuosittaista maksua, suoritetaan työntekijälle lopputilin yhteydessä edeltävän joulukuun alusta laskettuna kultakin sellaiselta kuukaudelta, jolta työntekijä on ansainnut vuosilomaa, 1/12 osa siitä summasta, joka hänelle viimeksi palvelusvuosilisänä suoritettiin.

Palvelusvuosilisä suoritetaan erillisenä lisänä. Sitä ei oteta huomioon tämän työehtosopimuksen 18 §:n mukaista eikä lomapalkkasopimuksen 2 §:n 1. kohdan mukaista keskituntiansiota laskettaessa.

Palvelusvuosilisän maksuajankohdasta voidaan paikallisesti sopien poiketa edellä tässä kohdassa sanotusta. Mikäli palvelusvuosilisä sovitaan maksettavaksi tasaisesti pitkin vuotta (esimerkiksi kuukausittain), on paikallisessa sopimuksessa otettava huomioon lisän perusteen toteamista koskevat säännökset erityisesti vuosittaisen tarkastusajankohdan sekä työsuhteen päättymisen osalta.

36 § Muita korvauksia

a) Merkkipäivät

Työntekijällä, joka on ollut yrityksen palveluksessa samassa työsuhteessa vähintään 3 kuukautta, on oikeus 50- ja 60-vuotispäivänään saada säännöllistä työaikaa vastaava palkallinen vapaa työstä silloin, kun merkkipäivä sattuu hänen työtuntijärjestelmän mukaiseksi työpäiväkseen. Palkka maksetaan perustuntipalkan mukaisesti.

b) Kutsunta

Työnantaja korvaa asevelvollisuuskutsuntaan osallistuvalla työntekijälle hänelle siitä aiheutuvan ansionmenetyksen.

Määräystä sovelletaan myös pelastuslain nojalla väestönsuojelun erikoistehtäviin koulutettaviin.

c) Reservin harjoitus

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

Perusteen toteaminen

Työsuhteen päättyminen

Käsittely palkkahallinnossa

Merkkipäivät

Kutsunta

Reservinharjoitukset

Soveltamisohje:

Määräystä sovelletaan myös niihin, jotka siviilipalveluslain nojalla määrätään kertausharjoituksia korvaavaan palveluun sekä niihin, jotka väestönsuojelun nojalla koulutetaan väestönsuojelun erikoistehtäviin.

d) Hautaus- ja hääpäivä

Työntekijällä on oikeus saada palkallista vapaata työstä läheisen omaisen hautauspäivänä sekä omana hääpäivänään.

Hautaus- ja hääpäivä

Läheisenä omaisena pidetään työntekijän aviopuolisoa, samassa taloudessa vakituisesti asuvaa avopuolisoa, lapsia ja otolapsia, vanhempia, veljiä ja sisaria, avio- tai avopuolison vanhempia.

Palkka maksetaan perustuntipalkan mukaisesti.

e) Verenuovutus

Työnantaja maksaa työntekijälle, joka työaikana kiireellisesti kutsutaan luovuttamaan verta, perustuntipalkan mukaisen korvauksen työntekijän näin menettämältä säännölliseltä työajalta.

Verenuovutus

f) Koulutus

Ammatillinen koulutus

Jos työnantaja antaa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettää työntekijän hänen ammattiinsa liittyvään koulutustilaisuuteen, korvataan työntekijän säännöllisen työajan ansionmenetyksen keskituntiansion mukaisesti sekä kurssi- että matka-ajalta. Kuukausipalkkainen työntekijä saa koulutuksen ja sen edellyttämän matkan ajalta palkkansa vähentämättömänä.

Ammatillinen koulutus ja yhteinen koulutus

Jos koulutus järjestetään säännöllisen työajan ulkopuolella, maksetaan koulutuksen ajalta henkilökohtaisen aikapalkan suuruinen korvaus.

Lisäksi työntekijälle maksetaan työehtosopimuksen 33 § A -kohdan mukaiset korvaukset matkakustannuksista.

Työnantaja maksaa myös kurssimaksut, opetusmateriaalin ja internaattikurssien täysihoitomaksun ja muiden kuin internaattikurssien osalta työehtosopimuksen 33 § C -kohdan mukaan määräytyvän päivärahana tai ateriakorvauksen.

Ennen koulutustilaisuuteen ilmoittautumista on todettava, että kyse on tämän sopimuskohdan mukaisesta koulutuksesta.

Yhteinen koulutus

Koulutukseen osallistuvalla korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetyksen kuten Yleissopimuksen 7.1. kohdassa on määrätty.

VI SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET

37 § Sairausajan sekä äitiys- ja isyysvapaan palkka

Työntekijän joutuessa tapaturman tai muun sairauden vuoksi työhön kykenemättömäksi maksetaan hänelle keskituntiansiota vastaava palkka tai aikapalkka, milloin tämä on keskituntiansiota korkeampi, niin monelta työpäivältä kuin seuraavasta käy ilmi:

Ennen työkyvyttömyyden alkua jatkunut yhdenjaksoinen työsuhde	Korvattavat työpäivät
alle 3 vuotta	20 työpäivää
3 vuotta mutta alle 5 vuotta	25 työpäivää
5 vuotta mutta alle 10 vuotta	30 työpäivää
10 vuotta tai kauemmin	40 työpäivää

Sairaus ja tapaturma

Soveltamisohe:

Sairausajan palkka maksetaan kunkin korvattavan työpäivän säännöllisiltä työtunneilta.

Edellytykset sairausajan palkan maksamiselle ovat seuraavat:

- 1 Työntekijä on sairauden tai tapaturman aiheuttaman työkyvyttömyyden vuoksi estynyt tekemästä työtä.
- 2 Työkyvyttömyydestä esitetään työnantajan hyväksymä selvitys.
- 3 Sairausajan palkan perusteet ja määrä on hyväksyttävästi selvitetty.

Sairausajan palkan maksamisen edellytykset

Soveltamisohe:**1 Työkyvyttömyyden toteaminen****A. Työkyvyttömyyden toteaminen**

Työkyvyttömyys todetaan yrityksen työterveyslääkärin tai muulla työnantajan hyväksymällä lääkärintodistuksella.

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

Epidemioiden aikana voi lääkäri antaa työterveyshoitajalle oikeuden kirjoittaa tutkimuksensa perusteella todistuksia enintään kolmeksi vuorokaudeksi kerrallaan. Kertautuvan todistuksen antajan tulee olla aina sama terveydenhoitaja. Uusiutumistapauksessa on kiinnitettävä erityistä huomiota mahdolliseen lääkärihoidon tarpeeseen.

Ennen kuin hoitajan antamaa todistusta voidaan pitää selvityksenä työkyvyttömyydestä, hänen tulee todeta yhdessä lääkärin kanssa tilanteen

olevan em. tavalla sellainen, että hoitaja voi antaa todistuksia työkyvyttömyydestä.

B. Sairauspoissaolojen hallinta ja työntekijän oma ilmoitus**Sairauspoissaolojen hallinta**

Työpaikan sairauspoissaolojen hallinta toteutuu parhaiten yritysjohdon, esimiesten, henkilöstön ja sen edustajien sekä työterveyshuollon yhteistyönä. Tehokas vaikuttaminen edellyttää toimintamallia, joka koostuu ongelmien kartoituksesta, tavoitteiden asettamisesta ja käytännön toimenpiteistä. Yhtenä toimenpiteenä voi olla jäljempänä tarkemmin määritelty oma ilmoitus -menettely.

Työntekijän oma ilmoitus lyhytaikaisista sairauspoissaoloista

Sairauspoissaolojen vähentämiseksi voidaan paikallisesti sopia oma ilmoitus -menettelyn käyttöönotosta työpaikalla. Sopimus on tehtävä kirjallisesti pääluottamusmiehen kanssa. Sopimus voi koskea enintään kolme vuorokautta kestäviä poissaoloja. Oma ilmoitus -menettelyä sovelletaan vain työntekijän omiin sairauspoissaoloihin.

Paikallisesti sovittavia asioita voivat olla muun muassa:

- sopimuksen tavoitteet
- keitä sopimus koskee
- kenelle ilmoitus tehdään
- millä tavalla ilmoitetaan
- miten ilmoitus kirjataan
- kuinka toimitaan sairauden jatkuessa
- mahdolliset rajoitukset hyväksyttävien poissaolojen määrään
- työnantajan oikeus määrätä työntekijä (työterveys)lääkärin tarkastettavaksi
- väärinkäytösten ennakointi ja mahdollisuus poiketa sairausajan palkan maksuperusteista ilmenneissä väärinkäytöstilanteissa
- sopimuksen toteutumisen seuranta
- sopimuksen kesto, irtisanomismahdollisuus

2 Yrityksen terveystalvelujen käytön ensisijaisuus

Työntekijän tulee käydä ensisijaisesti yrityksen työterveyslääkärin vastaanotolla.

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

3 Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet

Mikäli työnantaja ei ole hyväksynyt työntekijän esittämää lääkärintodistusta, hän voi osoittaa työntekijän nimetyn lääkärin tarkastettavaksi.

Tällöin työnantaja maksaa lääkärintodistuksen hankkimisesta aiheutuvat kustannukset.

Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet selvitetään työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

4 Ohjaaminen työehtosopimuksen säännösten oikeaan soveltamiseen

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

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

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

Epääminen

Sairausajan palkan epääminen

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

Soveltamisohje:

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

Ilmoitusvelvollisuus

Työntekijän ilmoitusvelvollisuus

Työntekijä on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle sairastumisestaan

Soveltamisohje:

Ilmoitus sairastumisesta on tehtävä työnantajalle mikäli mahdollista ennen työvuoron alkua

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

- Jos työntekijä tahallisesti jättää ilmoittamatta viipymättä sairastumisestaan työnantajalle, alkaa sairausajan palkan maksuvelvollisuus aikaisintaan sinä päivänä, jona ilmoitus on tehty.

