

**METSÄTEOLLISUUDEN BIOTEOLLISUUTTA KOSKEVA
TYÖEHTOSOPIMUS 2018 - 2020**

SISÄLLYSLUETTELO

METSÄTEOLLISUUDEN BIOTEOLLISUUTTA KOSKEVAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN 2018 - 2020 ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA	2
METSÄTEOLLISUUDEN BIOTEOLLISUUTTA KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS 1.2.2018 - 31.1.2020	8
1 LUKU YLEISET MÄÄRÄYKSET.....	8
1 § Sopimuksen soveltamisala	8
2 § Työrauhavelvoite	8
3 § Työsuhteen solmiminen ja päättymisen.....	8
4 § Tutkintotavoitteeseen koulutukseen liittyvä työharjoittelu ja työssäoppiminen.....	9
2 LUKU TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET.....	10
5 § Säännöllinen työaika.....	10
6 § Työajan lyhentäminen.....	11
7 § Ylityö	13
8 § Lepoajat.....	14
9 § Sunnuntaityö.....	15
10 § Vuorotyö sekä ilta- ja yötyö.....	15
11 § Varallaolo ja hälytysraha.....	16
12 § Muut työaikaan koskevat määräykset.....	16
3 LUKU PALKKA- JA MUUT KORVAUKSET.....	16
13 § Yleiset määräykset.....	16
14 § Työn vaativuus.....	17
15 § Vaativuusryhmien mukaiset palkat	18
16 § Työntekijän pätevyys työssään	18
17 § Henkilökohtainen aikapalkka	19
18 § Suorituspalkka	19
19 § Oppisopimusoppilaat ja ammattitutkintopalkkio	20
20 § Keskituntiansio.....	20
21 § Arkipyhäkorvaus	20
22 § Palkanmaksu	21
23 § Matkakustannusten korvaus ja päiväraha.....	22
24 § Vuosiloma.....	22
25 § Sairausajan palkka ja terveystarkastukset.....	24
26 § Työntekijäin erinäiset etuudet	25
27 § Työllistymisen ja muutosturvan toimintamalli.....	27
4 LUKU NEUVOTTELUMÄÄRÄYKSET	28
28 § Luottamusmiehet	28
29 § Erimielisyyksien ratkaiseminen	28
30 § Sopimuksen voimassaoloaika ja irtisanominen.....	29
TT-SAK YLEISSOPIMUS.....	30
IRTISANOMISSUOJASOPIMUS 2001 (TT-SAK).....	46

METSÄTEOLLISUUDEN BIOTEOLLISUUTTA KOSKEVAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN 2018 - 2020 ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Allekirjoittaneet liitot uudistavat työehtosopimuksensa seuraavin muutoksin:

1

SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

Työehtosopimus tulee voimaan 1.2.2018 ja se on voimassa 31.1.2020 asti.

Uusi työehtosopimus korvaa Metsäteollisuus ry:n ja Puuliitto ry:n 2.6.2016 allekirjoittaman ja 1.2.2017-31.1.2018 väliselle ajanjaksolle solmiman työehtosopimuksen.

2

PALKKOJEN KOROTTAMINEN VUONNA 2018

Paikallinen palkkasopimus

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti luottamusmiehen ja työnantajan välillä ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne sekä kustannuskilpailukyky markkinoilla. Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu. Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta sekä tuottavuuden kehittymistä työpaikalla. Paikallisesti voidaan sopia palkantarkistuksen toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Paikallinen sopimus on tehtävä 15.3.2018 mennessä, ellei neuvotteluajan jatkamisesta sovita.

Yleiskorotus

Mikäli paikallista ratkaisua ei saavuteta, korotetaan palkkoja sen palkanmaksukauden alusta, joka alkaa 1.4.2018 tai lähinnä sen jälkeen yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1,2 %.

Paikallinen erä

Lisäksi palkkoja korotetaan sen palkanmaksukauden alusta, joka alkaa 1.4.2018 tai lähinnä sen jälkeen paikallisella erällä, jonka suuruus on 0,4 % keskimääräisestä työehtosopimuksen 20 §:n tarkoittamasta keskituntiansiosta ilman vuorotyö- ja olosuhdelisiä kerrottuna yrityksen työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden lukumäärällä 28.2.2018.

Paikallisen erän jakoperusteista ja jakotavasta sovitaan työnantajan ja luottamusmiehen välillä. Erän tarkoituksena on tukea

palkanmuodostuksen kannustavuutta, palkkarakenteen oikeudenmukaisuutta ja tuottavuuden kehittämistä.

Ellei erän jakamisesta päästä yhteisymmärrykseen, päättää sen jakamisesta työnantaja edellä mainittujen tavoitteiden mukaisesti. Työnantajan tulee antaa selvitys erän perusteista ennen erän jakamista luottamusmiehelle tai jos luottamusmiestä ei ole valittu, kaikille työntekijöille yhteisesti. Selvityksessä työnantaja ilmoittaa jaettavan erän kokonaisuusmäärän ja kohdentamisen periaatteet. Mikäli selvitystä ei ole annettu ennen erän käyttöönottoa, jaetaan paikallinen erä 0,4 % suuruisena yleiskorotuksena 1.4.2018 tai lähinnä sen jälkeen.

Luottamusmiehellä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa palkankorostusten jälkeen selvitys paikallisesti sovitun palkkaratkaisun kohdentamisesta. Selvityksessä tulee käydä ilmi työntekijöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä työntekijöiden palkankorotusten kokonaismäärä.

3

PALKKOJEN KOROTTAMINEN VUONNA 2019

Paikallinen palkkasopimus

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti luottamusmiehen ja työnantajan välillä ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne sekä kustannuskilpailukyky markkinoilla. Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu. Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta sekä tuottavuuden kehittymistä työpaikalla. Paikallisesti voidaan sopia palkantarkistuksen toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Paikallinen sopimus on tehtävä 15.3.2019 mennessä, ellei neuvotteluajan jatkamisesta sovita.

Yleiskorotus

Mikäli paikallista ratkaisua ei saavuteta, korotetaan palkkoja sen palkanmaksukauden alusta, joka alkaa 1.4.2019 tai lähinnä sen jälkeen yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1,0 %.

Paikallinen erä

Lisäksi palkkoja korotetaan sen palkanmaksukauden alusta, joka alkaa 1.4.2019 tai lähinnä sen jälkeen paikallisella erällä, jonka

suuruus on 0,6 % keskimääräisestä työehtosopimuksen 20 §:n tarkoittamasta keskituntiansiosta ilman vuorotyö- ja olosuhdelisiä kerrottuna yrityksen työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden lukumäärällä 28.2.2019.

Paikallisen erän jakoperusteista ja jakotavasta sovitaan työnantajan ja luottamusmiehen välillä. Erän tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, palkkarakenteen oikeudenmukaisuutta ja tuottavuuden kehittämistä.

Ellei erän jakamisesta päästä yhteisymmärrykseen, päättää sen jakamisesta työnantaja edellä mainittujen tavoitteiden mukaisesti. Työnantajan tulee antaa selvitys erän perusteista ennen erän jakamista luottamusmiehelle tai jos luottamusmiestä ei ole valittu, kaikille työntekijöille yhteisesti. Selvityksessä työnantaja ilmoittaa jaettavan erän kokonaisuromäärän ja kohdentamisen periaatteet. Mikäli selvitystä ei ole annettu ennen erän käyttöönottoa, jaetaan paikallinen erä 0,6 % suuruisena yleiskorotuksena 1.4.2019 tai lähinnä sen jälkeen.

Luottamusmiehellä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa palkankorotusten jälkeen selvitys paikallisesti sovitun palkkaratkaisun kohdentamisesta. Selvityksessä tulee käydä ilmi työntekijöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä työntekijöiden palkankorotusten kokonaismäärä.

4

VAATIVUUSRYHMIEN MUKAISET PALKAT VUONNA 2018

Työehtosopimuksen 15 §:n mukaiset vaativuusryhmien palkat ovat 1.4.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden jälkeen seuraavat:

Vaativuusryhmä 1	841 senttiä/tunti
Vaativuusryhmä 2	895 senttiä/tunti
Vaativuusryhmä 3	948 senttiä/tunti
Vaativuusryhmä 4	1008 senttiä/tunti
Vaativuusryhmä 5	1071 senttiä/tunti

5

VAATIVUUSRYHMIEN MUKAISET PALKAT VUONNA 2019

Työehtosopimuksen 15 §:n mukaiset vaativuusryhmien palkat ovat 1.4.2019 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden jälkeen seuraavat:

Vaativuusryhmä 1	849 senttiä/tunti
Vaativuusryhmä 2	904 senttiä/tunti
Vaativuusryhmä 3	957 senttiä/tunti
Vaativuusryhmä 4	1018 senttiä/tunti
Vaativuusryhmä 5	1082 senttiä/tunti

6

VUOROTYÖ SEKÄ ILTA- JA YÖTYÖ VUONNA 2018

Työehtosopimuksen 10 §:n tarkoittamat lisät ovat 1.4.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien seuraavat:

Iltavuorolisä 104 senttiä/tunti

Yövuorolisä 193 senttiä/tunti

Lauantaityökorvaus keskeytymättömässä vuorotyössä 179 senttiä/tunti

7

LUOTTAMUSMIEHET

Luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle maksetaan korvauksena 1.4.2018 alkaen 103 euroa kuukaudessa.

Työehtosopimuksen 29 §:n 3 kohdan tarkoittamalle pääluottamusmiehelle maksetaan korvauksena 1.4.2018 alkaen 227 euroa kuukaudessa.

