

HIRSITALOTEOLLISUUDEN TYÖEHTOSOPIMUS

1.3.2022 - 29.2.2024

Puuteollisuusyrittäjät ry

Teollisuusliitto ry

SISÄLLYSLUETTELO

HIRSITALOTEOLLISUUDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN 2022-2024	
ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA.....	6
I YLEISET MÄÄRÄYKSET	9
1 § Soveltamisala.....	9
2 § Keskusjärjestöjen väliset sopimukset.....	9
3 § Työrauhavelvoite ja järjestäytymisvapaus	9
4 § Työnjohto-oikeus	9
II TYÖAIKA	9
5 § Säännöllinen työaika	9
5.1 Yksi- ja kaksivuorotyö	9
5.2 Keskeytyvä kolmivuorotyö	10
5.3 Keskeytymätön kolmivuorotyö	10
6 § Työajan lyhentäminen	10
6.1 Työajan lyhennysvapaa yksi- ja kaksivuorotyössä	10
6.2 Työajan lyhentämiskorvaukset	11
7 § Paikallinen sopiminen joustavista työaikajärjestelyistä.....	11
8 § Keskimääräinen säännöllinen työaika	12
9 § Työaikapankki	12
10 § Yleiset työaikamääräykset.....	13
10.1 Työajan alkaminen ja päättyminen sekä tauot.....	13
10.2 Aloittamis- ja lopettamistyöt	14
10.3 Työtuntijärjestelmän muuttaminen	14
10.4 Työnteon estyminen	15
10.5 Työviikon ja -vuorokauden vaihtuminen.....	15
10.6 Viikon vapaapäivät	15
10.7 Vuorokausilepo	15
10.8 Vuorotyö	16
10.9 Ylityötauot.....	16
10.10 Seisokkiajat ja seisokkiajan korvaus.....	16
III PALKKAUS	17
11 § Työn vaativuus	17
12 § Työkohtaiset aikapalkat.....	17
13 § Henkilön työsuoritus	19
14 § Suorituspalkat	19
15 § Keskituntiansio	19
16 § Siirtoajan palkka.....	19
17 § Hukka-ajan palkka.....	20

18 § Palkanmaksu.....	20
19 § Ylityö- ym. korvaukset	21
19.1 Ylityön enimmäismäärä ja ylityökorvauksen määrittäminen.....	21
19.2 Vuorokautinen ylityö	21
19.3 Viikoittainen ylityö	21
19.4 Yötyö	22
19.5 Hälytysluonteinen työ.....	22
19.6 Kutsu tilapäiseen työhön.....	22
19.7 Vuoro-, ilta- ja yötyö sekä lauantaityo	22
19.8 Viikoittaisen vapaan korvaaminen	23
19.9 Sunnuntaikorotus arkipyhinä	23
19.10 Ammattitutkintopalkkiot	23
19.11 Varallaolo ja puhelinohjeet.....	23
20 § Arkipyhäkorvaus.....	24
21 § Palvelusvuosilisä	24
22 § Matkakorvaukset	25
23 § Työvälineet.....	26
24 § Vaalilautakunnan tai -toimikunnan jäsenyys.....	26
25 § Merkkipäivät ja lähiomaisen kuolema.....	26
26 § Vanhempainvapaat	26
27 § Kutsunnat ja reservin harjoitukset	27
IV SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET	27
28 § Sairausajan palkka.....	27
28.1 Sairausajan palkanmaksua koskevat yleiset määräykset.....	27
28.2 Työkyvyttömyyden todentaminen	28
28.3 Vähennykset sairausajan palkasta	29
28.4 Sairausajan palkan maksuajankohta	29
29 § Lapsen sairastuminen	30
29.1 Lyhyen tilapäisen poissaolon korvaaminen	30
29.2 Poissaolon välttämättömyys ja sairaudesta ilmoittaminen sekä saman sairauden uusiutuminen	30
29.3 Vuosiloman ansainta	31
29.4 Vaikeasti sairas lapsi	31
30 § Perhevapaan keskeyttäminen	31
31 § Lääkärintarkastukset	31
31.1 Lakisääteiset lääkärintarkastukset.....	31
31.2 Muut kuin lakisääteiset lääkärintarkastukset.....	31
31.2.1 Ansionmenetyksen korvattavuuden perusedellytykset.....	31