Maksuajankohta

Sairausajan palkan maksuajankohta

Jos työntekijä on viipymättä ilmoittanut työkyvyttömyydestään ja sairausajan palkan perusteissa tai määrässä ei ole epäselvyyttä, tulisi ensisijaisena menettelytapana pitää sitä, että työnantaja maksaa työntekijälle sairausajan palkan säännöllisen palkanmaksun yhteydessä odottamatta päivä- tai äitiysrahan tai niihin verrattavan muun korvauksen saamista.

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

Sairastuminen kesken työpäivän

Uusiutuminen

Jos työntekijä sairastuu uudelleen samaan sairauteen enintään 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolloin viimeksi maksettiin sairausajan palkkaa tai sairauspäivärahaa, käsitellään tapausta yhtenä sairautena, jolloin sairausajan palkan maksamista jatketaan, kunnes sairaus- tai korvausajanjakso on päättynyt.

Samana sairauden uusiutuminen

Soveltamisohje:

Korvausajanjakson ei saman sairauden uusiutuessa tarvitse olla yhdenjaksoinen, vaan se voi koostua useammasta työkyvyttömyysajanjaksosta.

Onko kysymyksessä sama vai eri sairaus, ratkaistaan epäselvässä tapauksessa sairausvakuutuslain tulkintoja noudattaen.

Jos sairaudesta tai tapaturmasta aiheutunut työkyvyttömyys on alkanut jostakin toisesta sairaudesta tai tapaturmasta aiheutuneen työkyvyttömyyden aikana tai välittömästi sen jälkeen eikä työntekijä ole ollut välillä työkykyisenä työssä, katsotaan sairausajanjaksot sairausajan palkan maksamisen kannalta samaksi työkyvyttömyydeksi.

Eräät erityistilanteet

Jos työntekijä sairastuu ennen vuosilomansa alkamista ja vuosiloma hänen pyynnöstään siirretään myöhemmin pidettäväksi, maksetaan työntekijälle sairausajan palkka sairauden ajalta tämän pykälän mukaisesti.

Sairausajan palkka ja vuosiloma

Jos työntekijä sairastuu vuosilomansa aikana ja yli 7 sairaspäivän jatkuva vuosiloman osa siirretään myöhemmin pidettäväksi, työntekijälle maksetaan sairausajan palkkaa tämän pykälän mukaisesti loman siirtoajankohdasta eteenpäin.

Soveltamisohje:

Jos työntekijä sairastuu eikä vuosilomaa siirretä myöhemmin pidettäväksi, ei työnantajalle tällöin synny sairausajan palkan maksuvelvollisuutta, jolloin työntekijän eduksi jää vuosilomapalkan lisäksi sairausvakuutuslain mukainen päiväraha.

Jos työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvyttömyyden lomautusilmoitusta annettaessa ja sairaus jatkuu lomautuksen aikana, työnantajan sairausajan palkanmaksuvelvollisuus jatkuu tämän pykälän mukaisesti lomautuksen aikana, kunnes työkyvyttömyys tai korvausajanjakso on päättynyt.

Jos työntekijä sairastuu lomautusilmoituksen antamisen jälkeen, sairausajan palkka maksetaan lomautuksen alkamiseen asti, jolloin keskeytyy myös korvausajanjakson laskeminen. Jos työntekijä on sairaana lomautuksen päätyttyä, työnantajan sairausajan palkanmaksuvelvollisuus jatkuu tämän pykälän mukaisesti, kunnes sairaus tai korvausajanjakso on päättynyt.

Lomautusajalta sairausajan palkkaa ei em. poikkeuksin makseta. Jos sairauden aiheuttama työkyvyttömyys alkaa lomautuksen aikana ja jatkuu lomautuksen jo päätyttyä, työnantajan sairausajan palkanmaksuvelvollisuus alkaa tämän pykälän mukaisesti siten, että lomautuksen päättymisen jälkeen sairausajan palkka maksetaan heti ensimmäisestä työtuntijärjestelmän mukaisesta työpäivästä lukien.

Työntekijälle maksetaan hänen äitiysvapaansa ajalta pääasiallisesti urakkatyötä tehtäessä keskituntiansion mukainen palkka ja aikatyötä tehtäessä välittömästi äitiysvapaata edeltänyt keskituntiansion mukainen palkka tai aikapalkka, jos tämä on keskituntiansiota korkeampi, 40 työpäivältä äitiysvapaan alkamisesta alkaen.

Soveltamisohje:

Jos uusi äitiysvapaa alkaa edellisen perhevapaan aikana siten, että työntekijä ei palaa välillä työhön, työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta uuden äitiysvapaan osalta.

Työntekijälle annetaan isyysvapaaksi se enintään 18 arkipäivän mittainen ja enintään neljässä osassa pidettävä aika, johon hänelle sairausvakuutuslain mukaan tulevan isyysrahan katsotaan kohdistuvan.

Työntekijälle, jonka työsuhte on jatkunut vähintään 6 kuukautta ennen isyysvapaan alkamista, maksetaan hänen isyysvapaansa ajalta keskituntiansion mukaista palkkaa enintään 6 arkipäivän pituisen kalenteriajanjakson työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä. Isyysvapaan palkkaa maksetaan vain ensimmäisen isyysvapaajakson osalta.

Vähennykset sairausajan tai äitiys- ja isyysvapaan palkasta

Sairausajan tai äitiys- ja isyysvapaan palkasta vähennetään, mitä työntekijä saa saman työkyvyttömyyden tai synnytyksen takia samalta ajanjaksolta

Sairausajan palkka ja lomautus

Äitiysvapaan palkka

Isyysvapaan palkka

Vähennykset

päivä-, äitiys- tai isyysrahaa taikka siihen verrattavaa muuta korvausta lain tai sopimuksen nojalla. Työnantajalla ei kuitenkaan ole oikeutta vähentää korvausta sairausajan tai äitiys- ja isyysvapaan palkasta siltä osin kuin korvausta maksetaan työntekijälle hänen kokonaan tai osaksi itse kustantaman vapaaehtoisen vakuutuksen perusteella.

Soveltamisohje:

Tässä kappaleessa mainitulla sopimuksella tarkoitetaan työnantajan ja työntekijän väliseen työsuhteeseen liittyvää tai muutoin heidän välillään tehtyä sopimusta, muttei sen sijaan työntekijän ja jonkun kolmannen henkilön välistä sopimusta.

Päivärahaan verrattavilla korvauksilla tarkoitetaan muita päivärahan kaltaisia, ansionmenetyksen johdosta maksettavia etuuksia, kuten esim. työ- ja tapaturmaeläke.

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

Soveltamisohje:

Jos työntekijä on sairaana päivän, jolloin lyhennetyt työviikon takia ei työskennellä, työnantajalla ei kuitenkaan ole oikeutta em. päivä- tai äitiys- ja isyysrahaan kyseiseltä päivältä.

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

Soveltamisohje:

Päivärahaan verrattavilla korvauksilla tarkoitetaan muita päivärahan kaltaisia, ansionmenetyksen johdosta maksettavia etuuksia, kuten esim. työ- ja tapaturmaeläke.

38 § Sairaalan lapsen hoito

Alle 10-vuotiaan oman tai muun kodissa pysyvästi asuvan alle 10-vuotiaan lapsen äkillisesti sairastuessa, maksetaan äidille tai isälle tai lasta huoltavalle henkilölle, joka asuu vakituisesti yhteisessä taloudessa äidin tai isän kanssa, tämän työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevan määräyksen mukaisesti korvaus sellaisesta poissaolosta, joka on välttämätön lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi.

Sairaalan lapsen hoito

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.

Työnantajalla on oikeus saada selvitys siitä, että molemmat vanhemmat eivät yhtäaikaaisesti käytä poissaolo-oikeutta hyväkseen.

Soveltamisohje:

Hoidon järjestämisen tai hoitamisen kestäessä 1, 2, 3 tai 4 päivää pidentään poissaoloa sopimuksessa tarkoitettuna poissaolona. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että lapsen sairaudesta ja sen aiheuttamasta poissaolosta annetaan sama selvitys kuin työehtosopimuksessa ja yrityksessä mahdollisesti omaksutun käytännön mukaan vaaditaan henkilön omasta sairaudesta.

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

Lähtökohtana on, että korvaus maksetaan silloin, kun lapsen hoitoa ei voida muuten järjestää, vaan jommankumman vanhemman pitää jäädä hoitamaan lasta. Poissaolotapauksissa vaaditaan selvitykseksi poissaolon välttämättömyydestä vain tieto lapsen hoitopaikan sekä samassa taloudessa asuvien perheenjäsenten hoitomahdollisuudesta ja sopivuudesta tehtävään.

Jos 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 kuuluu edestakaiseen työmatkaan.

Jos lapsi sairastuu uudelleen samaan sairauteen enintään 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolloin viimeksi maksettiin korvausta tämän hetken pykälän mukaisesti, jatketaan korvauksen maksamista siihen asti kun edellä mainittu 4 päivän korvausajanjakso on tämän sairauden osalta täytynyt. Saman sairauden uusimisena ei pidetä kahden tai useamman lapsen sairastumista peräkkäin alle 30 päivän välein samassa perheessä. Myöskään äidin toisen vanhemman ja lapsen peräkkäin sattuvat sairaudet eivät keskenään muodosta uusiutumistapausta.