8

KESKUSJÄRJESTÖSOPIMUKSET JA KOULUTUSTYÖRYHMÄ

Liittojen toimistojen edustajat ovat selvittäneet metsäteollisuuden bioteollisuutta koskevan työehtosopimuksen osana sovellettaviin keskusjärjestösopimukseen tehtäviä muutostarpeita. Liitot sopivat, että työehtosopimuksen osana sovellettavat keskusjärjestösopimukset otetaan liitesopimuksina osaksi osapuolten välillä solmittavaa seuraavaa työehtosopimusta huomioiden seuraavaa:

- Osapuolet ovat perustaneet erillisen koulutustyöryhmä, joka hyväksyy vuosittain TT-SAK yleissopimuksen mukaiset koulutukset ja ateriakorvauksen;
- Irtisanomissuojasopimuksen 19 §:n mukainen takaisinottovelvollisuus muutetaan voimassa olevaa työsopimuslain 6 luvun 6 §:ää vastaavaksi;
- Työsopimukseen, joka päättyy ennen uuden työehtosopimuksen voimaantuloa, sovelletaan 1.2.2017 – 31.1.2018 voimassa olevan työehtosopimuksen mukaista takaisinottoaika;
- Työehtosopimuksen 3 §:n mukaisen koeajan pituus muutetaan voimassa olevaa työsopimuslain 1 luvun 4 §:ää vastaavaksi

9

TUTUSTU TYÖELÄMÄÄN

Liitot laativat erillisen pöytäkirjan tutustu työelämään- mallin jatkamista EK-SAK suosituksen mukaisesti.

10

TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN

Osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että työpaikan sairauspoissaolojen hallinta toteutuu parhaiten yritysjohton, esimiesten, henkilöstön ja sen edustajien sekä työterveyshuollon yhteistyönä. Tehokas vaikuttaminen edellyttää toimintamallia, joka koostuu ongelmien kartoituksesta, tavoitteiden asettamisesta ja käytännön toimenpiteistä. Toimenpiteenä voidaan paikallisesti selvittää esimerkiksi yrityksessä tai työpaikalla käyttöön otettava oma ilmoitus –menettely lyhytaikaisissa poissaoloissa, joissa työntekijän sairauden hoito tai työkyvyn selvittäminen ei vaadi lääkärin tai terveydenhoitajan vastaanotolla käyntiä. Työnantajalla on oikeus määrätä työntekijä työterveyslääkärin tarkastettavaksi.

Työehtosopimusalan yrityksissä on otettu käyttöön esimerkiksi vaihtoehtoisen työn malli tai poissaolomahdollisuus omalla ilmoituksella tilanteissa, joissa voi olla kysymys äkillisestä influenssasta, vatsataudista, migreenistä tai vastaavasta muusta syystä johtuvasta lyhytaikaisesta poissaolosta, joka ei vaadi lääkärin hoitoa. Liitot toteavat, että edellä kuvatuista malleista on alan yrityksissä hyviä kokemuksia, joilla on voitu lyhentää sairauspoissaolojen pituuksia ja vähentää työterveyslääkärin tai

terveydenhoitajan vastaanotolla käyntejä tilanteissa, joissa siihen ei ole tosiasiallista tarvetta. Osapuolet korostavat, että harkittaessa mallin käyttöön ottoa on työpaikalla syytä laatia selkeät ohjeet ainakin seuraavista seikoista:

- mitä tilanteita ja miten pitkiä poissaoloja menettely koskee
- kenelle ilmoitus tehdään
- millä tavalla ilmoitus tehdään
- miten toimitaan sairauden jatkuessa
- mahdolliset rajoitukset menettelyn käytölle
- työnantajan oikeus määrätä työntekijä työterveyslääkärin tarkastettavaksi.

11

KESKUSJÄRJESTÖSOPIMUKSET

Liitot ovat selvittäneet työehtosopimuksen osana sovellettaviin keskusjärjestösopimuksiin tehtäviä muutostarpeita. Työehtosopimuksen osana sovellettavat keskusjärjestösopimukset otetaan liitesopimuksina osaksi työehtosopimusta huomioiden seuraavaa:

- Osapuolet ovat perustaneet erillisen koulutustyöryhmä, joka hyväksyy vuosittain TT-SAK yleissopimuksen mukaiset koulutukset ja ateriakorvauksen;
- Irtisanomissuojasopimuksen 19 §:n mukainen takaisinottovelvollisuus muutetaan voimassa olevaa työsopimuslain 6 luvun 6 §:ää vastaavaksi;
- Työsopimukseen, joka päättyy ennen uuden työehtosopimuksen voimaantuloa, sovelletaan 1.2.2017 – 31.1.2018 voimassa olevan työehtosopimuksen mukaista takaisinottoaika;
- Työehtosopimuksen 3 §:n mukaisen koeajan pituus muutetaan voimassa olevaa työsopimuslain 1 luvun 4 §:ää vastaavaksi

METSÄTEOLLISUUS RY

TEOLLISUUSLIITTO RY

METSÄTEOLLISUUDEN BIOTEOLLISUUTTA KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS

1.2.2018 - 31.1.2020

1 LUKU YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 §

Sopimuksen soveltamisala

1. Työehtosopimuksen säännöksiä sovelletaan työnantajan ja työntekijän välisiin työsuhteisiin luontoperäistä energiaraaka-ainetta ja kasvualustaa jalostavassa teollisuudessa.

2. Työehtosopimuksen osana noudatetaan TT:n ja SAK:n välillä solmittuja

-yleissopimusta sen 8. lukuun ottamatta
-irtisanomissuojasopimusta
-sopimusta ryhmähenkivakuutuksesta.

2 §

Työrauhavelvoite

1. Työehtosopimuksen voimassaoloaikana ei saa ryhtyä lakkoon, sulkuun tai muihin niihin verrattaviin toimenpiteisiin, jotka kohdistuvat tämän sopimuksen määräyksiin tai tarkoittavat sen muuttamista. Työehtosopimukseen sidotut ovat velvolliset huolehtimaan siitä, etteivät niiden jäseninä olevat alayhdistykset ja jäsenyritykset, joita sopimus koskee, ryhdy työtaistelutoimenpiteisiin eivätkä muutoinkaan riko työehtosopimuksen määräyksiä sopimuksen voimassa ollessa.

3 §

Työsuhteen solmiminen ja päätyminen

1. Työntekijän ottaa ja erottaa työnantaja tai hänen siihen valtuuttamansa henkilö.

2. Työsuhteen alkaessa voidaan sopia työsopimuslain 1 luvun 4 §:n mukaisesta koeajasta, jonka kuluessa työsopimus voidaan ilman irtisanomisaikaa asiallisin perustein molemmin puolin päättää. Alle kahdeksan kuukautta kestävässä työsopimuksessa koeaika voi olla enintään puolet työsopimuksen kestosta

3. Mikäli työntekijä on aiemmin ollut saman työnantajan palveluksessa vähintään 2 kuukautta samankaltaisissa tehtävissä, ei koeaikaa käytetä.

4. Lain sallimiin järjestöihin kuulumisen tai niiden ulkopuolella oleminen ei saa vaikuttaa työhön ottamisessa, palkan tai työehtojen määrittelyssä eikä työsuhteen lopettamisessa.

4 §

Tutkintotavoitteeseen koulutukseen liittyvä työharjoittelu ja työssäoppiminen

1. Työssäoppiminen osana toisen asteen ammatillista koulutusta järjestetään ammatillisesta koulutuksesta annetun lain mukaan siten, että tällainen opiskelija ei ole yritykseen työsopimussuhteessa. Poikkeuksellisesti voidaan työssäoppijan kanssa laatia työsopimus. Tämän pykälän määräyksiä sovelletaan kuitenkin myös työssäoppijoihin.

2. Paikallisesti tulee yhteisesti todeta, joko ennen tutkintotavoitteeseen koulutukseen liittyvän työharjoittelun tai työssäoppimisen järjestämistä taikka yhteistoimintalain mukaisen henkilöstö- ja koulutussuunnitelman käsittelyn yhteydessä

- yrityksessä käytössä olevat tutkintotavoitteeseen koulutukseen liittyvät työharjoittelu- ja työssäoppimismuodot se,
- ettei niillä ole tarkoitus vaikuttaa yrityksen palveluksessa olevan henkilöstön työsuhteisiin ja
- ettei kenenkään työsopimusta irtisanota tai työntekijöitä lomauteta tämän sopimuksen tarkoittamien henkilöiden vuoksi.

3. Sikäli kun yrityksessä on noudatettu edellä 2 kohdassa todettua menettelytapaa työsopimuslakiin tai irtisanomissuojasopimukseen sisältyvät

- työvoiman vähentämistä
- lisätyön tarjoamisvelvollisuutta tai
- takaisinottoa

koskevat säännökset ja määräykset eivät aseta esteitä tutkintotavoitteeseen koulutukseen liittyvän työharjoittelu- ja työssäoppimispaikkojen tarjoamiselle.

2 LUKU TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET

5 §

Säännöllinen työaika

Yksi- ja kaksivuorotyö

1. Säännöllinen työaika on 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa.

Keskeytyvä kolmivuorotyö

2. Keskeytyvässä kolmivuorotyössä säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja keskimäärin 38,5 tuntia viikossa enintään vuoden pituisena ajanjaksona.

3. Keskeytyvässä kolmivuorotyössä tasoitus 38,5 tuntiin annetaan tasoitusvapaana ylimääräisen talviloman, seisokkien yms. muodossa. Työajan lyhentämisestä aiheutuva ansionmenetyks korvataan siten, että työntekijä ansaitsee jokaiselta tekemältään säännöllisen keskeytyvän kolmivuorotyön tunnilta työajan lyhentämisestä johtuvan korvauksen, jonka suuruus on 6,5 % työntekijän keskituntiansiosta. Keskituntiansiota laskettaessa ei työajan lyhentämisestä johtuvaa korvausta oteta huomioon.

4. Työajan lyhennys keskimäärin 38,5 tuntiin viikossa toteutetaan siten, että ennakolta laaditaan työvuorokaavio enintään vuoden ajaksi siten, että se täyttää työehtosopimus-, vuosiloma- ym. seisokkien jälkeen edellä mainitut työaikaa koskevat periaatteet.

5. Mikäli työvuorokaavio laaditaan vuotta lyhyemmäksi ajaksi, saadaan kyseisen ajanjakson säännöllinen työaika kertomalla ajanjaksoon sisältyvien työviikkojen lukumäärä 38,5:lla.

6. Ellei työnantaja toisin päättä, keskeytetään työt kohdassa 11 mainittujen ajankohtien lisäksi keskeytyvissä työaikamuodoissa seuraavasti:

- Uutena vuotena (viisi työvuoroa alkaen uudenvuoden aattona vuorotyössä ensimmäisen vuoron ja päivätyössä säännöllisen työajan jälkeen);
- Vappuna (viisi työvuoroa alkaen vapunaattona vuorotyössä ensimmäisen vuoron ja päivätyössä säännöllisen työajan jälkeen);
- Helluntaina (kolme työvuoroa alkaen helluntaiaamuna klo 6).