31.2.2 Ansionmenetyksen korvattavuuden erityisedellytykset	32
31.3 Lääkärintarkastus työsuhteen alkaessa.....	33
31.4 Laskenta.....	33
32 § Ryhmähenkivakuutus	33
33 § Vuosilomat	34
V TYÖNTEKIJÖIDEN EDUSTAJAT JA NEUVOTTELUMENETTELY	35
34 § Ilmoitustaulujen käyttö ja kokousoikeus työpaikoilla.....	35
35 § Luottamusmiehet.....	36
36 § Työsuojaletuvaltuutetun toimikauden pituus ja korvaus	38
37 § Liittojen edustajien osallistuminen paikallisiin neuvotteluihin.....	38
38 § Sopimusten tulkinta.....	38
39 § Erimielisyyksien sovittelu.....	38
40 § Jatkuva neuvottelumenettely ja paikallinen sopiminen	39
41 § Sopimuksen voimassaolo ja irtisanomisjärjestys.....	40
OPPISOPIMUSLAIN MUKAISEEN OPPISOPIMUSSUHTEESEEN OTETTAVIEN TYÖSUHTEEN EHDOT HIRSITALOTEOLLISUUDESSA (LIITE I).....	41
SOPIMUS TUTKINTOTAVOITTEISEEN KOULUTUKSEEN LIITTYVÄSTÄ TYÖHARJOITTELUSTA JA TYÖSSÄOPPIMISESTA HIRSITALOTEOLLISUUDESSA (LIITE I A)	42
TT-SAK YLEISSOPIMUS (LIITE II)	44
IRTISANOMISSUOJASOPIMUS 2001 (TT-SAK) (LIITE III)	58
LOMAPALKKASOPIMUS 2005 (LIITE IV)	70
MÄÄRÄYKSET PALKANMAKSUSTA KUUKAUSIPALKKANA (LIITE VI)	73
OSALLISTUMISOIKEUS TEOLLISUUSLIITTO RY:N HALLINTOELIMIEN KOKOUKSIIN ...	77
ASIAHAKEMISTO	78

HIRSITALOTEOLLISUUDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN 2022-2024 ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

1 SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

Työehtosopimus tulee voimaan 1.3.2022 ja se on voimassa 29.2.2024 saakka.

2 PALKKOJEN KOROTTAMINEN VUONNA 2022

Yleiskorotus

Sopimuksen piiriin kuuluvan henkilöstön palkkoja korotetaan sen palkanmaksukauden alusta, joka alkaa 1.3.2022 tai lähinnä sen jälkeen yleiskorotuksella, jonka suuruus on 2,1 %.

3 PALKKOJEN KOROTTAMINEN VUONNA 2023

Yleiskorotus

Sopimuksen piiriin kuuluvan henkilöstön palkkoja korotetaan sen palkanmaksukauden alusta, joka alkaa 1.1.2023 tai lähinnä sen jälkeen yleiskorotuksella, jonka suuruus on 2,1 %.

4 TYÖKOHTAISET AIKAPALKAT

Työehtosopimuksen 12 §:n mukaisia aikapalkkoja korotetaan 2,1 % sekä 1.3.2022 että 1.1.2023.

5 VUOROLISÄT, LAUANTAITYÖLISÄ YM. LISÄT

Työehtosopimuksen mukaisia vuoro-, ilta-, yö- ja lauantailisiä korotetaan 2,1 % sekä 1.3.2022 että 1.1.2023.

6 OPPISOPIMUSOPPILAAT

Oppisopimusoppilaiden palkkoja korotetaan 2,1 % sekä 1.3.2022 että 1.1.2023.

7 MATKAKORVAUKSET

Tämän työehtosopimuksen perusteella ei tehdä muutoksia allekirjoitushetkellä voimassa oleviin yrityskohtaisiin matkustussääntöihin.

8 VARALLAOLO JA PUHELINOHJEET

Tämän työehtosopimuksen perusteella ei tehdä muutoksia allekirjoitushetkellä voimassa oleviin yrityskohtaisiin varallaolosopimuksiin.