Jos lapsi sairastuu äkillisesti kesken työpäivän ja toinen vanhemmista joutuu järjestämään hoidon tai hoitamaan lasta tässä momentissa tarkoitettulla tavalla, maksetaan hänelle hänen sinä päivänä menettämältään säännölliseltä työajaltaan keskituntiansion mukainen korvaus.

Poissaolon pituus ja siitä annettava selvitys

Yksinhuoltaja

Milloin poissaolo on välttämätön

Molemmat vanhemmat vuorotyössä

Saman sairauden uusiutuminen

Lapsi sairastuu kesken työpäivän

Tässä momentissa tarkoitettut palkalliset poissaolopäivät rinnastetaan vuosilomalain tarkoittamiin työssäolopäivien veroisiin päiviin.

Vaikeasti sairaan lapsen hoito

Työntekijällä, jonka lapsella on valtioneuvoston asetuksen (valtioneuvoston asetus 1335/2004) mukainen vaikea sairaus tai vamma, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen sairausvakuutuslain (1224/2004) 10 luvun 2 § 2 momentissa tarkoitettuun lapsen hoitoon, kuntoutukseen taikka sopeutumismennus- tai kuntoutuskurssille sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

39 § Lääkärintarkastukset

A Lakisääteiset lääkärintarkastukset

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

- valtioneuvoston päätökseen työnantajan velvollisuudeksi säädetystä työterveyshuollosta (950/94) ja hyväksytyyn työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan
- lakiin nuorista työntekijöistä (998/93)
- säteilylakiin (592/91)
- tartuntatautilakiin (583/86)
- työntekijän siirtymiseen saman yrityksen sisällä työtehtävään, jossa lääkärintarkastus tai -tutkimus vaaditaan

Ansionmenetyks korvataan tarkastuksessa ja tutkimuksessa sekä niihin liittyvissä matkoissa työntekijän menettämiä säännöllisiä työtunteja vastaavalta ajalta.

Työnantaja maksaa myös korvauksen välttämättömistä matkakustannuksista sekä tämän työehtosopimuksen mukaisen päivärahana silloin, kun työntekijä lähetetään edellä mainituissa säännöksissä tarkoitettuihin tarkastuksiin tai tutkimuksiin taikka määrätään näiden perusteella jälkitarkastukseen.

Jos tarkastus tapahtuu työntekijän vapaa-aikana, hänelle maksetaan korvauksena ylimääräisistä kuluista summa, joka vastaa sairausvakuutuslain 186 §:n mukaisen tarveharkintaisen päivärahana määrää.

B Muut kuin lakisääteiset lääkärintarkastukset

Muita kuin lakisääteisiä lääkärintarkastuksia koskevat ansionmenetyksen korvattavuuden edellytykset ovat seuraavat:

- a) Perusedellytykset (koskevat kaikkia B) -kohdan tapauksia 1 – 5)

Vaikutus vuosilomaan

Vaikeasti sairaan lapsen hoito

Lakisääteiset lääkärintarkastukset

Muut kuin lakisääteiset lääkärintarkastukset

- 1 Kysymyksessä on oltava sairastumis- tai tapaturmatapaus, jossa on välttämätöntä päästä nopeasti lääkärintarkastukseen. Työntekijän on esitettävä lääkärintarkastuksesta työnantajan hyväksymä selvitys (esim. lääkärintodistus tai lääkärinpalkkiokuitti) sekä työnantajan pyytessä selvitys siitä, kuinka kauan lääkärintarkastus odotus- ja kohtuullisine matka-aikoineen kesti.
- 2 Muissa kuin kohdassa 1 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.
- 3 Työntekijän on ilmoitettava lääkäriin menostaan etukäteen työnantajalle. Jos ilmoitusta ei ylivoimaisen esteen takia voida etukäteen tehdä, on ilmoitus tehtävä välittömästi, kun se on mahdollista.
- 4 Lääkärintarkastus on järjestettävä niin, että työajan tarpeetonta menetystä vältetään.
- 5 Mikäli työntekijä saa lääkärintarkastuksen ajalta sairausajan palkkaa, ei korvausta ansionmenetyksestä lääkärintarkastusta koskevien sopimusmääräysten nojalla suoriteta.
- 6 Milloin sairaus on johtunut omasta törkeästä tuottamuksesta tai tahallisuudesta, ei ansionmenetystä korvata.

b) E r i t y i s e d e l l y t y k s e t

Ansionmenetys korvataan:

- 1 **Uusi tai uusiutuva sairaus**
Sellaisen lääkärintarkastuksen ajalta, jossa todetaan työntekijän sairaus.

Lääkärin tutkimustoimenpiteestä johtuneen, enintään vuorokauden kestäneen työkyvyttömyyden ajalta.

Jos työntekijä sairausoireiden vuoksi on otettu sairaalaan tarkkailtavaksi tai tutkittavaksi. Tällöin noudatetaan sairausajan palkkamääräyksiä.
- 2 **Aikaisemmin todettu sairaus**
Kroonisen sairauden edellyttämän lääkärintarkastuksen ajalta, mikäli kysymyksessä on ao. erikoisalnan lääkärin hoidon määrittelemiseksi suorittama tarkastus.

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

Uusi tai uusiutuva sairaus

Aikaisemmin todettu sairaus

Hoidon määrittelemiseksi tarpeellisen ao. erikoisalnan 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.

3 Laboratorio- ja röntgentutkimukset

Korvattavaan lääkärintarkastukseen välittömästi liittyvän laboratorio-, röntgen- tai siihen rinnastettavan tutkimuksen ajalta. Tutkimuksen tulee olla lääkärin määräämä ja siten osa tarkastusta.

Erillisen laboratorio-, röntgen- tai siihen rinnastettavan tutkimuksen ajalta aiheutuva ansionmenetys korvataan vain, jos työntekijällä ei ole mahdollisuutta päästä em. tutkimukseen työajan ulkopuolella tai jos sairaus edellyttää tutkimuksen suorittamista ainoastaan tietyssä vuorokauden ajankohtana. Tällainen ajankohtavaatimus tulee selvittää lääkärintodistuksella.

4 Raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset ja tutkimukset

Sairausvakuutuslain mukaisen äitiysrahan saamisen edellytyksenä olevan lääkärin tai terveyskeskuksen todistuksen hankkimiseksi välttämättömän tarkastuksen sekä synnytystä edeltävien lääketieteellisten tutkimusten (L 824/94) ajalta, ellei työntekijä ole saanut vastaanottoa työajan ulkopuolella. Edellytyksenä on, että tarkastus tai tutkimus on järjestetty työajan tarpeetonta menetystä välttämättä.

Työntekijän on pyynnöstä esitettävä työnantajalle selvitys tutkimuksen liittymisestä raskauteen sekä sen suorittamisen välttämättömyydestä työaikana.

5 Äkillinen hammassairaus

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

Edellä kohdassa B selostetun ansionmenetyksen korvaamisen lisäksi työnantaja korvaa sairaustapauksissa lääkärintarkastuksen palkkion sen osan, jota sairausvakuutus ei maksa, kuitenkin enintään 6,75 euroa kertaa kohti.

6 Näöntarkastus

Työntekijöille on järjestettävä vähintään kerran vuodessa tilaisuus näöntarkastukseen työaikana. Näöntarkastukseen käytetystä työajan menetyksestä korvataan 2 tuntia keskituntiansiota käyttäen.

Laboratorio- ja röntgentutkimukset

Raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset ja tutkimukset

Äkillinen hammassairaus

Näöntarkastus

40 § Vuosiloma

Työntekijä saa vuosiloman vuosilomalain mukaan.

Vuosiloman alkamisesta on ilmoitettava työntekijöille vähintään yhtä (1) kuukautta ennen loman alkamista.

Huomautus: Työpaikan lomasuunnitelma ilmoitetaan sitoumuksetta kolme kuukautta ennen loman alkamista. Lopullinen loman alkamista koskeva ilmoitus on annettava vähintään yhtä (1) kuukautta ennen loman alkua.

Vuosilomapalkkaa ja lomakorvausta määrättäessä noudatetaan keskusjärjestöjen välillä allekirjoitettua lomapalkkasopimusta.

Vuosilomapalkan maksamisen jaksottamisesta voidaan paikallisesti sopia niin, että lomapalkka erääntyy palkanmaksukausittain vuosiloman aikana. Lomapalkka tulee tällöin kuitenkin olla kokonaisuudessaan maksettuna viimeistään siinä palkanmaksussa, jossa maksetaan vuosiloman jälkeisen ensimmäisen työpäivän palkka.

Soveltamisohje:

Paikallisella sopimisella tarkoitetaan työntekijöitä yleisesti koskevaa vuosilomapalkan maksutapaa.

Työntekijälle maksetaan lomarahana 50 % hänen vuosilomapalkastaan.

Ellei paikallisesti lomarahana maksamisen ajankohdasta muuta sovita, maksetaan lomarahana seuraavasti:

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. Saadaksesen lomarahana jälkimmäisen osan tulee työntekijän työsuhteen kuitenkin olla voimassa vielä vuosiloman viimeisenä päivänä.

Soveltamisohje:

Sopimus lomarahojen maksamisen ajankohdasta tehdään kirjallisesti työehtosopimuksen neuvottelujärjestystä noudattaen. Lomarahana tulee kuitenkin näissäkin tapauksissa sopia kokonaisuudessaan maksettavaksi viimeistään ennen seuraavan lomanmääräytymisvuoden alkamista.

Paikallisella sopimisella tarkoitetaan työntekijöitä yleisesti koskevaa lomarahana maksutapaa.