Keskeytymättömän kolmivuorotyö

7. Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja keskimäärin 36,5 tuntia viikossa enintään vuoden pituisena ajanjaksona.

8. Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä tasoitus 36,5 tuntiin annetaan tasoitusvapaana ylimääräisen talviloman, seisokkien yms. muodossa. Työajan

lyhentämisestä aiheutuva ansionmenetys korvataan siten, että työntekijä ansaitsee jokaiselta tekemältään säännöllisen keskeytymättömän kolmivuorotyön tunnilta työajan lyhentämisestä johtuvan korvauksen, jonka suuruus on 13,5 % työntekijän keskituntiansiosta. Keskituntiansiota laskettaessa ei työajan lyhentämisestä johtuvaa korvausta oteta huomioon.

9. Työajan lyhennys keskimäärin 36,5 tuntiin viikossa toteutetaan siten, että ennakolta laaditaan työvuorokaavio enintään vuoden ajaksi siten, että se täyttää työehtosopimus-, vuosiloma- ym. seisokkien jälkeen edellä mainitut työaikaa koskevat periaatteet.

10. Mikäli työvuorokaavio laaditaan vuotta lyhyemmäksi ajaksi, saadaan kyseisen ajanjakson säännöllinen työaika kertomalla ajanjaksoon sisältyvien työviikkojen lukumäärä 36,5:lla.

11. Ellei työnantaja toisin päättä, keskeytetään työt keskeytymättömässä kolmivuorotyössä, paitsi höyrykattilahuoneissa, voimalaitoksissa ja niihin verrattavissa osastoissa, joiden keskeytymätön käynti teknisistä syistä on ehdottoman välttämätöntä, seuraavasti:

- Juhannusaattona klo 6 yhdeksän työvuoron ajaksi;
- Jouluaattona klo 6 yhdeksän työvuoron ajaksi;
- Pääsiäisenä alkaen pitkäperjantain aamuna klo 6 kahdentoista työvuoron ajaksi.

12. Työajan lyhentämiskorvaus koskee myös työnantajan korvaamaa matkustamis- ja koulutusaikaa säännöllisen työajan osalta ja sitä aikaa, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa.

13. Arkipyhäviikkojen lauantait ja juhannusaatto ovat vapaapäiviä, milloin se tehtävien luonteen huomioon ottaen on mahdollista.

14. Helatorstai lyhentää työaikaa muissa työaikamuodoissa kuin keskeytymättömässä kolmivuorotyössä ja niissä jatkuvissa työaikamuodoissa, joissa vuosityöaika on yli 8 tuntia päivätyön vuosityöaikaa lyhyempi.

Keskimääräinen työaika

15. Säännöllinen vuorokautinen työaika voidaan pidentää enintään 10 tuntiin tai paikallisesti sopien 12 tuntiin viikoittaisen työajan enimmäismäärän ollessa 50 tuntia. Työajan tulee tasoittua keskimäärin 40 tuntiin viikossa 52 viikon ajanjakson puitteissa.

16. Ennen kuin keskimääräinen työaika saadaan ottaa käytäntöön, siitä on ilmoitettava työntekijöille ja työtuntijärjestelmä asetettava heidän nähtäväkseen vähintään seitsemän päivää aikaisemmin.

6 §

Työajan lyhentäminen

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

2. Työajan lyhentämisen edellytyksenä on lisäksi, että vuotuista työaika muutoin lyhentävät ainoastaan kirkolliset juhlapyhät, juhannusaatto, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, uudenvuodenpäivä, vapunpäivä sekä joulun ja pääsiäisen jälkeinen lauantai sekä 28. maaliskuuta 1984 allekirjoitetun tulopoliittisen kokonaisratkaisun perusteella toteutettu työajan lyhennys.

3. Työajan lyhennyksen määrästä vähennetään lakisääteisen vuosiloman ylittävät vuosilomajärjestelyt sekä vuosittain säännöllisesti toistuvat ylimääräiset vapaapäivät.

4. Työntekijälle kertyy vapaata kalenterivuoden aikana 1. kohdassa tarkoitetuissa työaikamuodoissa tehdyistä säännöllisistä työpäivistä seuraavasti:

vähintään	22 työpäivää	1 vapaapäivää
vähintään	45 työpäivää	2 vapaapäivää
vähintään	68 työpäivää	3 vapaapäivää
vähintään	91 työpäivää	4 vapaapäivää
vähintään	114 työpäivää	5 vapaapäivää
vähintään	138 työpäivää	6 vapaapäivää
vähintään	162 työpäivää	7 vapaapäivää
vähintään	186 työpäivää	8 vapaapäivää
vähintään	210 työpäivää	9,5 vapaapäivää

5. Tehdyiksi työpäiviksi lasketaan vuosilomalain (162/2005) vuosilomapäiviä lukuun ottamatta kaikki säännölliset työpäivät, joilta työnantaja työehtosopimuksen mukaan on palkanmaksuvelvollinen sekä ne poissaolopäivät, jotka aiheutuvat kunnallisista luottamustehtävistä tai osallistumisesta Puu- ja erityisalojen liiton valtuuston tai liittotoimikunnan kokouksiin tahi alan työehtosopimusneuvotteluihin ja työehtosopimusneuvottelukuntien asettamien yhteisten työryhmien kokouksiin.

6. Vapaapäivän tai vapaapäivien antamisesta ilmoitetaan hyvissä ajoin, kuitenkin vähintään viikko etukäteen, ellei työntekijän kanssa toisin sovita.

7. Vapaa annetaan pääsääntöisesti kertymisvuoden aikana, kuitenkin viimeistään kertymisvuotta seuraavan kalenterivuoden maaliskuun loppuun mennessä.

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

9. Mikäli työntekijän työsuhde päättyy ja hänelle on annettu vapaata, ennen kuin sitä on kertynyt, työntekijä on velvollinen maksamaan työnantajalle annettua vapaata vastaavan palkan määrän. Työnantaja saa pidättää tämän määrän työntekijälle maksettavasta lopputilistä.

10. Mikäli työntekijän työsuhde päättyy eikä kertynyttä vapaata ole siihen mennessä annettu, maksetaan työntekijälle kertyneitä vapaapäiviä vastaava palkka.

11. Vuosiloman pituutta määrättäessä pidetään työssäolopäivän veroisina myös niitä päiviä, joina työntekijä ei ole ollut työssä tämän sopimuskohdan mukaisen vapaan pitämisen vuoksi.

7 § Ylityö

Vuorokautinen ja viikoittainen ylityö

1. Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä työtunnilta 50 %:lla ja seuraavilta työtunneilta 100 %:lla korotettu palkka.
2. Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä työtunnilta 50 %:lla ja seuraavilta työtunneilta 100 %:lla korotettu palkka.
3. Sen jälkeen kun viikkoylityökorotus on maksettu 8 tunnilta (50 %) korvataan työviikon muut ylityökorotukseen oikeuttavat tunnit aina 100 %:n ylityökorotuksella riippumatta siitä, onko kysymyksessä viikoittainen vai vuorokautinen ylityö.

Ylityökorvaus keskimääräisessä työajassa

4. Mikäli käytetään 5 § 15. kohdan mukaista työaikaa ja työaika ei jakson aikana tasoitu keskimäärin 40 tunniksi viikossa, maksetaan ylittäviltä kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla korotettu palkka ja seuraavilta 100 %:lla korotettu palkka.

Ylityökorvaus palkallisena vapaa-aikana

5. Ylityöstä suoritettava palkka voidaan työntekijän suostumuksella vaihtoehtoisesti antaa turpeen nostokauden ulkopuolella tai tuotantokatkojen yhteydessä palkallisena vapaa-aikana. Tällainen vapaa-aika rinnastetaan vuosilomaa ansaittaessa vuosilomalain 2 luvun 7 §:ssä mainittuihin työssäolopäivien veroisiin päiviin.

Lepoajat ylityön aikana

6. Ylityötä teetettäessä annetaan työntekijälle heti säännöllisen työajan päätyttyä 12 minuutin virkistystauko, joka luetaan työaikaan, sekä sopivin, noin 4 tunnin väliajoin tilaisuus ruokailuun ja 12 minuutin virkistystauko kutakin 4 työtuntia kohti. Jos työntekijällä ei ole oikeutta poistua työpaikalta, ruokailuaika luetaan työaikaan.

Arkipyhäviikon lauantaina tehty työ

7. Arkipyhäviikon lauantaina tehdystä työstä, ellei se ole työntekijän työvuorojärjestelmän mukaista säännöllistä työtä, maksetaan korotettu palkka kuten viikoittaisesta ylityöstä.

Seisokkikorvaus

8. 5 §:n 6. ja 11. kohdassa mainittuina seisokkiaikoina, juhannuksena, jouluna ja pääsiäisenä, sekä uutena vuotena, vappuna ja helluntaina suoritetusta työstä maksetaan 200 %:lla korotettu palkka.

9. Edellä mainittu korotettu palkka sisältää mahdolliset sunnuntai- ja ylityökorotukset, mutta ei työaikalain 32 §:n edellyttämää viikkolepokorvausta.

Ylityön enimmäismäärä

10. Työaikalain 19 §:n mukaan ylityön enimmäismäärä on 138 tuntia neljän kuukauden ajanjaksossa, kuitenkin enintään 250 tuntia kalenterivuodessa. Lisäylityön enimmäismäärä on 80 tuntia kalenterivuodessa.

11. Paikallisesti voidaan kuitenkin sopia yhdestä kalenterivuoden pituisesta yli- ja lisäylityön tarkasteluajanjaksosta.

8 §

Lepoajat

1. Työntekijän viikoittainen vapaa-aika määräytyy työaikalain 31 §:n mukaisesti.

2. Työntekijälle pyritään antamaan viikon aikana, sunnuntain lisäksi toinen vapaapäivä, jonka tulee mahdollisuuksien mukaan olla lauantai tai maanantai.

3. Päivätyössä pidetään 1 tunnin pituinen ruokailuaika työajan puolivälissä sekä lisäksi yksi 12 minuutin pituinen virkistystauko aamu ja iltapäivällä. Paikallisesti sopien voidaan ruokailuaikaa kuitenkin lyhentää puoleksi tunniksi, siten että työntekijä saa sen aikana esteettömästi poistua työpaikalta.