PERHEVAPAAUUDISTUS

Perhevapaaudistus tulee voimaan 1.8.2022. Uudistuksen myötä sairausvakuutuslain ja työsopimuslain säännökset äitiys- ja isyysvapaasta korvautuvat raskaus- ja vanhempainvapaata koskevilla säännöksillä.

Perhevapaaudistuksen johdosta työehtosopimuksen vanhempainvapaata koskevaa 26 §:ää muutetaan vastaamaan lainsäädännön vaatimuksia siten, että palkallinen äitiys- ja isyysvapaa korvautuvat palkallisella, ennen synnytystä alkavalla raskausvapaalla, sekä raskausvapaan jälkeen molemmille vanhemmille annettavalla palkallisella vanhempainvapaalla.

Työehtosopimuksen vanhempainvapaata koskeva 26 § on 1.3.2022 alkaen seuraava:

26 § Vanhempainvapaat

1. Työntekijälle annetaan äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaaksi se aika, johon hänelle sairausvakuutuslain mukaan tulevan äitiys-, isyys- ja vanhempainrahan katsotaan kohdistuvan.
2. Äitiysvapaan ajalta maksetaan täysi palkka kolmelta kuukaudelta (78 arkipäivää). Tuntipalkkaisen osalta palkka maksetaan keskituntiansion mukaisena. Palkanmaksun edellytyksenä kuitenkin on, että hänen työsuhteensa on yhtäjaksoisesti jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä.
3. Työsuhteen jatkuttua kuuden kuukauden ajan maksetaan isyysvapaalla olevalle työntekijälle palkka keskituntiansion mukaisena isyysrahakauden 6 arkipäivältä.
4. Jos työntekijä on adoptoinut alle 7-vuotiaan lapsen, sovelletaan adoptioon välittömästi liittyvänä edellä mainittuja määräyksiä äitiys- ja isyysvapaan palkan maksamisen osalta, mikäli työntekijä on oikeutettu saamaan sairausvakuutuslain 9 luvun 11 ja 12 §:n mukaista adoptiovanhemmalle maksettavaa vanhempain tai isyysrahaa.
5. Työntekijällä on oikeus saada tämä palkkansa luontaisetuineen sen suuruisena, kuin hän työssä ollessaan olisi säännöllisenä työaikana ansainnut.
6. Ajalta, jolta työnantaja on maksanut äitiysvapaa-ajan tai isyysvapaa-ajan palkkaa, työnantajalla on oikeus saada työntekijälle lain tai sopimuksen perusteella tuleva päiväraha tai siihen verrattava korvaus, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrä.

Työehtosopimuksen vanhempainvapaata koskevaa 26 §:ää muutetaan 1.8.2022 alkaen (tai silloin kuin muutoksia aletaan soveltamaan) seuraavasti:

26 § Raskaus- ja vanhempainvapaa

1. Työntekijälle annetaan raskaus- ja vanhempainvapaaksi se aika, johon hänelle sairausvakuutuslain mukaan tulevan raskaus- ja vanhempainrahan katsotaan kohdistuvan.
2. Raskausvapaa alkaa 30 arkipäivää ennen synnytyksen arvioitua laskettua aikaa. Työntekijä ja työnantaja voivat sopia raskausvapaan myöhentämisestä. Raskausvapaan tulee kuitenkin alkaa viimeistään 14 arkipäivää ennen synnytyksen arvioitua aikaa.

3. Raskausvapaan ajalta maksetaan täysi palkka 40 arkipäivältä. Tuntipalkkaisen osalta palkka maksetaan keskituntiansion mukaisena. Palkanmaksun edellytyksenä kuitenkin on, että hänen työsuhteensa on yhtäjaksoisesti jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen synnytyksen arvioitua laskettua aikaa.
4. Vanhempainvapaan ajalta maksetaan raskausvapaaseen oikeutetulle työntekijälle täysi palkka 38 arkipäivän pituiselta kalenteriajanjaksolta. Vanhempainvapaan ajalta maksetaan muulle kuin raskausvapaaseen oikeutetulle työntekijälle täysi palkka 6 arkipäivältä. Tuntipalkkaisen osalta palkka maksetaan keskituntiansion mukaisena. Palkanmaksun edellytyksenä on se, että työsuhde on yhtäjaksoisesti jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen synnytyksen arvioitua laskettua aikaa.
5. Vanhempainvapaasta tulee ilmoittaa työnantajalle viimeistään kuukautta ennen vapaan alkamista.
6. Ajalta, jolta työnantaja on maksanut raskaus- tai vanhempainvapaa-ajan palkkaa, työnantajalla on oikeus saada työntekijälle lain tai sopimuksen perusteella tuleva päiväraha tai siihen verrattava korvaus, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrä.