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

Vuosilomapalkka ja lomakorvaus

Paikallinen sopiminen lomapalkkojen jaksottamisesta

Lomarahana

Lomarahana maksamisen ajankohta

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

Lomarahana maksetaan tällöin edellisen päättyneen lomanmääräytymisvuoden lomakorvauksesta, mutta ei viimeisen kesken jääneen lomanmääräytymisvuoden lomakorvauksesta.

Soveltamisohje:

Määräaikaisen työsuhteen päätyminen ei ole työntekijästä itsestään johtuva syy.

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 päättämistä, maksetaan työntekijälle koko lomarahana.

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

Soveltamisohje:

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

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

Soveltamisohje:

Määräystä sovelletaan vastaavasti myös siviilipalveluvolliseen.

41 § Ryhmähenkivakuutus

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

VII TYÖTURVALLISUUS**42 § Työturvallisuus**

Työnantajan on työturvallisuuslain edellyttämin tavoin tarkoin otettava huomioon kaikki, mikä on tarpeen työntekijän suojelemiseksi joutumasta työssä alttiiksi tapaturmille tai saamasta työn johdosta haittaa terveydelleen.

Työntekijän on työturvallisuuslain edellyttämin tavoin tarkoin noudatettava, mitä hänen velvollisuudekseen lain tai työehtosopimuksen nojalla on määrät-

Lomarahana ja työsuhteen päätyminen

Työsuhteen päätyminen vuosiloman aikana

Eläkkeelle siirtyminen

Asevelvollisuus vakinaisessa väessä

ty ja käytettävä hänelle tapaturmien ja terveydenhaitan estämiseksi määrättyjä suojavälineitä sekä muutoinkin noudatettava työssä tarpeellista varovaisuutta.

Kun työntekijä kokemuksensa perusteella havaitsee, että hänelle osoitetun työn suorittamiseen tai jatkamiseen sisältyy ilmeinen vaara terveydelle tai turvallisuudelle, hänen on välittömästi ilmoitettava tästä työnantajalle sekä työsuojeluasiamiehelle tai luottamusmiehelle. Työnantajan velvollisuus on ryhtyä toimenpiteisiin vaaran poistamiseksi tai, milloin tämä ei ole välittömästi mahdollista, erityisiin suojoimenpiteisiin.

Soveltamisohje:

Työntekijän ilmoitusvelvollisuus ei vaikuta korvausvastuuseen, joka määräytyy yksinomaan lain määräysten mukaisesti.

Kieltäytymistä suorittamasta työtä, jota varten ei ole asennettu viranomaisten tai työsuojelupäällikön määräämiä tahi työsuojelutoimikunnan yksimielisesti ehdottamia varmuuslaitteita, ei ole pidettävä työehtosopimuksen vastaisena työstä kieltäytymisenä.

Suojavaatteet

Työnantaja huolehtii, että työntekijällä on käytettävissä työpaikan puolesta työsuojelullisesti asianmukainen suojavaateetus, jonka pesusta ja kunnossapidosta työnantaja huolehtii.

Huomautus: Erittäin likaisissa töissä on työtakki saatava vaihtaa puhtaaseen vähintään kerran viikossa.

Työntekijälle on varattava tarpeelliset suojavälineet hänen työskennellessään sellaisessa työssä, josta saattaa olla terveydelle vaaraa.

Galvanointityössä on varattava työntekijälle suojakengät.

Jokaisella työosastolla tulee olla lääkekaappi, jonka sisältö vastaa Suomen Punaisen Ristin suositusta lääkekaapin sisällöksi ja josta on vastuussa ao. työosaston työnjohtaja.

Huomautus: Galvanointiosastolla on oltava esillä kemikaalilaki.

VIII LUOTTAMUSMIEHET

43 § Luottamusmiehet

TT:n ja SAK:n välistä luottamusmiehiä koskevaa yleissopimusta 1997 noudatetaan tämän sopimuksen osana.

Päluottamusmiehellä on oikeus käyttää työpaikan puhelinta ja muita tavantavomaisessa käytössä olevia toimisto- yms. välineitä luottamusmiestehäviin liittyvien asioiden hoitamisessa.

Luottamusmiestehäviiden hoitamista varten päluottamusmiehellä järjestetään säännöllistä vapautusta työstä sekä maksetaan tältä ajalta maksettavan ansionmenetyksen korvauksen lisäksi korvaus kuukausittain seuraavasti:

Luottamusmiehen korvaus 1.3.2014

Työntekijöiden määrä	Vapautus h/viikko	€/kk
alle 20	1	75
20–49	4	82
50–99	8	89
100–149	10	107
150 -	12	126

Päluottamusmiehellä myönnettävän vapaa-ajan pituutta vahvistettaessa todetaan työpaikan työntekijäin lukumäärä välittömästi ennen päluottamusmiehesvaaleja sekä vastaavana ajankohtana vuoden kuluttua vaalien jälkeen. Tämän mukaan todetun vapautuksen pituutta noudatetaan seuraavaan tarkistukseen saakka.

Osittain työstä vapautettujen päluottamusmiesten ja työsuojeluvalltuutettujen ansiokehityksen tulee vastata yrityksen muiden vaativuudeltaan vastaavissa töissä työskentelevien työntekijöiden ansiokehitystä.

Luottamusmiesten toimialueista ja lukumääristä sovitaan ennen luottamusmiehesvaaleja. Tällöin tulee kiinnittää huomiota mm. siihen, että nämä toimialueet ovat tarkoituksenmukaisia ja kattavuudeltaan sellaisia, että ne mahdollisimman tehokkaasti edistävät neuvottelujärjestelmän mukaista asioiden käsittelyä. Samalla todetaan luottamusmiehesille ja työnjohdolle kuuluva vastuualue ja valtuudet työsuhteasioissa. Työnantaja korvaa sen ansion, jonka luottamusmies menettää työaikana, joko paikallisissa neuvotte-luissa työnantajan edustajien kanssa tai toimiessaan muuten työnantajan kanssa sovituisissa tehtävissä.

Ammattiosaston valitsemalla päluottamusmiehellä on sama oikeus kuin lain mukaan on työsuojeluvalltuutetulla perehtyä hätä- ja ylityöstä sekä niistä maksetusta korotetusta palkasta laadittuun luetteloon.

Päluottamusmiehen varamiehen työopimuksen irtisanominen tai hänen lomauttamisensa silloin, kun hän ei toimi päluottamusmiehen sijaisena taikka hänellä ei ole muutoinkaan luottamusmiehen asemaa, ei saa perustua työntekijän tehtävään työsuojeluyhteistoiminnassa. Työnantajan tulee ilman erityistä vaatimusta osoittaa toimenpiteet johtuneen muusta seikasta.

Työsuojeluvalltuutetun työopimuksen irtisanominen tai hänen lomauttamisensa silloin, kun hän ei toimi työsuojeluvalltuutetun sijaisena taikka hänellä ei ole muutoinkaan työsuojeluvalltuutetun asemaa, ei saa perustua työntekijän tehtävään työsuojeluyhteistoiminnassa. Työnantajan tulee ilman erityistä vaatimusta osoittaa toimenpiteet johtuneen muusta seikasta.

44 § Työsuojeluvaltuutettu

Työsuojeluvaltuutetun kiinteä kuukausikorvaus on 1.3.2014 lukien 79 euroa.

45 § Ammattiosastojen puheenjohtajat

Ammattiosaston puheenjohtajalla on oikeus käyttää työpaikan puhelinta ammattiosaston tehtäviin liittyvien asioiden hoitamisessa. Puhelimen käyttöajoina on sovittava työnjohtajan kanssa. Puhelimen käyttökustannukset korvaa ammattiosasto.

46 § Asiamiehet

Tämän sopimuksen allekirjoittajajärjestöt valitsevat kukin asiamiehen valvomaan asianomaisten liittojensa puolesta sopimuksen noudattamista.

Asiamiehellä on oikeus tämän sopimuksen soveltamista koskevista asioista käydä työajalla työpaikoissa sovittuaan tarkoitukseen sopivasta ajasta paikalla olevan työnjohtajan kanssa.

Asiamiehen joutuessa toimimaan työnantajan ja työntekijän välisen sopimuksen tulkintaa koskevan asian selvittelijänä on hänelle annettava kaikki asiaan liittyvät tiedot, jotka luottamusmiehenkin on oikeutettu saamaan.

IX ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ**47 § TT:n ja SAK:n sopimukset**

Kaikkia Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton sekä Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön välisiä ja sopimuskauden aikana solmittavia sopimuksia, jotka koskevat myös jalometallialaa, noudatetaan ilman eri sopimusta. Sopimuskauden aikana solmittavien sopimusten olemassaolo todetaan kuitenkin sopijapuolten kesken ja tiedotetaan sitten välittömästi jäsenkunnille.

48 § Ammattiyhdistysjäsenmaksujen pidättäminen

Työnantaja pidättää, mikäli työntekijä on siihen antanut valtuudet, Metallityöväen Liitto ry:n ja sen alaosastojen jäsenmaksut vähintään kerran kuukaudessa ja tilittää ne Metallityöväen Liiton nimeämälle pankkitilille.

Huomautus: Silloin kun jäsenhuoltaja ilmoittaa yrityksen palkanlaskijalle jäseneltä pidätettäväksi jäsenmaksun, on jäsen antanut jäsenhuoltajalle valtuudet hoitaa hänen jäsenmaksunsa pidätyksen palkasta. Peruutustapauksissa on noudatettava samaa menettelyä kuin liittyttäessä eli ilmoitettava jäsenhuoltajalle asiasta ja vasta tämän ilmoitus työpaikan palkanlaskijalle oikeuttaa lopettamaan asianomaisten jäsenen jäsenmaksun pidättämisen palkasta.