4. Kaksivuorotyössä pidetään työvuoron aikana puolen tunnin pituinen ruokailuaika tai paikallisesti sovittaessa annetaan tilaisuus ruokailuun työaikana sekä pidetään lisäksi kaksi 12 minuutin pituista virkistystaukoa.

5. Kolmivuorotyössä ja 12 §:n 3. kohdassa tarkoitettussa yötyössä annetaan työntekijälle tilaisuus ruokailuun työaikana sekä lisäksi kaksi 12 minuutin pituista virkistystaukoa työvuoron aikana.

6. Virkistystauot pidetään työaikaan kuuluvina. Ne on pidettävä samassa työkunnassa samanaikaisesti, mikäli se ei aiheuta haittaa tuotantotoiminnalle.

7. Työaikalain 29 §:ssä säädetyn lisäksi voidaan vuorotyössä tilapäisesti enintään kolmen peräkkäisen vuorokausilevon aikana kerrallaan lyhentää vuorokausilepoa. Lepoajan on kuitenkin oltava vähintään viisi tuntia. Työntekijälle on annettava lyhennetyin vuorokausilevon korvaavat lepoajat mahdollisimman nopeasti, viimeistään kuitenkin yhden kuukauden kuluessa.

9 §

Sunnuntaityö

1. Sunnuntaina tai muuna kirkollisena juhlapäivänä tehdystä työstä maksetaan kaksinkertainen palkka. Jos työ on ylityötä, siitä on lisäksi suoritettava ylityökorvaus, joka lasketaan työntekijän korottamattomasta palkasta.
2. Työntekijää ei saa kutsua työhön sunnuntaina, ellei työtä ole vähintään 4 tunniksi, paitsi jos kysymyksessä on hätätyö tai 11 §:ssä tarkoitettu hälytys.
3. Arkipyhältä ei makseta sunnuntaityökorotusta, mikäli arkipyhäviikon työtuntijärjestelmää yksi- ja kaksivuorotyössä tai keskeytyvässä vuorotyössä muutetaan työntekijän esityksestä siten, että arkipyhä on työpäivä ja viikon lauantai vapaapäivä.

10 §

Vuorotyö sekä ilta- ja yötyö

Ilta- ja yövuorolisä

1. Kaksi- ja kolmivuorotyössä työntekijälle maksetaan jokaiselta ilta- ja yövuorossa tehdyltä tunnilta erillistä lisää:

	1.4.2018 alkaen
Iltavuoro	1,04 e/t
Yövuoro	1,93 e/t

2. Työstä, joka ei ole vuoro-, yli- tai hätätyötä, mutta jota tehdään kello 18.00 - 22.00 välisenä aikana, maksetaan iltavuorolisää vastaava korvaus ja työstä, jota tehdään kello 22.00 - 6.00 välisenä aikana, yövuorolisää vastaava korvaus.
3. Jos vuorotyö tai ilta- ja yötyö tehdään sunnuntai- tai ylityönä, niistä suoritettavat lisät maksetaan samojen perusteiden mukaan korotettuina kuin muukin palkka. Laskentaperusteena oleva vuorotyö-, ilta- tai yötyölisä määräytyy tällöin sen vuoron mukaan, jonka aikana työ tehdään.

Lauantaityökorvaus keskeytymättömässä vuorotyössä

4. Keskeytymättömässä vuorotyössä työntekijälle maksetaan kultakin lauantaiyövuorokauden aikana tekemältään säännöllisen työajan tunnilta erillinen lisä, joka on 1.4.2018 alkaen 1,79 e/t.

Ansionmenetyksen korvaus keskeytymättömässä vuorotyössä sunnuntailta

5. Keskeytymättömässä vuorotyössä työnantajan maksaessa työntekijälle sunnuntailta ansiomenetyksen korvausta tai sairausajan palkkaa maksetaan se

työehtosopimuksen 20 §:n mukaisen keskituntiansion perusteella kaksinkertaisena.

11 §

Varallaolo ja hälytysraha

1. Varallaoloon ja siitä suoritettavaan korvaukseen nähden noudatetaan työaikalakia.
2. Kun työntekijä työtehtäviinsä liittyen pitää työnantajan kanssa sovitun mukaisesti vapaa-aikana mukanaan yhteydenpitovälinettä, josta hän on tavoitettavissa mahdollisen työtehtävän hoitamiseksi, on tämän työsidonnaisuuden korvaamisesta neuvoteltava paikallisesti erikseen.
3. Jos työntekijä työnantajan pyynnöstä joutuu poistuttuaan jo työpaikalta osallistumaan työhön vapaa-aikanaan, maksetaan hänelle varsinaisen palkan lisäksi keskituntiansion perusteella määräytyvää hälytysrahaa arkisin kello 6.00 - 16.00 välisenä aikana kahden tunnin palkka ja kolmen tunnin palkka arkisin kello 16.00 - 6.00 välisenä aikana samoin kuin arkipyhiltä ja sunnuntailta.

12 §

Muut työaikaa koskevat määräykset

1. Työviikko alkaa maanantaina klo 6.00, ellei paikallisesti toisin sovita.
2. Säännöllinen työaika on päivätyössä klo 7.00 - 16.00, kaksivuorotyön aamuvuorossa klo 6.00 - 14.30 ja iltavuorossa klo 14.30 - 23.00 sekä kolmivuorotyön yövuorossa klo 22.00 - 6.00, aamuvuorossa klo 6.00 - 14.00 ja iltavuorossa klo 14.00 - 22.00, ellei paikallisesti toisin ole ilmoitettu.
3. Turvetyömailla voidaan teettää turpeen nostotyötä ja siihen liittyvää työtä turpeen nostokautena poiketen vaikka työ ei olekaan vuorotyötä myös klo 22.00:n ja klo 6.00:n välisenä aikana. Yötyötä voidaan muutoinkin tehdä työaikalaista poiketen paikallisesti sopien.

3 LUKU PALKKA- JA MUUT KORVAUKSET

13 §

Yleiset määräykset

1. Työntekijän henkilökohtainen palkka muodostuu hänen pääasiassa tekemiensä töiden vaativuuden mukaan ja henkilökohtaisen pätevyuden mukaan.
2. Työpalkka määräytyy joko ajan perusteella laskettavana aikapalkkana tai kokonaan tai osaksi työsuorituksen perusteella laskettavana suorituspalkkana.

14 §

Työn vaativuus

1. Työn vaativuudella tarkoitetaan työn tekijälleen asettamia vaatimuksia. Työn vaativuuden ryhmittely perustuu työn sisällön kuvauksiin.
2. Työt asetetaan viiteen vaativuusryhmään neljän vaativuustekijän, työn vaatiman osaamisen, työn edellyttämän vastuun, työn aiheuttaman kuormituksen ja työolosuhteiden perusteella.
3. Työt voidaan tarvittaessa sijoittaa vaativuusryhmiin useamman työtehtävän (toimen) perusteella, jolloin työtehtävien yhdessä muodostaman vaativuuden perusteella määräytyy vaativuusryhmä.

Työn vaativuusryhmittely

Vaativuusryhmä 1

Työ vaatii perusammattitaitoa ja lyhyehköä perehdyttämistä sekä normaalia vastuuta ja itsenäisyyttä. Työ aiheuttaa vähäistä kuormitusta ja työolosuhteet ovat hyvät.

Vaativuusryhmä 2

Työ vaatii perusammattitaitoa ja käytännön kokemusta sekä suurehkoa vastuuta ja itsenäisyyttä. Työ aiheuttaa normaalia kuormitusta ja olosuhteet ovat tavanomaiset.

Vaativuusryhmä 3

Työ vaatii monipuolista ammattitaitoa ja hyvää käytännön kokemusta sekä suurta vastuuta ja itsenäisyyttä. Työ aiheuttaa normaalia kuormitusta tai olosuhteet ovat tavanomaista vaikeammat.

Vaativuusryhmä 4

Työ vaatii monipuolista ammattitaitoa ja pitkähköä käytännön kokemusta sekä erittäin suurta vastuuta ja itsenäisyyttä. Työ on raskasta ja olosuhteet ovat vaikeat.

Vaativuusryhmä 5

Työ vaatii hyvin monipuolista ammattitaitoa ja vahvaa käytännön kokemusta sekä erittäin suurta vastuuta ja itsenäisyyttä. Työ on erittäin raskasta tai olosuhteet vaikeat.

Työt sijoitetaan vaativuusryhmiin yhtiökohtaisissa työryhmissä. Kussakin työryhmässä on työnantajan ja työntekijöiden nimeämät edustajat.

15 §

Vaativuusryhmien mukaiset palkat

1.4.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden jälkeen

Vaativuusryhmä 1	841 senttiä/tunti
Vaativuusryhmä 2	895 senttiä/tunti
Vaativuusryhmä 3	948 senttiä/tunti
Vaativuusryhmä 4	1008 senttiä/tunti
Vaativuusryhmä 5	1071 senttiä/tunti

1.4.2019 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden jälkeen

Vaativuusryhmä 1	849 senttiä/tunti
Vaativuusryhmä 2	904 senttiä/tunti
Vaativuusryhmä 3	957 senttiä/tunti
Vaativuusryhmä 4	1018 senttiä/tunti
Vaativuusryhmä 5	1082 senttiä/tunti

16 §

Työntekijän pätevyys työssään

1. Työntekijän pätevyydellä tarkoitetaan hänen taitoaan suoriutua työtehtävästään.
2. Pätevyyden arvioinnin suorittaa työnantaja.
3. Työntekijän pätevyys määräytyy ammatinhallinnan, huolellisuuden ja työtuloksen perusteella seuraavien määrittämisperusteiden mukaan:

Ammatinhallinta

Ammatinhallinnalla tarkoitetaan työntekijän taitoa selviytyä joustavasti töissä esiintyvistä työskentelytapaan ja työmenetelmiin liittyvissä valintatilanteissa.

Ammatinhallintaa arvioitaessa otetaan huomioon työntekijän työkokemus, monitaitoisuus ja kyky tuloksellisten työtapojen ja menetelmien kehittämiseen.

Huolellisuus

Huolellisuuteen kuuluu työtehtävien täsmällinen suorittaminen, hyvä työn laatu sekä työ- ja turvallisuusohjeiden noudattaminen.