10

TYÖEHTOSOPIMUKSEN SELKEYTTÄMISTYÖRYHMÄ

Allekirjoittaneet liitot perustavat sopimuskaudelle työryhmän, jonka tavoitteena on selventää ja päivittää työehtosopimuksen kirjauksia. Työryhmä lisäksi selvittää ns. keskusjärjestösopimuksien uudistamista allekirjoittaneiden liittojen väliseksi ja tästä mahdollisesti aiheutuvia muutoksia. Työryhmän tulee saattaa työnsä valmiiksi 31.3.2023 mennessä.

Helsingissä 11. päivänä maaliskuuta 2022

PUUTEOLLISUUSYRITTÄJÄT RY

TEOLLISUUSLIITTO RY

HIRSITALOTEOLLISUUDEN TYÖEHTOSOPIMUS

I Yleiset määräykset

1 § Soveltamisala

1. Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan hirsitaloja, hirsirakennuksia, hirsiiä sekä hirsiaihoita ja CLT:tä valmistavien Puuteollisuusyrittäjät ry:n jäsenyritysten ja kaikkien niiden työntekijöiden välisiin työsuhteisiin.

2 § Keskusjärjestöjen väliset sopimukset

1. Työehtosopimuksen osana noudatetaan seuraavia keskusjärjestöjen tekemiä sopimuksia:

- TT:n ja SAK:n 4.6.1997 yleissopimusta 10.5.2001 tehdyin muutoksin sekä osapuolten lukuun 5 tekemin muutoksin
- TT:n ja SAK:n 10.5.2001 irtisanomissuojasopimusta sekä pöytäkirjaa 3.12.1985 luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun toimeentuloturvasta työehtosopimuksen purkutapauksissa
- Lomapalkkasopimusta 21.3.2005.

3 § Työrauhavelvoite ja järjestäytymisvapaus

1. Työehtosopimus sitoo allekirjoittaneita liittoja ja niiden alayhdistyksiä sekä työnantajia ja työntekijöitä, jotka ovat tai sopimuksen voimassaoloaikana ovat olleet näiden yhdistysten jäseninä.

2. Työehtosopimukseen kohdistuvat työtaistelutoimenpiteet on kielletty. Liitot ja niiden alayhdistykset ovat velvolliset huolehtimaan, etteivät niiden jäseninä olevat yhdistykset, työnantajat ja työntekijät ryhdy sellaisiin työtaistelutoimenpiteisiin eivätkä muutenkaan riko työehtosopimuksen määräyksiä.

3. Työnantajilla ja työntekijöillä on oikeus liittyä ammatillisiin järjestöihin.

4 § Työnjohto-oikeus

1. Työnantajalla on oikeus palkata ja erottaa työntekijä sekä määrätä työn johtamisesta.

2. Työnantajan edustaja selvittää työhön tulevalle uudelle työntekijälle lyhyesti työpaikan järjestö- ja neuvottelusuhteet sekä ilmoittaa ketkä toimivat työntekijöiden pääluottamusmiehenä ja työsuojeluvaltuutettuna. Työnantaja huolehtii työntekijän riittävästä perehdyttämisestä työhön.

II Työaika

5 § Säännöllinen työaika

5.1 Yksi- ja kaksivuorotyö

1. Säännöllinen työaika on 8 tuntia vuorokaudessa ja enintään 6 viikon pituisena ajanjaksona keskimäärin enintään 40 tuntia viikossa.