Jäsenmaksun pidättäminen suoritetaan siten kuin Suomen Työnantajain Keskusliiton ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön 13.1.1969 allekirjoitettamassa sopimuspytäkirjassa on tästä erikseen sovittu. Työntekijälle ane-

taan kalenterivuoden tai työsuhteen päättyessä verotusta varten todiste pidettävästä jäsenmaksumäärästä.

49 § Kokoontuminen työpaikalla sekä tiedotus- ja yhteistoiminta

Työpaikalla olevan liiton työhuonekunnalla on mahdollisuus työajan ulkopuolella järjestää kokouksia työpaikan työsuhteita koskevista tai ammattiyhdistystä koskevista kysymyksistä.

Kokouksen pidosta on työnantajan kanssa sovittava mikäli mahdollista kolme (3) päivää ennen aiottua kokousta.

Työnantaja osoittaa kokouspaikaksi joko työpaikalla tai sen läheisyydessä sijaitsevan, työnantajan hallinnassa olevan ja tarkoitukseen soveltuvan paikan.

Pidettävän kokouksen järjestyksestä ja kokoustilojen siisteydestä vastaa tilojen varauksen tehnyt järjestäjä. Luottamusmiesten tulee olla saapuvilla kokouksessa.

Kokouksen järjestäjillä on oikeus kutsua kokoukseen työehtosopimuspuolena olevan liiton ja asianomaisten keskusjärjestön edustajia.

Tiedotus- ja yhteistoiminnassa noudatetaan TT:n ja SAK:n 1997 tekemää yleissopimusta.

50 § Järjestysmääräykset

Työntekijä sekä työnantaja ovat velvolliset noudattamaan työaikaa sekä kussakin työpaikassa voimassa olevia työsuhteita. Työntekijä on velvollinen tekemään työpaikan vaatimukset täyttävää työtä.

Mikäli tässä sopimuksessa ei ole toisin sovittu, noudatetaan soveltuvin kohdin voimassa olevan työehtosopimuksen määräyksiä.

51 § Paikallinen sopiminen

Useissa työehtosopimusmääräyksissä mainittu paikallinen sopiminen on mahdollista työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti joko työnantajan ja työntekijän kesken tai luottamusmiehen ja työnantajan kesken. Luottamusmiehen kanssa tehty sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita luottamusmiehen on katsottava edustavan. Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu. Sopimus on solmittava kirjallisena, jos jompikumpi sopijapuoli sitä pyytää. Tässä tarkoitettu paikallinen sopimus on voimassa olevan työehtosopimuksen osa.

52 § Erimielisyydet ja niiden ratkaisu

Jos työnantajan ja työntekijän välillä on ilmaantunut erimielisyyttä tämän sopimuksen soveltamista, tulkintaa tai rikkomista koskevassa asiassa, on

Liite 1 SOPIMUS TYÖAJASTA KOLMIVUOROTYÖSSÄ JALOMETALLIALALLA

työpaikalla pyrittävä sovintoon neuvottelemalla työnantajan ja työntekijäin kesken. Ellei asiaa saada työpaikalla selvitettyksi, voidaan se alistaa liittojen ratkaistavaksi. Jos toinen paikallinen osapuoli haluaa alistaa 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 annettava molemmille osapuolille kappale.

Liittojen välisistä neuvotteluista on voimassa se, mitä keskusjärjestöjen välillä tehdyssä yleissopimuksessa säädetään.

Jos syntynyt erimielisyyttä ei liittojenkaan kesken ole saatu selvitettyä, alistetaan se työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

53 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa 1.11.2016–31.10.2017 ja jatkuu senkin jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummankaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

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

Helsingissä 17. päivänä elokuuta 2016

KEMIANTEOLLISUUS RY

Jyrki Hollmén

METALLITYÖVÄEN LIITTO RY

Riku Aalto

Turja Lehtonen

TYÖNANTAJAIN YLEINEN RYHMÄ RY
METALLITYÖVÄEN LIITTO RY

1 § Soveltamisala

Tämä sopimus koskee sekä keskeytyvän että keskeytymättömän kolmivuorotyön työaika. Määräykset, joissa ei mainita jompaa kumpaa työaikamuotoa erikseen, koskevat molempia.

Soveltamisohje:**Määritelmät**

Keskeytymättömällä kolmivuorotyöllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään kolmessa vuorossa yhteensä 24 tuntia vuorokaudessa seitsemänä päivänä viikossa.

Keskeytyvällä kolmivuorotyöllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään kolmessa vuorossa niin, että työskentely keskeytyy yleensä viikonvaihteen ajaksi. Yrityksen tuotantotarpeiden ja käytännön vuoksi arkipyhäviikkojen työaika vaihtelee sen mukaisesti, keskeytyvätkö työt arkipyhinä vai eivät.

Arkipyhäviikot otetaan huomioon kuten muutkin työviikot, joten myös arkipyhät tasaavat työaika. Vuosilomapäiviä ei voida käyttää työajan tasaimiseen.

2 §**Keskimääräiset viikkotyöajat**

Säännöllinen työaika keskeytyvässä kolmivuorotyössä on 1.1.1998 alkaen keskimäärin 35,8 tuntia viikossa ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä keskimäärin 34,9 tuntia.

3 § Tasoittumisjakso

Työajan tulee enintään vuoden, pääsääntöisesti kalenterivuoden pituisena ajanjaksona tasoittua keskimäärin 2 §:ssä mainittuihin määriin viikossa.

4 § Työtuntijärjestelmä

Työtä varten tulee ennakolta laatia työtuntijärjestelmä ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen työaika tasoittuu 2 §:ssä mainittuihin keskimääriin viikossa.

Soveltamisohje:

Työtuntijärjestelmä on luonteeltaan kollektiivinen ja koskee sitä aikaa, jolloin käytettävänä työaikamuotona asianomaisessa työkohteessa, osastolla tai työpaikalla on kolmivuorotyö.

5 §**Ruokailu kolmivuorotyössä**

Kolmivuorotyössä varataan tilaisuus ateriointiin työn lomassa tähän tarkoitukseen varatussa paikassa.

6 §**Siirtyminen työaikamuodosta toiseen**

Siirryttäessä työaikamuodosta toiseen määräytyy työaika ja siitä maksettava erillinen lisä siirron jälkeen kyseistä työaikamuotoa koskevien määräysten mukaan.

7 §**Työtuntijärjestelmän muuttaminen**

Voimassa olevan työtuntijärjestelmän muuttamisen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista neuvotellaan työpaikalla työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

Muutoksesta ilmoittaminen

Ellei neuvotteluissa toisin sovita, pysyvästä muutoksesta voimassa olevaan työtuntijärjestelmään ilmoitetaan asianomaiselle työntekijälle kaksi viikkoa ennen muutoksen toimeenpanoa ja tilapäisestä muutoksesta, mikäli mahdollista viikkoa ennen muutoksen toimeenpanoa, kuitenkin viimeistään kolmantena muutoksen toimeenpanoa edeltävänä päivänä.

Soveltamisohje:***Tilapäisen muutoksen määritelmä***

Muutos on luonteeltaan tilapäinen, jos muutoksen aiheuttaneen olotilan lakattua työpaikalla on tarkoitus siirtyä takaisin käytössä olevaan työtuntijärjestelmään.

Hätätyö

Tämän pykälän määräykset eivät koske hätätyötä tai siihen rinnastettavaa työtä.

8 §**Työajan tasaamislisä**

Työajan tasaamisesta aiheutuva ansion vähentyminen korvataan siten, että työntekijä ansaitsee jokaiselta asianomaisesta työaikamuodosta työskentelämältään säännöllisen työajan tunnilta senttimääräisen lisän, jonka suuruus on keskeytyvässä kolmivuorotyössä 11 % ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä 14,3 % työntekijän vuosineljänneksittäin määräytyvästä keskituntiansiosta.

Lisä maksetaan myös työnantajan korvattavalta matkustamis- ja koulutusajalta säännöllisen työajan osalta ja siltä ajalta, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa tai työehtosopimuksen mukaisesti sairausajan palkkaa lapsen sairauden vuoksi sekä siltä säännöllisen työajan osalta, joka luottamusmieheltä tai työsuojeluvaltuutetulta kuluu heidän toimiessaan työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä.

Lisää ei oteta huomioon laskettaessa työehtosopimuksen 18 §:n mukaista keskituntiansiota.

Kuukausipalkkaisen työntekijän työaika tasataan kuukausipalkkaa alentamatta.

9 §**Lisien maksamisajankohta**

Ansaittujen lisien maksamisajankohdat sovitaan paikallisesti käytettävän vuorojärjestelmän tarpeiden mukaisesti.

10 § Vuosiloma

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä viisivuorojärjestelmää käytettäessä annetaan työntekijälle, mikäli tuotantotekniset syyt eivät perustellusti muuta vaadi tai paikallisesti toisin sovita, 24 päivän pituinen yhdenjaksoinen vapaa-aika 20.5. – 29.9. välisenä aikana vuosilomaa varten.

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

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

Muilta osin noudatetaan vuosilomaa annettaessa ja vuosilomien ajankohdista ilmoitettaessa vuosilomalain määräyksiä.

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

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

11 § Ylityö

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

12 §

Tämä sopimus on voimassa työehtosopimuksen osana.

Liite 2 TYÖLLISTYMISEN JA MUUTOSTURVAN TOIMINTAMALLI

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

Yhteistoiminta- ja irtisanomismenettely

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

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

Suunniteltua vähentämistä koskevan yhteistoimintamenettelyn yhteydessä käsitellään myös henkilöstösuunnitelmaan tarvittavat muutokset.