Työtulos

Työntekijän työtulosta verrataan työssä saavutettuihin normaaleihin työtuloksiin.

4. Työntekijällä on oikeus saada selvitys määrittelyn perusteista ja niistä tekijöistä, jotka ovat vaikuttaneet hänen pätevyydenmäärittystulokseensa.
5. Pätevyyden määrittelyllä arvioidaan työntekijän henkilökohtainen palkanosa. Määrittely tehdään heti, kun siihen on edellytykset, kuitenkin viimeistään kolmen kuukauden työssäolon jälkeen. Työntekijälle, joka toistuvasti työskentelee saman työnantajan palveluksessa, suoritetaan määrittely heti, kun siihen on edellytykset, kuitenkin viimeistään silloin, kun yhteenlaskettua työssäoloaikaa on kertynyt kolme kuukautta.
6. Henkilökohtainen palkanosa tarkistetaan, kun työntekijän pääasiassa tekemät työt muuttuvat tai pätevyystekijät sitä edellyttävät, kuitenkin vähintään kerran vuodessa.
7. Töiden vaativuusryhmittelyssä ja henkilökohtaisen palkanosan määrittelyssä käytetään tarvittaessa työryhmän laatimia soveltamisohjeita.

17 §

Henkilökohtainen aikapalkka

1. Henkilökohtainen aikapalkka määräytyy työntekijän pääasiallisesti tekemien töiden vaativuusryhmän mukaisen palkan ja henkilökohtaisen palkanosan perusteella. Henkilökohtainen palkanosa on suuruudeltaan 2 - 25 prosenttia vaativuusryhmän mukaisesta palkasta.
2. Alalle tulevan uuden työntekijän työkyvystä ja ammattitaidosta riippuen aikapalkka voidaan sopia työnantajan ja työntekijän välillä vaativuusryhmän mukaista palkkaa pienemmäksi, kuitenkin niin, että palkka on vähintään 90 prosenttia työntekijän pääasiallisesti suorittaman työn vaativuusryhmän mukaisesta palkasta enintään kolmen kuukauden ajan työsuhteen alkamisesta lukien.
3. Henkilökohtainen aikapalkka maksetaan tuntipalkkana tai sovittaessa kuukausipalkkana.

18 §

Suorituspalkka

1. Suorituspalkalla tarkoitetaan sekä urakkatyöstä (suora urakka) suoritettavaa urakkapalkkaa että eri laatuista osaksi ajan, osaksi työsuorituksen (suoritelisätyö) perusteella määräytyviä palkkoja.

2. Suorituspalkkahinnoittelun tulee perustua työkohtaisiin palkkoihin ja olla sellainen, että työntekijän suorituspalkka-ansio normaalilla suorituspalkkatyövauhdilla nousee suorassa urakassa 30 prosenttia ja suoritelisätyössä 20 prosenttia vaatavuusryhmän mukaista palkkaa korkeammaksi. Suoritelisätyössä kiinteä palkanosa voi olla vaatavuusryhmän mukaista tuntipalkkaa alempi.
3. Suorituspalkkatyötä tehdään työnantajan ja työntekijäin välisen sopimuksen perusteella. Ellei työn suorittamisesta suorituspalkkatyönä päästä sopimukseen, työ tehdään aikapalkalla.
4. Kun suorituspalkkatyötä suorittava työntekijä siirretään toiseen suorituspalkkaiseen työhön, maksetaan hänelle uutta työtä suorittaessa tämän työn mukaan määräytyvä suorituspalkka.
5. Kun suorituspalkkatyötä suorittava työntekijä siirretään aikapalkkaiseen työhön, maksetaan hänelle palkkaa hänen henkilökohtaisen aikapalkkansa mukaisena.

19 §

Oppisopimusoppilaat ja ammattitutkintopalkkio

1. Oppisopimussuhteiselle maksetaan työssäoloajalta vähintään vaatavuusryhmän 1 mukaista palkkaa.
2. Alle 18-vuotiaan oppisopimussuhteisen palkka on vähintään 90 prosenttia vaatavuusryhmän 1 mukaisesta palkasta.
3. Työntekijälle, joka hyväksyttävästi suorittaa alan ammattitutkinnon tai erikoisammattitutkinnon, maksetaan tutkinnon suorittamisesta seuraavan palkanmaksun yhteydessä ammattitutkintopalkkio, jonka suuruus on ammattitutkinnosta 250 € ja erikoisammattitutkinnosta 350 €.

20 §

Keskituntiansio

1. Keskituntiansiolla tarkoitetaan tässä työehtosopimuksessa lähinnä edeltäneen neljän tilikauden säännölliseltä työajalta saatua keskimääräistä tuntiansiota. Keskituntiansiota laskettaessa otetaan huomioon vuorotyö- ja olosuhteelliset, mutta ei yli eikä sunnuntaityökorotuksia.
2. Mikäli keskituntiansiota ei voida edellä mainitulla tavalla laskea työsuhteen lyhytaikaisuuden takia, lasketaan se edellisen kuluvan tilikauden säännöllisen työajan perusteella

21 §

Arkipyhäkorvaus

1. Arkipyhäältä maksetaan, milloin työt tällaiseksi päiväksi keskeytetään ja se muuten olisi ollut työntekijän työpäivä, arkipyhäkorvauksena kahdeksan tunnin palkka, joka määräytyy työntekijän keskituntiansion perusteella. Tässä määräyksessä tarkoitettuja arkipyhiä ovat uudenvuoden päivä, loppiainen,

pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä, vapunpäivä, helatorstai, juhannusaatto, juhannuspäivä, jouluaatto sekä ensimmäinen että toinen joulupäivä.

2. Arkipyhäkorvaus maksetaan kuitenkin vain työntekijälle, jonka työsuhde on yhtäjaksoisesti kestänyt vähintään yhden kuukauden ennen ko. arkipyhää ja edellyttäen

- a) että työntekijä on ollut työtuntijärjestelmän mukaisesti työssä, vuosilomalla, palkallisella sairaus tai äitiyslomalla, 6 §:n 4 kohdassa tai 7 §:n 5 kohdassa tarkoitetulla palkallisella vapaalla viimeisenä arkipyhää edeltäneenä ja myös sitä lähinnä seuraavana työpäivänä tai
- b) että työntekijä on ollut työtuntijärjestelmän mukaisesti työssä vain joko arkipyhää edeltäneenä tai sitä seuranneena työpäivänä, jos poissaolo toisena näistä päivistä on tapahtunut työnantajan luvalla tahi johtunut työntekijän vuosilomasta, äitiyslomasta, sairaudesta, reservin harjoituksesta, 6 §:n 4 kohdassa tai 7 §:n 5 kohdassa tarkoitetusta palkallisesta vapaasta tai muusta niihin verrattavasta syystä.

3. Arkipyhäkorvausta ei makseta kuukausipalkalla olevalle työntekijälle eikä työntekijälle, joka muulla perusteella saa työnantajan kustantamaa korvausta siltä päivältä.

4. Arkipyhänä työssä olevalle työntekijälle maksetaan arkipyhäkorvauksen sijasta palkka 7 §:n 8 kohdan mukaisesti.

5. Jalostuslaitoksilla keskeytymättömässä vuorotyössä maksetaan arkipyhäkorvaus myös sellaiselle työntekijälle, jolle ko. arkipyhä on työtuntijärjestelmän mukaan vapaapäivä.

6. Itsenäisyyspäivänä työssä olevalle työntekijälle maksetaan lain mukaisen itsenäisyyspäiväpalkan sijasta 200 %:lla korotettu palkka. Itsenäisyyspäivänä tehtyä työaikaa ei lasketa itsenäisyyspäiviäviikon säännölliseen viikkotyöaikaan lukuun ottamatta keskeytymätöntä kolmivuorotyötä ja jatkuvaa yksi- tai kaksivuorotyötä.

22 §

Palkanmaksu

1. Palkka maksetaan kahdesti kuukaudessa tai kahden viikon ajanjaksoissa. Kuukausipalkka maksetaan ennakolta ilmoitettu kiinteänä palkanmaksupäivänä. Palkka maksetaan rahalaitoksen välityksellä työntekijän osoittamaan rahalaitokseen, jollei toisin sovita.

2. Työsuhteen jatkuessa palkka on maksettava rahalaitoksen välityksellä viimeistään 7 toimistopäivän ja maksun tapahtuessa muulla tavoin viimeistään 4 toimistopäivän kuluessa työkauden päättymisestä.

3. Mikäli palkanmaksupäiväksi sattuu pyhäpäivä tai arkilauantai, maksetaan palkka edellisenä arkipäivänä.

4. Työsuhteen päättyessä palkka on maksettava viivytyksettä. Mikäli palkanmaksu tapahtuu rahalaitoksen välityksellä, varataan lopputilin laskemista ja maksamista varten riittävä aika kuitenkin enintään 7 toimistopäivää.

5. Työnantaja pidättää työntekijän palkasta Puu- ja erityisalojen liiton jäsenmaksut palkanmaksukausittain edellyttäen, että työntekijä on antanut siihen valtuutuksen ja tilittää ne vuosineljänneksittäin liiton osoittamalle pankkitilille kuukauden kuluessa kunkin vuosineljänneksen päättymisestä. Samalla työnantaja toimittaa liitolle työntekijäkohtaisen erittelyn tilitetyistä jäsenmaksuista. Työntekijälle annetaan vuoden tai työsuhteen päätyttyä verotusta varten todistus pidätetystä summasta.

23 §

Matkakustannusten korvaus ja päiväraha

1. Työntekijöiden matkakustannusten korvauksen, ateriakorvauksen ja päivärahan maksuperusteiden suhteen noudatetaan kulloinkin voimassa olevaa valtion matkustussääntöä lukuun ottamatta 5000 km jälkeen tulevaa alenemaa kilometrikorvauksessa, sekä 24 § kokonaisuudessaan.