2. Keskimäärin työaika on 36,6 tuntia viikossa vuonna 2022, 36,2 tuntia viikossa vuonna 2023 ja 36,3 tuntia viikossa vuonna 2024.

5.2 Keskeytyvä kolmivuorotyö

1. Säännöllinen työaika on 8 tuntia vuorokaudessa ja keskimäärin 36,4 tuntia viikossa. Keskimääräinen työaika toteutetaan laatimalla työvuorokaavio enintään vuoden ajaksi.

2. Keskimääräinen säännöllinen vuosityöaika on 1708 tuntia, mikäli työntekijällä on oikeus 30 päivän vuosilomaan. Loppiaisen ollessa lauantaina tai sunnuntaina säännöllinen keskimääräinen vuosityöaika on kuitenkin 1716 tuntia.

3. Vuotta lyhyemmän ajanjakson säännöllinen työaika saadaan kertomalla ajanjaksoon sisältyvien työviikkojen lukumäärä 36,4:lla.

4. Vapaavuorot järjestetään arkipäiviksi huolto- ja korjaustöiden järjestelyn helpottamiseksi tehtäessä työtä 20 viikkovuorota käsittävän työtuntijärjestelmän mukaan, ellei paikallisesti toisin sovita.

5.3 Keskeytymätön kolmivuorotyö

1. Säännöllinen työaika on 8 tuntia vuorokaudessa ja keskimäärin 34,8 tuntia viikossa. Keskimääräinen työaika toteutetaan laatimalla työvuorokaavio enintään vuoden ajaksi. Loppiaisen ollessa lauantaina tai sunnuntaina säännöllinen keskimääräinen vuosityöaika on edellä todettua 8 tuntia pidempi.

2. Keskimääräinen säännöllinen vuosityöaika on 1632 tuntia, mikäli työntekijällä on oikeus 30 päivän vuosilomaan. Loppiaisen ollessa lauantaina tai sunnuntaina säännöllinen keskimääräinen vuosityöaika on kuitenkin 1640 tuntia vuodessa. Paikallisesti voidaan pääluottamusmiehen kanssa kirjallisesti sopia vuotuinen työaika edellä mainittua lyhyemmäksi.

6 § Työajan lyhentäminen

6.1 Työajan lyhennysvapaa yksi- ja kaksivuorotyössä

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

2. Työajan lyhennyksen piiriin kuuluvien työntekijöiden työaika lyhennetään enintään 100 tuntia vuodessa. Työajan lyhennyksen määrästä vähennetään muut kuin edellä kohdassa 1 mainitut vuotuista työaika lyhentävät sopimukseen tai käytäntöön perustuvat vuosilomajärjestelyt tai vuosittain säännöllisesti toistuvat ylimääräiset vapaapäivät.

3. Työntekijälle annetaan neljäsosa vuotuisesta työajan lyhennyksestä vuosineljännestä kohti edellyttäen, että työntekijä työskentelee asianomaisen vuosineljänneksen mahdollisista työpäivistä yli puolet.

4. Vapaa annetaan vapaapäivinä tai lyhentämällä työvuoron pituutta. Työvuoron pituuden on oltava kuitenkin vähintään 6 tuntia, ellei paikallisesti toisin sovita.

5. Vapaan ajankohdasta on työnantajan ilmoitettava viimeistään 4 vuorokautta ennen alkamista, ellei paikallisesti toisin sovita. Ilmoitetun/sovitun vapaan peruuttamisesta on työnantajan ilmoitettava viimeistään 7 vuorokautta etukäteen, ellei paikallisesti toisin sovita.
6. Vapaa tulee antaa viimeistään vapaan ansaitsemisvuotta seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä.
7. Paikallisesti voidaan myös sopia vapaiden ansaitsemisvuoden loppuun mennessä, ettei vapaata pidetä. Pitämättä jääneeltä lyhennysvapaata vastaavalta ajalta maksetaan palkka korottamattomana, mikäli tästä on erikseen kirjallisesti sovittu samassa yhteydessä, kun on sovittu, että vapaita ei pidetä.
8. Sairasta työntekijää ei saa määrätä pitämään vapaata, ellei ilmoitusta vapaan antamisesta ole annettu ennen sairastumista tai työntekijä ole tervehtynyt ennen vapaan alkamista.
9. Työstä poissaolevan katsotaan kuitenkin saaneen vapaata, vaikkei poissaolevalle ole siitä erikseen ilmoitettu, kun koko tehdas, sen työsasto tai työryhmä on pitänyt tässä sopimuksessa tarkoitettua vapaata.
10. Työntekijän siirtyessä pois yksi- ja kaksivuorotyöstä katsotaan hänen saaneen vapaansa ennen siirtymistään, vaikkei vapaata hänelle tosiasiallisesti olisi annettukaan. Sama sääntö koskee myös työsuhteen päättymistä.