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

Työllistymisohjelma ja sen toteuttaminen irtisanomisaikana

Työnantajalla on tiedottamisvelvollisuus oikeudesta työllistymisohjelmaan ja korotettuun koulutustukeen.

Työnantaja ilmoittaa työvoimaviranomaiselle taloudellisin tai tuotannollisin perustein suoritetusta irtisanomisesta, jos irtisanotulla työntekijällä on työhistoriaa vähintään kolme vuotta. Ilmoitusvelvollisuus koskee myös sellaisen määräaikaisen työsuhteen päättymistä, joka on muodostunut yhdestä tai useammasta keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin yhteensä vähintään kolme vuotta samaan työnantajaan jatkuneesta määräaikaisesta työsopimuksesta. Työnantaja on velvollinen antamaan työvoimaviranomaiselle työntekijän suostumuksella hänen koulutustaan, työ

kokemustaan ja työtehtäviään koskevat tiedot heti irtisanomisten tapahduttua. Työnantaja osallistuu erikseen niin sovittaessa muutoinkin työllistymisohjelman laatimiseen.

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

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

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

Edellytyksenä on lisäksi, ettei vapaasta aiheudu työnantajalle merkittävää haittaa.

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

Liite 3 LOMAPALKKASOPIMUS 2005

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

1 §

Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan Elinkeinoelämän keskusliiton jäsenyritysten palveluksessa oleviin, vuosilomalain 11 §:ssä tarkoitettuihin työntekijöihin, jos yritys on jäsenenä sellaisessa työnantajaliitossa, joka on ollut Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton jäsen 31.12.2004. Sopimus ei kuitenkaan koske merimiestä, työntekijää metsä- ja uiittotyössä tai lastaus- ja purkaustyössä eikä työntekijää sellaisella alalla, jolla vuosilomapalkkaa ja loman korvausta laskettaessa ja maksettaessa noudatetaan tämän sopimuksen allekirjoitusaikana rakennusalan työntekijäin vuosilomia koskevia työehtosopimuksia.

Edellä todettu soveltamisalan rajausta ei estä jäsenliittoja siinä tarkoitettujen sopimusalojen osalta ja muita Elinkeinoelämän keskusliiton jäsenliittoja liittymästä tähän sopimukseen.

Yrityksessä, joka liittyy edellä tarkoitetun työnantajaliiton 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 6.1 §:ssä tarkoitettujen lomapäivien lukumäärän perusteella määräytyvällä seuraavasta taulukosta ilmeväällä kertoimella:

Lomapäivien kerroin	Lukumäärä
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 §

Työssäolon veroinen aika

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

4 §

Voimaantulo

Tällä sopimuksella kumotaan Suomen Työnantajain Keskusliiton ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:n syyskuun 10. päivänä 1990 tekemä lomapalkkasopimus.

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

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

Tämä sopimus sitoo kaikkia niitä sopimuksen 1 §:ssä tarkoitettuja Elinkeinoelämän keskusliiton jäsenliittoja ja SAK:n jäsenliittoja, jotka eivät ennen toukokuun 1. päivää 2005 ole ilmoittaneet sopijapuolina oleville keskusliitoille jäävänsä sopimuksen ulkopuolelle.

Helsingissä 21. maaliskuuta 2005

Vakuudeksi Mikko Nyssölä Jorma Rusanen

ELINKEINOELÄMÄN KESKUSLIITTO

Leif Fagernäs Seppo Riski

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK ry.

Lauri Ihalainen Lauri Lyly

Liite 4 TT-SAK SOPIMUKSET - Yleissopimus

1 LUKU

YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

Lähtökohtia

Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto (TT) ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK pyrkivät kumpikin itse ja omien jäsenjärjestöjensä keskuudessa sekä työpaikoilla edistämään neuvottelusuhteita ja sopimustoimintaa sekä vaikuttamaan kolmikantavalmisteluun yhteiskunnallisessa päätöksenteossa.

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

Perusoikeudet

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

Työnjohto-oikeus

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

Osapuolten neuvottelut ja lausuntojen pyytäminen

TT:n tai SAK:n esittäessä työmarkkinaneuvotteluja, tulee ne mahdollisuuksien mukaan aloittaa viivytyksettä. Järjestöt myötävaikuttavat alakohtaisten työehtosopimusten syntymiseen sääntöjensä mukaisessa järjestyksessä.

Jäsenjärjestöt voivat yhdessä pyytää TT:n ja SAK:n lausunnon sopimusten tulkinnasta.

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

Ennakoilmoitus työtaisteluista

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

Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton jäsenliittojen jäsenyrityksissä jäljempänä mainituin rajoituksin. Työpaikalla tarkoitetaan tässä sopimuksessa Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton jäsenyrityksen tuotantoyksikköä tai sitä vastaavaa toimintayksikköä.

Organisaatio-yms. muutokset

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

Lakiviittaukset

Siltä osin kuin tässä sopimuksessa ei ole toisin sovittu, noudatetaan yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia (725/78) sekä työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasiassa annettua lakia (131/73) ja työsuojelun valvonnasta annettua asetusta (954/73), jotka eivät ole tämän sopimuksen osia.

2 LUKU YHTEISTOIMINTA TYÖPAIKALLA

Kehittämistoiminta

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

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

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

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

Yhteistoiminnan toteuttaminen

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

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

Kehittämistoiminnan toteuttamiseksi voidaan paikallisesti sopia sellaisen yhteistoimintaelimen perustamisesta, joka käsittelee kehittämistoimintaan sisältyvät asiat. Se voi korvata erilliset yhteistoiminta- ja työsuojelutoimikunnat sekä muut vastaavat toimikunnat. Sama yhteistoimintaelin voi vastata myös yhteistoimintalain, työsuojelun valvontalain, työterveyshuoltolain (743/78) 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 laadittavaan kehittämistoiminta- tai muuhun vastaavaan suunnitelmaan. Työsuojelupäällikön ja -valtuutetun tehtävänä on osallistua suunnitelman laatimiseen, toteuttamiseen ja seurantaan.

3 LUKU YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT JA YHTEISTOIMINTAORGANISAATIOT

3.1

Luottamusmiehiä koskevat määräykset

Valitseminen

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

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

Päälouottamusmiehen valitsemisen lisäksi ammattiosaston esityksestä sovitaan paikallisesti siitä, mille osastolle tai osastoa vastaavaan yksikköön valitaan luottamusmies. Tällöin tulee kiinnittää

huomiota siihen, että sovitut toimialueet ovat tarkoituksenmukaisia ja kattavuudeltaan sellaisia, että ne edistävät neuvottelujärjestelmän mukaista asioiden käsittelyä. Arvioinnissa on otettava huomioon myös mm. kyseessä olevan osaston työntekijöiden lukumäärä ja luottamusmiehen mahdollisuudet myös vuorotyö huomioon ottaen tavata osaston työntekijät. Paikallisesti voidaan sopia siitä, että edellä mainittu luottamusmies hoitaa työsuojeluasiamiehen tehtäviä tai päinvastoin.

Ammattiosastolla on oikeus suorittaa luottamusmiehen vaali työpaikalla. Jos vaali suoritetaan työpaikalla, on ammattiosaston kaikille jäsenille varattava tilaisuus osallistua vaaliin. Vaalin järjestäminen ja toimittaminen ei kuitenkaan saa häiritä työntekoa.

Vaaliajoista ja vaalipaikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään 14 vuorokautta ennen vaalin toimittamista. Työnantaja varaa ammattiosaston nimeämille henkilöille tilaisuuden vaalin toimittamiseen.

Tehtävät

Luottamusmiehen pääasiallisena tehtävänä on toimia ammattiosaston edustajana työehtosopimuksen soveltamista koskevissa asioissa.

Luottamusmies edustaa ammattiosastoa työlaainsäädännön soveltamista koskevissa 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 päälouottamusmiehelle.

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

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

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

3.2

Työsuojelua koskevat määräykset

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 toimialueensa koskevien työsuojelun yhteistoiminta-asioiden käsittelyyn ja toteutukseen. Varavaltuutettu hoitaa työsuojeluvaltuutetun ollessa estynyt tälle kuuluvat sellaiset tehtävät, joita ei voida siirtää työsuojeluvaltuutetun esteen päättymisen jälkeen hoidettavaksi.

Asiamies

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

Toimikunta

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

Soveltamisalan rajoitus

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

3.3

Ilmoitukset

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

4 LUKU LUOTTAMUSMIESTEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN SEKÄ TYÖSUOJELUASIAMIEHEN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

4.1

Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen

Vapautus

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

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

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

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

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

Ansionmenetyksen korvaaminen

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

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

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

4.2

Asema

Työsuhde

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

Toimitilat

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

Palkka- ja siirtosuoja

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

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

Ammattitaidon ylläpitäminen

Pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun luottamustehtävän päättymisen jälkeen tulee hänen ja työnantajan yhteisesti selvittää, edellyttääkö 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.

Liikkeen luovutus

(Muutos. Voimaan 1.6.2001)

Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun asema jatkuu liikkeen luovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettava liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus

tämän sopimuksen kohdassa 4.3 sovittuun jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

4.3

Työsuhdeturva

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Jos yrityksen työvoimaa irtisanoaan tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei pääluottamusmiehistä 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.

Yksilösuoja

(Muutos. Voimaan 1.6.2001)

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

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

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

Ehdokassuoja

Edellä olevia työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös pääluottamusmiehesdokkaaseen, jonka ammattiosaston kokous on asettanut ja jonka asettamisesta ammattiosasto on kirjallisesti työnantajalle ilmoittanut, sekä työsuojeluvaltuutetuehdokkaaseen, 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 todeksi.