2. Työmaan piirissä tapahtuvaa matkakustannusten korvausten määrittelyä varten työnantaja osoittaa jokaiselle työntekijälle hänen varsinaisen työpaikkansa. Työpaikan muuttuessa suoritetaan uuden työpaikan määrittely yhteistoiminnassa työmaan luottamusmiehen kanssa. Milloin työntekijä työajan alkaessa aloittaa tai työajan päättyessä lopettaa työnsä työmaan sellaisessa työpisteessä, johon matka hänen asunnoltaan on pitempi kuin matka asunnolta hänen varsinaiseen työpaikkaansa ja hän joutuu kulkemaan matkan omalla ajoneuvollaan, maksetaan hänelle matkakorvausta edellä mainittujen matkojen erotuksesta valtion matkustussäännön mukaan. Sellaisella matkalla, jolta korvausta maksetaan, työntekijä on velvollinen kuljettamaan ajoneuvossaan tarvittaessa muitakin työntekijöitä.

24 §

Vuosiloma

1. Työntekijälle annetaan vuosiloma vuosilomalain mukaisesti.

Lomaltapaluuraha

2. Työntekijälle, joka aloittaa vuosilomansa ilmoitettuna ajankohtana ja palaa työhön heti vuosiloman päätyttyä, suoritetaan lomaltapaluurahana 50 % hänen vuosilomapalkastaan.

3. Lomaltapaluuraha maksetaan kunkin lomajakson päätyttyä, ellei paikallisesti toisin sovita.

4. Lomaltapaluuraha maksetaan myös, mikäli työntekijä välittömästi ennen vuosiloman alkamista tai vuosiloman päätyttyä työsuhteen kestäessä on ollut

poissa työstä työnantajan suostumuksella tai vuosilomalain 2 luvun 7 §:ssä mainitun syyn takia.

5. Lomaltapaluuraha maksetaan myös eläkkeelle siirtyvälle työntekijälle sekä työntekijälle, joka asevelvollisuuden suorittamisen jälkeen palaa työhön palvelukseen kutsutun asevelvollisen työ- ja virkasuhteen jatkumisesta annetun lain edellyttämällä tavalla.

6. Lomaltapaluuraha maksetaan lisäksi työntekijälle, jonka työsuhde irtisanotaan työntekijästä riippumattomasta syystä.

Vuosilomapalkka ja lomakorvaus

7. Ellei sopijapuolten kesken ole toisin sovittu, menetellään vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskennassa seuraavasti:

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

9. Työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus saadaan kertomalla hänen edellä tarkoitettu keskituntiansionsa vuosilomalain 2 luvun 5 §:ssä tarkoitettujen lomapäivien lukumäärän perusteella määräytyvällä seuraavasta taulukosta ilmenevällä kertoimella:

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

10. Mikäli lomanmääräytymisvuoden aikana säännöllinen vuorokautinen työaika on ollut lyhyempi kuin kahdeksan 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.

11. Määräaikaisessa työsuhteessa olevalle työntekijälle, joka ei ole saanut työsuhteensa kestäessä vuosilomaa, maksetaan edellä 8 kohdassa määrätystä poiketen työsuhteen päättyessä lomakorvauksena 13,5 % työntekijälle työsuhteen kestäessä työssäolon ajalta maksetusta tai maksettavaksi erääntyneestä palkasta. Palkkaan ei lueta hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesti ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta.

25 §

Sairausajan palkka ja terveystarkastukset

1. Osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että työpaikan sairauspoissaolojen hallinta toteutuu parhaiten yritysjohton, esimiesten, henkilöstön ja sen edustajien sekä työterveyshuollon yhteistyönä. Tehokas vaikuttaminen edellyttää toimintamallia, joka koostuu ongelmien kartoituksesta, tavoitteiden asettamisesta ja käytännön toimenpiteistä. Toimenpiteenä voidaan paikallisesti selvittää esimerkiksi yrityksessä tai työpaikalla käyttöön otettava oma ilmoitus –menettely lyhytaikaisissa poissaoloissa, joissa työntekijän sairauden hoito tai työkyvyn selvittäminen ei vaadi lääkärin tai terveydenhoitajan vastaanotolla käyntiä. Työnantajalla on oikeus määrätä työntekijä työterveyslääkärin tarkastettavaksi.

2. Työnantaja maksaa työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään yhden kuukauden ajan ja joka lääkärintodistuksen tai työnantajan hyväksymän muun selvityksen mukaan on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtä, sairausajan palkkana keskituntiansion perusteella lasketun palkan toisen täyden sellaisen sairauspäivän alusta tai, mikäli työkyvyttömyys on aiheutunut työtapaturmasta, ensimmäisen sellaisen poissaolopäivän alusta, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijälle työpäivä, jos työntekijän työsuhde on ennen työkyvyttömyyden alkua jatkunut yhtäjaksoisesti:

- vähintään 1 kuukauden, mutta alle 3 vuotta	28 päivän ajanjakson
työpäiviltä	
- 3 vuotta, mutta alle 5 vuotta	35 "
- 5 vuotta, mutta alle 10 vuotta	42 "
- 10 vuotta tai kauemmin	56 "

3. Jos sairauden tai tapaturman aiheuttama työkyvyttömyys on jatkunut vähintään kuusi (6) arkipäivää, maksetaan sairausajan palkka myös ensimmäiseltä sairauspäivältä.

4. Työntekijälle, jonka työsuhde on ennen sairauden alkua jatkunut yhtenäksisesti vähintään kaksi vuotta, sairausajan palkka maksetaan kuitenkin ensimmäisen sellaisen sairauspäivän alusta lukien, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä.

5. Jos sairaudesta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa ennen kuin työsuhde on jatkunut yhden kuukauden, maksaa työnantaja 50 % sairausajan palkasta, kuitenkin enintään niiltä työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä, jotka ovat työkyvyttömyyden alkamispäivän ja sen jälkeisen 9 arkipäivän pituisen ajanjakson sisällä. Karenssipäivältä maksettavan palkan suhteen ja myös muutoinkin noudatetaan tämän pykälän määräyksiä.

6. Sairausajan palkasta vähennetään, mitä työntekijä saa saman työkyvyttömyyden takia samalta ajanjaksolta päivärahaa taikka siihen verrattavaa muuta korvausta lain tai sopimuksen perusteella. Työnantajalla ei kuitenkaan ole oikeutta vähentää ko. korvausta sairausajan palkasta siltä osin kuin korvausta maksetaan työntekijälle hänen kokonaan tai osaksi itse kustantamansa vakuutuksen perusteella.

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

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

9. Sairausajan palkkaa ei makseta, jos työntekijä on aikaansaanut taudin tahallisesti tai aiheuttanut sen rikollisella toiminnallaan, kevytmielisellä elämällään tai muulla tuottamuksella.

10. Työnantaja järjestää työntekijöille lain määräysten mukaisesti terveystarkastukset. Näistä aiheutuneet kustannukset maksaa työnantaja.

26 §

Työntekijäin erinäiset etuudet

Lapsen sairastuminen

1. Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan työntekijälle tämän työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevan määräyksen mukaisesti korvaus hänen huollettavanaan olevan lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä lyhyestä tilapäisestä poissaolosta kuitenkin enintään kolmelta päivältä.

2. Maksamisen edellytyksenä on, että työntekijä on ansiotyössä tai toinen vanhemmista on estynyt järjestämästä hoitoa tai hoitamasta äkillisesti sairastunutta lasta sen johdosta, että hän on sairaalahoidossa kodin ulkopuolella tai ase- ja siviilipalvelusvelvoitteiden vuoksi ja lapsen sairaudesta esitetään vastaava selvitys kuin työntekijän omasta sairaudesta vaaditaan sekä että työntekijän työsuhde on kestänyt vähintään yhden kuukauden. Edellä sanottua sovelletaan myös yksinhuoltajiin. Kehitysvammaisen lapsen ollessa kyseessä ko. ikäraja on 12 vuotta. Edellä sanottua sovelletaan adoptiovanhempiin, eri taloudessa asuvaan huoltajaan sekä rekisteröidyssä parisuhteessa eläviin.

3. Tätä kohtaa sovellettaessa ansiotyöhön rinnastetaan opiskelusta johtuva toisella paikkakunnalla asuminen.

4. Saman sairastumisen johdosta korvausta maksetaan vain toiselle vanhemmista.

5. Työntekijällä, jonka lapsella on valtioneuvoston päätöksen 1315/89 (VNp sairausvakuutuslain 23 d §:n 2 momentissa tarkoitetuista vaikeista sairauksista ja vammoista) 1 §:n mukainen vaikea sairaus tai vamma, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen sairausvakuutuslain 23 d §:ssä tarkoitettuun lapsen hoitoon, kuntoutukseen taikka sopeutumisvalmennus- tai kuntoutuskurssille sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

Työntekijän 50- ja 60-vuotispäivä ja hääpäivä

6. Työntekijällä on oikeus 50- ja 60-vuotispäivänään sekä omana hääpäivänään saada säännöllistä työaikaa vastaava palkallinen vapaa työstä silloin, kun merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.

Kutsuntatilaisuus ja reservin harjoitukset

7. Työntekijäin osallistuessa ensimmäisen kerran varusmiespalveluksen edellyttämään kutsuntaan tai valintatilaisuuteen ja siihen liittyvään lääkärintarkastukseen työnantaja korvaa ansionmenetyksen niiltä työtunneilta, jotka työntekijä, kutsunnan, valintatilaisuuden tai lääkärintarkastuksen tapahtuessa hänen työtuntijärjestelmänsä mukaisena työaikana, on joutunut olemaan poissa työstä.

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

Läheisen omaisen hautauspäivä

9. Työntekijällä on oikeus saada palkallista vapaata työstä läheisen omaisensa hautauspäivänä.

10. Läheisenä omaisena pidetään työntekijän puolisoa, lapsia ja ottolapsia, työntekijän vanhempia, veljiä, sisaria sekä puolison vanhempia. Puolisoon verrattavana pidetään myös avopuolisoja, joilla on yhteisiä lapsia sekä rekisteröityä kumppania.

11. Työnantajan toimesta määrättyihin terveydenhoidollisiin tutkimuksiin ja tarkastuksiin samoin kuin jatkotutkimuksiin osallistuville työntekijöille on tarkoituksia varten järjestettävä vapautus työstä ja niihin kulunut aika on laskettava työajaksi.