6.2 Työajan lyhentämiskorvaukset

1. Työajan lyhentämiseen oikeutetulle maksetaan työajan lyhennyskorvausta. Työntekijä ansaitsee jokaiselta tekemältään säännölliseltä työtunnilta korvauksen, jonka suuruus on:

- yksi- ja kaksivuorotyössä 5,9 %;
- keskeytyvässä kolmivuorotyössä 7,8 % ja
- keskeytymättömässä kolmivuorotyössä 14,8 %

työntekijän työehtosopimuksen 15 §:n 1.kohdan mukaisesta keskituntiansiosta.

2. Yrityksissä, joissa ei ole käytössä 1.kohdan mukainen prosentuaalinen työajan lyhennyskorvaus, maksetaan yksi- ja kaksivuorotyössä helatorstaiviikon palkanmaksun yhteydessä 8 tunnin ylimääräinen palkka.

3. Työajan lyhentämiskorvaukset koskevat myös työnantajan korvaamaa matkustamis- ja koulutusaikaa säännöllisen työajan osalta ja sitä aikaa, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa.

4. Työajan lyhennyskorvaus maksetaan palkkakaussittain palkanmaksun yhteydessä, ellei paikallisesti ole sovittu toisin.

5. Työajan lyhentämiskorvausta ei oteta huomioon laskettaessa työehtosopimuksen 15 §:n mukaista keskituntiansiota.

7 § Paikallinen sopiminen joustavista työaikajärjestelyistä

1. Paikallisesti voidaan sopia esimerkiksi seuraavista joustavista työaikajärjestelyistä:

- Säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäispituus
- Työajan tasoittumisjakson pituus
- Työvuorokauden ja työviikon alkaminen
- Vuorokautisen työajan lepoaika
- Työtuntijärjestelmän muuttaminen
- Virkistystauot

8 § Keskimääräinen säännöllinen työaika

1. Paikallisesti voidaan sopia keskimääräisestä säännöllisestä vuorokautisesta ja viikoittaisesta työajasta siten, että työaika tasoittuu työehtosopimuksen mukaiseen säännölliseen viikoittaiseen työaikaan enintään vuoden pituisen ajanjakson aikana. Keskimääräistä työaikaa käytettäessä laaditaan tasoittumisjaksoksi työtuntijärjestelmä.
2. Ellei paikallisesti ole 1.kohdan mukaisesti sovittu keskimääräisen työajan järjestämisestä, työnantaja voi tuotannollisen tilanteen edellyttäessä pidentää tilapäisesti vuorokautisen säännöllisen työajan enintään 10 tuntiin ja viikoittaisen työajan enintään 50 tuntiin. Tilapäisyydellä tarkoitetaan enintään 52 kalenteriviikon ajanjaksoa. Tällöin työnantajan tulee laatia työaikalain 29 §:n mukainen työajan tasoittumisjärjestelmä, jonka aikana työaika tasoittuu keskimäärin 40 tuntiin viikossa.
3. Muutos on luonteeltaan tilapäinen, jos muutoksen aiheuttaneen olotilan lakattua on tarkoitus palata takaisin entiseen työtuntijärjestelmään.
4. Keskimääräistä työaikaa käytettäessä ylityötä on työ, jota tehdään työtuntijärjestelmän mukaisten säännöllisten työtuntien lisäksi, ei kuitenkaan siltä osin, kun työaika on lyhyempi kuin keskimäärin 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa.