Jälkisuoja

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

Korvaukset

(Muutos. Voimaan 1.6.2001)

Jos luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsuostumus 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 4 kuukauden palkka ja enintään 12:2 §:n 1 momentin mukaan määräytyvä korvaus.

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

4.4

Varamiehet

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

5 LUKU

TYÖNANTAJAN TIEDOTTAMISVELVOITTEET

Palkkatilasto- ja henkilöstötiedot

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

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

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

Pääluottamusmiehelle on oikeus perehtyä toimialueellaan yrityksessä kulloinkin voimassa oleviin 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.

Tiedot ulkopuolisesta työvoimasta

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

Työaikakirjanpito

Pääluottamusmiehellä on oikeus perehtyä hätä- ja ylityöstä työaikalain (605/96) 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 yhteistointalain 11 §:n 2 momentin tarkoittamat yrityksen tilinpäätöstiedot henkilöstön edustajille pyydettyä kirjallisena.

Tilinpäätöstietojen, yrityksen taloudellista tilaa koskevien selvitysten ja henkilöstösuunnitelmiin 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 keskusjärjestöjen kesken tai alakohtaisesti tai työpaikalla vakiintuneen käytännön mukaisesti on sovittu.

Edellisessä kappaleessa mainitulla henkilöstön yhteenliittymällä on oikeus työajan ulkopuolella, joko ennen työajan alkamista, ruokatauolla tai työajan päättymisen jälkeen jakaa jäsenilleen kokousilmoituksiaan, työpaikan työsuhteisiin tai yleensä työmarkkinakysymyksiin liittyviä kirjallisia tiedonantoja, ruokalassa, 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 ansionmenetyksien 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 täysihoidotmaksua ja muiden kuin internaattikurssien osalta ao. työehtosopimuksen mukaan määräytyviä matkakustannusten korvauksia. Säännöllisen työajan ansionmenetyks 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, millöin se aiheuttamatta tuntuvaa haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle käy päinsä. Edellä mainittua haittaa arviotaessa kiinnitetään huomiota työpaikan kokoon. Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan pääluottamusmiehelle viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, jonka takia vapaan myöntäminen tuottaisi tuntuvaa haittaa. Tällöin olisi suotavaa yhteisesti pyrkiä selvittämään muu mahdollinen ajankohta, jolloin kurssille osallistumiselle ei olisi estettä.

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

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

7.4

Korvaukset

Kurssilta, joka järjestetään 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. 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 tasaamiseen tai muutoin sellaisiin ajallisesti taikka laadullisesti rajoitettuihin tehtäviin, joita työn kiireellisyyden, rajoitetun kestoajan, ammattitaitovaatimusten, erikoisvälineiden tai muiden vastaavien syiden vuoksi ei voida teettää omilla työntekijöillä.

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

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

9 LUKU

SOPIMUKSEN SITOVUUS

Tämä sopimus tulee voimaan 1.10.1997 ja on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajalla.

Keskusliittojen jäsenliitot voivat työehtosopimuksiin sopia toisin tämän sopimuksen määräyksistä lukuun ottamatta luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun työsuhteturvaa koskevia sopimusmääräyksiä. Toisin sovittaessa on siitä ilmoitettava keskusliitoille.

Helsingissä 4. kesäkuuta 1997

TEOLLISUUDEN JA TYÖNANTAJAIN KESKUSLIITTO

Tapani Kahri Seppo Riski

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK

Lauri Ihalainen Kirsti Palanko-Laaka

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika	4.6.1997
Paikka	TT
Läsnä	Kahri, Tapani TT puheenjohtaja Riski, Seppo TT Ihalainen, Lauri SAK Palanko-Laaka, Kirsti SAK Kopperi, Matti SAK Hietala, Harri TT sihteeri
1	Sovittiin, että pöytäkirja tarkistetaan tässä kokouksessa ja että kaikki osanottajat allekirjoittavat sen.
2	Hyväksyttiin ja allekirjoitettiin TT-SAK yleissopimus. Sopimuksella kumotaan allekirjoituspöytäkirjoineen, muine pöytäkirjoineen ja liitteineen seuraavat sopimukset: <ul style="list-style-type: none"> • TT-SAK yleissopimus 15.5.1946 • TT-SAK luottamusmiessopimus 15.1.1990 • Sopimus yhteistoiminnan ja tiedotustoiminnan edistämisestä yrityksissä 8.5.1989 • TT-SAK ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevan sopimus 11.9.1969 • TT-SAK -STTK sopimus työsuojeluyhteistoiminnasta työpaikoilla 10.9.1990 liitteineen • TT-SAK koulutussopimus 15.11.1990 • TT-SAK rationalisointisopimus 15.3.1986
3	Sopimus sitoo kaikkia niitä keskusliittoihin kuuluvia jäsenliittoja, jotka eivät viimeistään 15.9.1997 ole ilmoittaneet jäävänsä sopimuksen ulkopuolelle.
4	Merkittiin, että sopimus on neuvoteltu työryhmässä, jonka työskentelyyn ovat TT:stä osallistuneet Seppo Riski ja Harri Hietala sekä SAK:sta Matti Kopperi, Raimo Kärkkäinen ja Kirsti Palanko-Laaka.
5	Merkittiin, että sopimus on lukemisen helpottamiseksi varustettu numeroimattomilla sivuotsikoilla, jotka eivät ole sopimuksen osia.
6	Tämän sopimuksen koulutusasioiden toimeenpanoa varten on koulutustyöryhmä, johon kumpikin keskusjärjestö nimeää kolme edustajaa. Koulutustyöryhmä on lisäksi yleinen yhteistyöelin keskusjärjestöjen välisissä koulutusasioissa. Koulutustyöryhmälle tulee ennen tiettyä kurssia koskevaa päätöstä antaa selvitys kurssin opetusohjelmasta ja ilmoittaa kurssin ajankohta, järjestämispaikka ja mahdolliset muut koulutustyöryhmän pyytämät tiedot. Hyväksymällään kursilla koulutustyöryhmällä on myös mahdollisuus seurata opetusta.

Päätöksiä tehdessään koulutustyöryhmän tulee kiinnittää huomiota siihen, että myös viikkoa lyhyempiä kursseja hyväksytään korvausten piiriin. Keskusjärjestöt tiedottavat koulutustyöryhmän seuraavalle vuodelle hyväksymät kurssit ja ateriakorvauksen suuruuden viimeistään kaksi kuukautta ennen ensimmäisen kurssin alkua.

Koulutustyöryhmä voi hyväksyä 7.4 kohdassa tarkoitettuja kursseja korvausten piiriin enintään 38.000 kurssipäivää kalenterivuotta kohti.

7 TT ja SAK jatkavat perustamansa pysyvän rationalisointineuvottelukunnan toimintaa. Neuvottelukunnan tehtävänä on muun muassa edistää tuottavuuden ja tuottavuuden seurantarjestelmien kehittämistä sekä laatia tarvittavat tiedotus- ja koulutusohjelmat sekä kerätä ja jakaa alalta saatuja kokemuksia ja tietoutta. Neuvottelukunta on velvollinen ottamaan jomman kumman keskusliiton pyynnöstä käsiteltäväkseen rationalisointia koskevia teknisiä kysymyksiä sekä antamaan niistä lausuntonsa. Kumpikin keskusliitto valitsee neuvottelukuntaan kuusi edustajaa ja asettaa neuvottelukunnan käyttöön yhden sihteerin. Edustajat valitaan kolmeksi vuodeksi kerrallaan. Neuvottelukunta valitsee keskuudestaan puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan. Keskusliitot osallistuvat puoliiksi neuvottelukunnan toiminnan rahoittamiseen.

Liitot, jotka ovat yhtyneet tähän sopimukseen, asettavat, jolleivät toisin sovi, yhteisen toimikunnan, jonka tehtävänä on muun muassa edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä paikallista yhteistyötä rationalisointia koskevissa asioissa. Asianomaisen liiton pyynnöstä toimikunta ottaa käsiteltäväkseen rationalisointia koskevan kysymyksen sekä antaa siitä lausuntonsa. Toimikuntaan kuuluu kahdeksan jäsentä, elleivät liitot sovi muusta parillisesta jäsenluvusta. Kumpikin liitto valitsee puolet toimikunnan jäsenistä. Jäsenet valitaan kolmeksi vuodeksi kerrallaan. Toimikunta valitsee keskuudestaan puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan sekä keskuudestaan tai ulkopuolelta sihteerin.

8 Osapuolet toteavat, että työpaikkaruokailun järjestäminen riippuu paikallisista järjestämisedellytyksistä. Näistä ja erilaisista laatu- ja tasovaatimuksista riippuen työpaikkaruokaloissa tarjottavien aterioiden hinta saattaa vaihdella. Osapuolet suosittelevat kuitenkin, että työpaikkaruokailun tapahtuessa työnantajan omistamissa tai hallitsemisissa tiloissa ruoan hintaan sisällytetään enintään raaka-aine- ja työvoimakustannukset.

9 Liitteenä on Tilastokeskuksen toimialaluokitukseen (TOL, syyskuu 1972) perustuva laskentakaava työsuojeluvaltuutetun vapautuksen määrittämiseksi.

Vakuudeksi:	Harri Hietala	Matti Kopperi
Tarkistettu:	Kahri, Tapani	Riski, Seppo
	Ihalainen, Lauri	Palanko-Laaka, Kirsti

TYÖSUOJELUVALTUUTETUN AJANKÄYTÖN LASKEMINEN

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

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

160 tuntia tai yli oikeuttaa yhteen täysin vapaaseen työsuojeluvalluutettuun.