Osallistumisoikeus

12. Työehtosopimuksen piirissä olevalla työntekijällä on oikeus osallistua ammattiliitonsa hallinnon kokouksiin, työehtoneuvotteluihin, sekä eri hallintoelimiin joihin liitto jäseniään kutsuu ja on valinnut heitä edustamaan. Työntekijän on ilmoitettava tästä menosta työnantajalle, kutsun/tiedon saatuaan, mahdollisimman pikaisesti ja vaadittaessa esitettävä myös kirjallinen kutsu. Tämä poissaoloaika on vuosilomaa ja työajanlyhennystä ansaittaessa työssäolonveroista aikaa.

27 §

Työllistymisen ja muutosturvan toimintamalli

Yhteistoiminta- ja irtisanomismenettely

1. 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.

2. Suunniteltua vähentämistä koskevan yhteistoimintamenettelyn yhteydessä käsitellään myös henkilöstösuunnitelmaan tarvittavat muutokset.

3. 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

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

5. 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.

6. Edellytyksenä on lisäksi, ettei vapaasta aiheudu työnantajalle merkittävää haittaa.

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

4 LUKU NEUVOTTELUMÄÄRÄYKSET

28 §

Luottamusmiehet

1. Oikeus luottamusmiehen valintaan ja luottamusmiehen oikeudet ja velvollisuudet määräytyvät työehtosopimuksen osana sovellettavan TT-SAK yleissopimuksen mukaan.
2. Luottamusmies valitaan maantieteellisesti nimetyille alueille tai tehdaskohtaisesti noudattaen yleissopimuksen 3.1 kohdan periaatteita. Yleissopimuksesta poiketen luottamusmiehen vaali toteutetaan postivaalina. Luottamusmiehen valinnan vahvistaa se ammattiosasto, jonka jäsen valittu luottamusmies on.
3. Vaihtoehtoisesti voidaan yrityskohtaisesti sopia pääluottamusmiesjärjestelmästä, jossa yritykseen valitaan yksi pääluottamusmies ja luottamusmiehet erikseen sovituille työpaikoille.
4. Työnantaja tiedottaa työmaan henkilöstölle ja luottamusmiehelle nostokauden alkaessa urakoitavaksi aiottujen työvaiheiden laajuuden.
5. Uusille työntekijöille järjestettävissä perehdyttämistilaisuuksissa varataan luottamusmiehelle mahdollisuus selostaa työpaikan neuvottelusuhdetta ja työsuhteeseen liittyviä kysymyksiä.
6. Säännöllisesti toistuvaa vapautusta työstään annetaan luottamusmiehelle luottamusmiestehtävien hoitoa varten seuraavasti:

Työpaikan työntekijöiden lukumäärä	Säännöllisen vapautuksen määrä
10 - 25	3 tuntia/viikko
26 - 50	4 tuntia/viikko
51 - 150	6 tuntia/viikko
151 tai enemmän	8 tuntia/viikko

7. Luottamusmiehelle ja työsuojevaluvaltuutetulle maksetaan korvauksena 1.4.2018 alkaen 103 € kuukaudessa. Edellä 3 kohdan tarkoittamalle pääluottamusmiehelle maksetaan korvauksena 1.4.2018 alkaen 227 € kuukaudessa.

29 §

Erimielisyyksien ratkaiseminen

1. Mikäli työntekijällä on muistutettavaa tämän sopimuksen tai siihen liittyvien muiden sopimusten tulkintaa tai soveltamista vastaan tulee hänen tästä viipymättä ilmoittaa työnantajalle.
2. Jos työnantajan ja työntekijän välisissä neuvotteluissa ei ratkaisua aikaansaada siirtyy erimielisyyden käsittely luottamusmiehen ja työnantajan neuvoteltavaksi, joiden on käytävä neuvottelut viivytystä välttämällä. Mikäli

luottamusmiestä ei työpaikalla ole siirtyy erimielisyys työnantajan ja työntekijän välisten neuvottelujen jälkeen työehtosopimusosapuolten selvitettäväksi.

3. Jos erimielisyys ei paikallistason neuvotteluissa selviä, siirtyy se työehtosopimusosapuolten selvitettäväksi. Tätä varten tulee paikallistason neuvotteluista laatia kirjallinen muistio josta ilmenee erimielisyyden aihe ja siihen esitetyt näkemykset. Muistio on toimitettava molemmille työehtosopimusosapuolille.

4. Jommankumman työehtosopimusosapuolen esittäessä neuvotteluja edellä tarkoitettua erimielisyydestä on ne aloitettava ja saatettava loppuun tarpeetonta viivytystä välttäen.

5. Siinä tapauksessa, ettei sopimuspuolet ole voineet sopia erimielisyydestä voidaan se saattaa työtuomioistuimen tai, ellei asia kuulu sen toimivaltaan, alioikeuden ratkaistavaksi.

6. Teollisuusliitto ry:n asiamiehillä on oikeus tämän sopimuksen soveltamista koskeissa asioissa käydä työpaikoilla ilmoitettuaan käynnistä asianomaisen työmaan johdolle. Asiamiehillä on oikeus saada käyttöönsä tiedot, jotka ovat tarpeen työehtosopimuksen valvomiseksi.

Jatkuvan neuvottelun periaate

7. Osapuolet toteavat, että yhteisenä tavoitteena on jatkuvan neuvottelun periaatteen mukaisesti myös sopimuskauden aikana tarvittaessa käynnistää neuvottelut työehtosopimuksen sisällön kehittämiseksi tai selventämiseksi. Neuvotteluissa sovitut asiat voivat tulla voimaan sopimuskauden aikana.

30 §

Sopimuksen voimassaoloaika ja irtisanominen

1. Työehtosopimus on voimassa 1.2.2018 - 31.1.2020, josta päivästä sopimus jatkuu edelleen vuoden kerrallaan, jollei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen voimassaoloajan päättymistä ole jommaltakummalta puolen kirjallisesti irtisanottu.

2. Jos sopimus irtisanotaan, toiselle sopimuspuolelle on viimeistään silloin, kun uutta työehtosopimusta koskevat neuvottelut aloitetaan ja joka tapauksessa ennen sopimuksen voimassaoloajan päättymistä, annettava kirjallinen ehdotus työehtosopimukseen tarkoitetuiksi muutoksiksi.

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

Helsingissä 5.päivänä helmikuuta 2018

METSÄTEOLLISUUS RY

TEOLLISUUSLIITTO RY

TT-SAK 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 hyväksikäyttäen sekä valvomaan osaltaan tehtyjä sopimuksia.

Perusoikeudet

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

Työnjohto-oikeus

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

Osapuolten neuvottelut ja lausuntojen pyytäminen

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

Ennakkoilmoitus 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 saatetaan yhteistoimintaorganisaatio tämän sopimuksen periaatteiden mukaisesti vastaamaan työpaikan muuttunutta kokoa ja rakennetta.

Lakiviittaukset

Siltä osin kuin tässä sopimuksessa ei ole toisin sovittu, noudatetaan yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia (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 työsuojeluvalluutetun tehtäviä hoitaa pääluottamusmies tai päinvastoin.

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

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

Tehtävät

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

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

Neuvottelujärjestys

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

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

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

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

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

3.2

Työsuojelua koskevat määräykset

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

Tehtävät

Työsuojelupäällikön tehtävänä on muiden työsuojeluyhteistoiminnan piiriin kuuluvien tehtävien ohella järjestää, ylläpitää ja kehittää työsuojeluyhteistoimintaa. Työsuojeluvaltuutetun tehtävät määräytyvät työsuojelun valvonnasta annetun lain ja asetuksen mukaan. Lisäksi työsuojeluvaltuutettu suorittaa muut tehtävät, jotka hänelle muun

lainsäädännön ja sopimusten perusteella kuuluvat. Jollei muista tehtävistä ole paikallisesti sovittu, työsuojeluasiamiehen tehtävänä on osallistua toimialuettaan koskevien työsuojelun yhteistoiminta-asioiden käsittelyyn ja toteutukseen. 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 pääluottamusmiehen sijaisena, työsuojeluvaltuutetun tai työsuojeluasiamiehen toimimisesta luottamusmiestehtävissä tai luottamusmiesten toimimisesta työsuojelutehtävissä on ammattiosaston tai vastaavan ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle. Varamiehen toimimisesta työsuojeluvaltuutetun sijaisena on työsuojeluvaltuutetun ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti. Työnantaja ilmoittaa luottamushenkilöille, ketkä käyvät yrityksen puolesta neuvotteluja heidän kanssaan.

4 LUKU LUOTTAMUSMIESTEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN SEKÄ TYÖSUOJELUASIAMIEHEN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

4.1

Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen

Vapautus

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

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

Mikäli pääluottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu on vapautettu säännöllisesti toistuviksi määräajoksi 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 alakohteisesti, ellei ansionmenetyksen korvaamisesta muulla tavalla ole liittojen kesken sovittu.

4.2 Asema

Työsuhde

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

Toimitilat

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

Palkka- ja siirtosuoja

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

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

Ammattitaidon ylläpitäminen

Pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun luottamustehtävän päättymisen jälkeen tulee hänen ja työnantajan yhteisesti selvittää, edellyttääkö 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 (Lisätty 10.5.2001. Voimaan 1.6.2001)

Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun asema jatkaa 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 pääluottamusmiestä tai työsuojeluvaltuutettua saa irtisanoa tai lomauttaa ellei tuotantoyksikön toimintaa keskeytetä kokonaan. Mikäli pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun kanssa yhteisesti todetaan, ettei hänelle voida tarjota hänen ammattiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

Yksilösuoja (Muut. 10.5.2001. 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 työsopimusta ei saa purkaa tai käsitellä purkautuneena vastoin työsopimuslain 8:1 – 3 §:n säännöksiä. Työsopimuksen purkaminen sillä perusteella, että hän on rikkonut järjestysmääräyksiä, ei ole mahdollista, ellei hän ole samalla toistuvasti tai olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt työvelvoitteensa täyttämättä.

Ehdokassuoja

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

Jälkisuoja

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

Korvaukset (Muut. 10.5.2001. Voimaan 1.6.2001)

Jos luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena hänelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä työsopimuslain 12:2 §:n 2 momentin perusteiden mukaan. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu. Milloin tuotantoyksikössä tai vastaavassa toimintayksikössä säännöllisesti työskentelevien työntekijöiden ja toimihenkilöiden määrä on 20 tai vähemmän, edellä mainittu korvaus on työsuojeluvaltuutetun osalta vähintään 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 alakohtaisesti 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 alakohtaisesti tai paikallisesti toisin sovita. Tiedot annetaan kerran vuodessa silloin yritykseen työsuhteessa olevista työntekijöistä.