9 § Työaikapankki

1. Paikallisesti voidaan sopia työaikapankkijärjestelmästä seuraavien periaatteiden mukaisesti.
2. Osapuolet suosittelevat työaikapankin käyttämistä silloin, kun on tarvetta työaikajoustoihin. Työaikapankin keskeisenä tarkoituksena on mahdollistaa työn tekeminen joustavasti yrityksen ja henkilöstön tarpeiden mukaan.

Järjestelmän käyttöönotto

3. Työaikapankkijärjestelmän käyttöönotosta sovitaan paikallisesti. Sopimus on tehtävä kirjallisesti. Tällöin tulee sopia myös rajat, joiden puitteissa työaikasaldo voi vaihdella. Samoin tulee sopia, voiko työaikasaldo olla negatiivinen.
4. Työaikapankkiin voidaan siirtää säännöllisen työajan tasauserien lisäksi myös muita eriä siten kuin paikallisesti sovitaan. Tehdyistä ylitöistä pankkiin voidaan siirtää perusosa tai korotusosa tai molemmat ylityön osat.

Vapaiden antaminen

5. Pankkiin kertyneiden vapaiden pitämisestä sovitaan paikallisesti. Työnantaja voi kuitenkin 14 päivän ilmoitusaikaa noudattaen ilmoittaa vapaiden antamisen ajankohdan.
6. Vapaat annetaan ensisijaisesti kokonaisina päivinä. Pidetyt vapaat luetaan työssäolopäivien veroisiksi päiviksi vuosilomaa ansaittaessa.
7. Kertyneet vapaat on annettava 52 viikon aikana pankkiin siirrosta. Ellei paikallisesti toisin sovita, työaikasaldo puretaan kalenterivuoden lopussa. Ellei niitä ole annettu, korvataan ne tämän työehtosopimuksen periaatteiden mukaisesti.

Palkanmaksu

8. Työaikapankkijärjestelmässä olevan vapaan palkkaperuste sovitaan paikallisesti.

Sairaus

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

Työsuhteen päättyminen

10. Työsuhteen päättyessä maksetaan työaikapankkiin kertyneiltä pitämättömiltä vapailta yksinkertainen palkka.

Työaikapankkijärjestelmän päättyminen

11. Sovittaessa työaikapankin käyttöönotosta tulee sopia myös sopimuksen irtisanomisajasta tai määräajasta.
12. Järjestelmästä luovuttaessa maksetaan työaikapankkiin kertyneiltä pitämättömiltä vapailta yksinkertainen palkka. Paikallisesti sovitaan ajankohta, johon mennessä työnantaja maksaa yksinkertaisen palkan kertyneiltä, mutta pitämättömiltä pankkivapailta.
13. Niin ikään sovitaan vastaavanlainen siirtymäaika, jonka kuluessa työntekijät maksavat lainatut työaikasaldot.

10 § Yleiset työaikamääräykset

10.1 Työajan alkaminen ja päättyminen sekä tauot

1. Säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä tarpeelliset tauot määrää työnantaja jäljempänä määritellyissä rajoissa.
2. Työaika lasketaan siitä, kun kone käynnistetään tai työ aloitetaan. Työaika päättyy, kun kone pysäytetään tai työ lopetetaan. Tarpeelliset aloittamis- ja lopettamistyöt sekä mahdollinen työnjako

luetaan työaikaan. Jos vuorotyössä koneen jatkuva käynti on tarpeellinen, työ jatkuu vuorojen vaihtuessa keskeytyksettä.

3. Tauko lasketaan vastaavasti siitä, kun kone pysäytetään tai työ keskeytetään, siihen, kun työntekijä on työpaikallaan valmiina uudelleen aloittamaan työnsä. Työn keskeytymisen välttämiseksi voidaan tauot vuorottaa.

4. Päivätyönä tehtävässä huoltotyössä sijoitetaan tauot tuotannon vaatimusten mukaisesti työnjohdon kulloinkin määräämiksi ajankohdiksi. Vuorotyössä huoltotyötä tekevien tauot määräytyvät työn kulun mukaisesti.