Liite 5 TT-SAK YLEISET SOPIMUKSET - Irtisanomissuojasopimus

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 §

Yleinen soveltamisala

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

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

Soveltamisohje

Yleinen soveltamisala

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

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

1. Työsuojeluvalluutetun purkamista työsuojeluvalluutetun 8:1 §:n ja 8:3 §:n perusteella.
2. Työsuojeluvalluutetun 1:3.2 §:n perusteella tehtyjä määräaikaista työsuojeluvalluutetun.
3. Työsuojeluvalluutetun purkamista koeaikana työsuojeluvalluutetun 1:4.4 §:n perusteella.
4. Työsuojeluvalluutetun irtisanomista taloudellisista ja tuotannollisista syistä työsuojeluvalluutetun lain 7:3 – 4 §:n perusteella.
5. Työsuojeluvalluutetun 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 työsuojeluvalluutetun mukaisesti yleisissä tuomioistuimissa.

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

Työsuojeluvalluutetun purkamiseen koeaikana sovelletaan työsuojeluvalluutetun 9:1 – 2 §:n ja 9:4 – 5 §:n menettelytapasääntöjä.

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

2 §**Irtisanomisen perusteet**

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

1 Soveltamisohje

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

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

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

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

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

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

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

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

3 §**Irtisanomisajat**

Työnantajan noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

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

4. yli 8 vuotta mutta enintään 12 vuotta 4 kuukautta

5. yli 12 vuotta 6 kuukautta

Työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

Työsuhde jatkunut keskeytyksettä Irtisanomisaika

1. enintään 5 vuotta 14 päivää

2. yli 5 vuotta 1 kuukausi

Soveltamisohje**Työsuhteen kestoajan määräytyminen**

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

Työsuhteen keskeytymättömyyden ohella on selvitettävä, mikä aika kerryttää irtisanomisaikojä pidentävää työsuhteen kestoaikaa. Asevelvollisten osalta tällaista aikaa on vain se aika, jonka työntekijä on yhtäjaksoisesti ollut työnantajan palveluksessa ennen asevelvollisuuslain (452/1950) mukaista asevelvollisuuden suorittamista ja sen jälkeinen aika edellyttäen, että työntekijä on em. lain nojalla palannut työhön. Työsuhteen kestoajaksi ei siis lueta varsinaista asevelvollisuusajaksi.

Määräajan laskeminen

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

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

Esimerkki 1

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

2. Aika, joka on määrätty viikkoina, kuukausina tai vuosina nimetyä 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 työsuhte 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 määrääjan viimeinen päivä sattuu irtisanomisessa pyhäpäiväksi, itsenäisyyspäiväksi, vapunpäiväksi, joului- tai juhannusaatoksi tahi arkilauantaiksi, on mainittu päivä tästä huolimatta työsuhteen päättymispäivä.

Irtisanomisajan kulumisen ja määräaikainen työsuhteen

Tapauksissa, joissa työntekijän työsuhteen 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 työsuhteen.

4 §

Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

Työnantajan, joka on irtisanonut työsuhteen 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 työsuhteenlain 2:17 §:ssä on säädetty työnantajan kuittausoikeuden rajoituksista.

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

Soveltamisohje

Sopimuskohtaan tarkoitettavissa 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 ja sähköisesti lähetettyyn ilmoitukseen perustuva irtisanominen kuitenkin toimitetuksi aikaisintaan loman tai vapaa-ajan päättymistä seuraavana päivänä.

6 §

Irtisanomisen perusteen ilmoittaminen

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

II IRTISANOMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ

7 §

Soveltamisala

Sen lisäksi mitä edellä on sanottu, noudatetaan työntekijästä johtuvasta syytä 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 työsuhteen 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 työsuhte on päättynyt.

11 §

Väliesmenettely

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

12 §**Korvaus työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta**

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

13 §**Korvauksen määrä**

Korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka.

Korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan huomioon työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada 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.

Soveltamisohje

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

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

III LOMAUTUS**14 §****Lomauttaminen**

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

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

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

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

Soveltamisohje

Sopimus ei koske lomautusperusteita, vaan ne määräytyvät lain mukaisesti. Sopimuksella ei ole rajoitusta lomautuksen kestoajaksi.

15 §**Ennakkoselvitys**

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

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

16 §**Lomautusilmoitus**

Työnantajan on ilmoitettava lomautuksesta työntekijälle henkilökohtaisesti. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti edellä 16 §:n 1 – 2 kappaleen mukaan määräytyvää ilmoitusaikaa noudattaen.

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

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

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

Poikkeukset lomautusilmoituksen määräajoista

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

Sopimukseen sisältyy lisäksi maininta lomautusilmoituksen tarpeettomuudesta tapauksissa, joissa hänellä "ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi". Työsopimuslakia koskevassa hallituksen esityksessä mainitaan esimerk-

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

Työnantajan korvausvelvollisuus eräissä poikkeuksellisissa tilanteissa

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

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

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

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

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

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

Poikkeukselliset lomautustilanteet

1. Lomautuksen peruuttaminen

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

2. Lomautuksen siirtäminen

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

Esimerkki:

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

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

3. Lomautuksen keskeyttäminen

Työnantaja voi saada tilapäisen työn lomautuksen jo alettua. Lomauttamisen keskeyttämisen, mikäli lomautuksen on uutta ilmoitusta antamatta tarkoitus 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 työtömyysturva koskevien lakien säännöksiin.

Lomautus ja lyhennetty työaika

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

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

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

Työn alkamisesta ilmoittaminen

Jos lomauttamisen 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

Lomauttamisen ei sopimuksen mukaan estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä.

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

Asunto lomautusaikana

Sopimuksen mukaan asuntoedun säilymisestä lomautusaikana noudatetaan työsopimuslain 13:5 §:n säännöksiä. Tämän säännöksen mukaan työntekijällä on oikeus käyttää hänelle palkkaetuna annettua asuinhuoneistoa sen ajan, jolloin työnteke on keskeytynyt hyväksyttävän syyn, kuten lomauttamisen, vuoksi. Työnantajalla on kuitenkin oikeus periä työntekijältä vastike huoneiston käytöstä aikaisintaan palkanmaksuvelvollisuuden päättymistä seuraavan toisen kalenterikuukauden alusta. Vastike saa olla neliömetriltä enintään määrä, joka on asumistukilain (408/1975) nojalla vahvistettu paikkakunnalla kohtuulliseksi enimmäisasumismenoiksi neliometriä kohden. Vastikkeen perimisestä on ilmoitettava työntekijälle viimeistään kuukautta ennen maksuvelvollisuuden alkamista.

IV ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ**17 §****Työvoiman vähentämisyjärjestys**

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 työkyvyystään menettäneitä sekä että tämän säännön lisäksi kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kestoajaksi ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.

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

Soveltamisohje

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

18 §**Irtisanomista tai lomautusta koskeva ilmoitus luottamusmiehelle ja työvoimaviranomaiselle**

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

19 §**Takaisinottaminen**

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

Soveltamisohje

Työnantaja täyttää velvollisuutensa tiedustelemalla paikallisesta työvoimatoimistosta, onko irtisanottuja työntekijöitä hakemassa työtä sen välityksellä. Paikallisella työvoimatoimistolla tarkoitetaan sen

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

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 määrittäessä.

Muutoin seuraamusjärjestelmän osalta noudatetaan aiemmin vallinnutta käytäntöä.

21 §**Voimaantumääräys**

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

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

Helsingissä 10. päivänä toukokuuta 2001

TEOLLISUUDEN JA TYÖNANTAJAIN KESKUSLIITTO

Johannes Koroma Seppo Riski Lasse Laatonen

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK

Lauri Ihalainen Kirsti Palanko-Laaka

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika	10.5.2001	
Paikka	TT:n toimisto, Eteläranta 10	
Läsnä	Johannes Koroma	TT
	Lasse Laatumen	TT
	Seppo Riski	TT
	Hannu Rautiainen	TT
	Lauri Ihalainen	SAK
	Kirsti Palanko-Laaka	SAK
	Jorma Rusanen	SAK
1	Sovittiin, että pöytäkirja tarkastetaan tässä kokouksessa ja että kaikki osanottajat allekirjoittavat sen.	
2	Hyväksyttiin ja allekirjoitettiin TT-SAK irtisanomissuojasopimus ja todettiin, että se tulee voimaan 1.6.2001.	
	Todettiin, että allekirjoitetulla irtisanomissuojasopimuksella kumotaan TT:n ja SAK:n välillä 14.6.1991 allekirjoitettu irtisanomissuojaa ja lomautusta koskeva yleissopimus soveltamisohjeineen sekä sopimukseen ja sen soveltamisohjeisiin myöhemmin tehdyt muutokset.	
3	Todettiin, että sopimus sitoo kaikkia niitä keskusliittoihin kuuluvia jäsenliittoja, jotka eivät viimeistään 28.5.2001 ole ilmoittaneet jäävänsä sopimuksen ulkopuolelle.	
4	Merkittiin, että sopimus on neuvoteltu työryhmässä, jonka työskentelyyn ovat osallistuneet TT:stä Hannu Rautiainen ja Ismo Äijö sekä SAK:sta Kirsti Palanko-Laaka ja Jorma Rusanen.	
Vakuudeksi	Hannu Rautiainen	Jorma Rusanen
Tarkastettu	Lauri Ihalainen Kirsti Palanko-Laaka Lasse Laatumen	Johannes Koroma Seppo Riski