Pääluottamusmiehelle on oikeus perehtyä toimialueellaan yrityksessä kulloinkin voimassa oleviin työhinnittelujärjestelmiin 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 yhteistoimintalain 11 §:n 2 momentin tarkoittamat yrityksen tilinpäätöstiedot henkilöstön edustajille pyydettäessä kirjallisena.

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

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

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

Salassapitovelvollisuus

Milloin yrityksen työntekijät tai henkilöstön edustajat ovat tämän sopimuksen mukaisesti saaneet työnantajan liike- tai ammattisalaisuuksia koskevia tietoja, saadaan näitä tietoja käsitellä vain niiden työntekijöiden ja henkilöstön edustajien kesken, joita asia koskee, ellei työnantajan ja tiedonsaantiin oikeutettujen

kesken muuta sovita. Ilmoittaessaan salassapitovelvollisuudesta työnantajan tulee yksilöidä, mitkä tiedot salassapitovelvollisuus käsittää ja mikä on tietojen salassapitoaika. Ennen kuin työnantaja ilmoittaa kysymyksessä olevan liike- tai ammattisalaisuuden, salassapidon perusteet selvitetään asianomaiselle työntekijälle tai henkilöstön edustajalle.

6 LUKU HENKILÖSTÖN KESKINÄINEN TIEDOTUSTOIMINTA JA KOKOUSTEN JÄRJESTÄMINEN

Työpaikalla sovellettavan työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton rekisteröidyllä alayhdistyksellä ja sen työpaikalla olevalla osastolla tai työhuonekunnalla on oikeus järjestää työpaikalla tai muussa sovitussa tilassa kokouksia työmarkkina-asioissa tai työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä siten kuin 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 vastaanlaisessa tilassa varsinaisen työpaikan, kuten tehdassalin tms. ulkopuolella. Tiedonannossa tulee olla merkittynä sen liikkeellepanija.

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

7 LUKU KOULUTUS

7.1 Ammatillinen koulutus

Työnantajan antaessa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettäessä työntekijän hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetykset keskituntiansion mukaan laskettuna, ellei ao. työehtosopimuksessa ole toisin sovittu. Jos koulutus tapahtuu kokonaan työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset. Se, että kysymyksessä on tämän pykälän mukainen koulutus, todetaan ennen koulutustilaisuuteen ilmoittautumista.

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

7.2

Yhteinen koulutus

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

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

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

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

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

7.3

Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

SAK:n ja sen jäsenliittojen järjestämille kuukauden tai sitä lyhyemmän ajan kestäville kursseille annetaan työntekijöille tilaisuus osallistua työsuhteen katkeamatta, milloin se aiheuttamatta tuntuva haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle käy päinsä. Edellä mainittua haittaa arvioitaessa kiinnitetään huomiota työpaikan kokoon. Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan pääluottamusmiehelle viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, jonka takia vapaan myöntäminen tuottaisi tuntuva 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 liittojen 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

(Tämän luvun määräyksiä ei noudateta työehtosopimuksen soveltamisalalla.)

9 LUKU SOPIMUKSEN SITOVUUS

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

Keskusliittojen jäsenliitot voivat työehtosopimuksin sopia toisin tämän sopimuksen määräyksistä lukuun ottamatta luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun työsuhdeturvaa 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

IRTISANOMISSUOJASOPIMUS 2001 (TT-SAK)

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 §

Yleinen soveltamisala

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

1. merimieslaissa (423/78),
2. ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (531/2017) tarkoitettuja työsuhteita.

Soveltamisohje

Yleinen soveltamisala

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

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

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

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

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

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

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

2 §

Irtisanomisen perusteet

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

Soveltamisohje

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

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

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

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

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

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

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

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

3 § Irtisanomisajat

Työnantajan noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

Työsuhde jatkunut keskeytyksettä

Irtisanomisaika

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

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 irtisanomisaikojen 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 kestoikaan ei siis lueta varsinaista asevelvollisuusaikaa.

Määräajan laskeminen

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

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

Esimerkki 1

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

2. Aika, joka on määrätty viikkoina, kuukausina tai vuosina nimetyn päivän jälkeen, päättyy sinä määräviikon tai

-kuukauden päivänä, joka nimeltään tai järjestysnumeroltaan vastaa sanottua päivää. Jos vastaavaa päivää ei ole siinä kuussa, jona määräaika päättyisi, pidetään sen kuukauden viimeistä päivää määräajan loppupäivänä.

Esimerkki 2

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

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

Irtisanomisajan kulumisen ja määräaikainen työsopimus

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

4 §

Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

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

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

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

Soveltamisohje

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

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

5 §

Irtisanomisesta ilmoittaminen

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

Työntekijän ollessa lain tai sopimuksen mukaisella vuosilomalla tai työajan tasaamiseksi annettulla 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 työsopimuksen päättymispäivämäärä sekä ne hänen tiedossaan olevat irtisanomisen syyt, joiden perusteella työsopimus on päätetty.

II IRTISANOMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ

7 §

Soveltamisala

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

8 §

Irtisanomisen toimitaminen

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

9 §

Työntekijän kuuleminen

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

11 §

Välimiesmenettely

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

12 §

Korvaus työ sopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta

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

13 §

Korvauksen määrä

Korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka.

Korvauksen suuruutta 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 rajattu lomautuksen kestoajaa.

15 §

Ennakkoselvitys

Työnantajan on käytettävissään olevien tietojen perusteella esitettävä työntekijälle ennakkoselvitys lomautuksen perusteista sekä sen arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta ja kehosta. 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 työnteen este johtuu työsopimuslain 2:12.2 §:ssä tarkoitetuista tapauksista.

Poikkeukset lomautusilmoituksen määräajoista

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

Sopimukseen sisältyy lisäksi maininta lomautusilmoituksen tarpeettomuudesta tapauksissa, joissa hänellä "ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi". Työsopimuslakia koskevassa hallituksen esityksessä mainitaan esimerkkeinä tällaisista poissaoloista perhevapaa, opintovapaa ja asevelvollisuuden suorittaminen. Toisaalta lomautusilmoituksen antamiselle myös näissä tapauksissa ei ole estettä. Jos työntekijä ilmoittaa lomautuksen kuluessa palaavansa työhön ennakoitua aikaisemmin jo ennen lomautuksen päättymistä, työnantajan on kuitenkin annettava hänelle lomautusilmoitus.

Työnantajan korvausvelvollisuus eräissä poikkeuksellisissa tilanteissa

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

Lomautuksen tapahduttua toistaiseksi sen kestolle ei ole asetettu enimmäisaikaa. Työntekijällä on lomautusaikana oikeus irtisanoa työsuhteen 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 työsuhteen päättymään lomautuksen aikana, työntekijällä on oikeus saada irtisanomisaajan palkkansa. Työnantaja saa vähentää irtisanomisaajan 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 työsuhteen lomautuksen kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää, hänellä on oikeus saada korvauksena irtisanomisaajan palkkansa, kuten edellisessä kappaleessa on sovittu. Korvaus maksetaan työsuhteen päättymistä seuraavana ensimmäisenä työnantajan normaalina palkanmaksupäivänä, ellei toisin sovita.

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

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

Poikkeukselliset lomautustilanteet

1. Lomautuksen peruuttaminen

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

2. Lomautuksen siirtäminen

Lomautusilmoitusaikana ilmaantuva työ voi kuitenkin olla luonteeltaan tilapäistä. Tällöin lomauttamisen peruuttaminen kokonaan ei ole mahdollista vaan lomautuksen 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 jatkua välittömästi työn tekemisen jälkeen, tulee perustua työnantajan ja työntekijän väliselle sopimukselle. Tällainen sopimus on syytä tehdä ennen työn alkamista. Samassa yhteydessä on syytä selvittää tilapäisen työn arvioitu kesto-aika.

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

Lomautus ja lyhennetty työaika

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

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 lomauttaminen on tapahtunut toistaiseksi, on työnantajan ilmoitettava lomautetulle työntekijälle työn alkamisesta vähintään seitsemän päivää aikaisemmin, jollei toisin ole sovittu. Työntekijällä on tällöin oikeus irtisanoa lomautuksen ajaksi toisen työnantajan kanssa tekemänsä työsopimus sen kestosta riippumatta viiden päivän irtisanomisaikaa noudattaen. Määräyksen mukaista ilmoitusta ei tarvitse tehdä silloin kun työntekijä on lomautettu määräajaksi.

Muu työ lomautusaikana

Lomauttaminen ei sopimuksen mukaan estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä.

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

Asunto lomautusaikana

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

työntekijälle viimeistään kuukautta ennen maksuvelvollisuuden alkamista.

IV ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

17 §

Työvoiman vähentämisjärjestys

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

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

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 työsopimuslain 6 luvun 6 §:n

mukaisena takaisinottovelvollisuusaikana samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt.

Soveltamisohje

Työnantaja täyttää velvollisuutensa tiedustelemalla paikallisesta työ- ja elinkeinotoimistosta, onko irtisanottuja työntekijöitä hakemassa työtä sen välityksellä. Paikallisella työ- ja elinkeinotoimistolla tarkoitetaan sen paikkakunnan työvoimatoimistoa, jonka alueella työtä on tarjolla. Työnantajan käännyttyä työvoimatoimiston puoleen, tekee toimisto tiedustelun perusteella työvoimatilauksen ja selvittää, onko sopimuksen 19 §:ssä tarkoitettuja työntekijöitä työnhakijoina. Samassa yhteydessä on syytä selvittää, onko sellaisia työntekijöitä edelleen työttöminä työnhakijoina, jotka yli 200 päivää kestäneen lomautuksen jälkeen ovat TSL 5:7 §:n 3 momentin perusteella itse irtisanoneet työsuhteensa. Työnhakijat ilmoitetaan työnantajalle ja entisille työntekijöille annetaan tavanomaiseen tapaan työhönosoitukset.

20 §

Seuraamusjärjestelmä

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

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

Muutoin seuraamusjärjestelmän osalta noudatetaan aiemmin vallinnutta käytäntöä.

21 §

Voimaantulomääräys

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

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ
SAK