5. Yksi- ja kaksivuorotyössä on ruokailutauko 20 minuuttia - 1 tunti, jota ei lueta työaikaan. Työvuoron aikana on kaksi 10 minuutin taukoa, jotka luetaan työaikaan. Tauot voidaan yhdistää siten, että tehollinen työaika on 7 tuntia 40 minuuttia.

6. Taukoajakoja muutettaessa on aina todettava, milloin pidetään työaikaan kuuluva tauko, jonka aikana työntekijällä ei ole oikeutta poistua työpaikalta. Muita taukoja ei lueta työaikaan.

7. Aloilla, joilla luonnostaan syntyy taukoja, pidetään nämä työvaiheiden välissä siten, että työn säännöllinen kulku ei häiriinny.

8. Milloin kolmivuorotyössä luonnostaan syntyy taukoja, varataan työntekijöille tilaisuus ruokailuun työn aikana. Sellaisessa kolmivuorotyössä, missä luonnostaan ei synny taukoja, pidetään työvuorojen ollessa 8 tuntia kaksi 10 minuutin taukoa ja yksi 15 minuutin tauko, jotka luetaan työaikaan.

9. Paikallisesti voidaan em. taukoajan jakaminen sopia muullakin tavalla. Tuotantoprosessin keskeytymisen välttämiseksi tauot voidaan vuorottaa. Järjestelyissä on huomioitava, ettei tauko sijoitu yhtä tuntia lähemmäksi työvuoron alkamista eikä päättymistä.

10. Mikäli työssä ei luonnostaan synny taukoja, on työtuntijärjestelmään otettava määräys siitä, milloin tauot pidetään.

11. Työnantaja on oikeutettu järjestämään työajan tarkkailun käyttämällä tarkoitettuja laitteita. Tarkkailun tulee tapahtua työajan ulkopuolella ja järjestelyn tulee olla sellainen, ettei se aiheuta työntekijöille turhaa ajanhukkaa.

10.2 Aloittamis- ja lopettamistyöt

1. Työnantaja ja työntekijä saavat työaikalain 17 §:n mukaisesti sopia, että työnantaja voi ilman työntekijän erikseen antamaa suostumusta teettää työtä, joka on välttämätöntä, jotta työpaikan muut työntekijät voivat tehdä työtä koko säännöllisen työaikansa tai joka on vuorotyössä tarpeen tietojen vaihtamiseksi työvuorojen vaihtuessa (aloittamis- ja lopettamistyö). Aloittamis- ja lopettamistyötä saa teettää enintään viisi tuntia viikossa.

10.3 Työtuntijärjestelmän muuttaminen

1. Työtuntijärjestelmän pysyväksi tarkoitetusta muutoksesta ilmoitetaan hyvissä ajoin, kuitenkin vähintään 7 vuorokautta aikaisemmin ja tilapäiseksi tarkoitetusta muutoksesta vähintään yhtä vuorokautta ennen, ellei kysymys ole hätä- tai siihen verrattavasta työstä.

2. Tilapäiseksi työtuntijärjestelmän muutokseksi katsotaan muutos, joka kerrallaan kestää enintään kaksi viikkoa. Työajan ei tarvitse tasoittua kahden viikon aikana, mikäli työnantaja ja työntekijä sopivat vastaavasta tasoittumisesta. Työaika voidaan tällöin sopia tasoitettavaksi 52 kalenteriviikon kuluessa. Tilapäisen muutoksen kestoajasta voidaan paikallisesti sopia toisin.

10.4 Työnteon estyminen

1. Jos menekkivaikeuksien, työnpuutteen, työn säännöllisen kulun häiriintymisen tai tavanmukaisten korjaustöiden vuoksi työtä ei voida säännölliseen tapaan työntekijöille järjestää, voidaan 5 §:ssä mainittua työaika lyhentää tai työntekijöitä lomauttaa työsuhdetta katkaisematta.
2. Työajan muuttamisesta ja lomauttamisesta ilmoitetaan työntekijöille vähintään kaksi viikkoa ennen niiden voimaantuloa sekä annetaan ennen niiden toimeenpanoa selostus pääluottamusmiehelle.
3. Mikäli työnkeskeytys aiheutuu työpaikan koneiden rikkoutumisesta tai siitä, että kone joudutaan pysäyttämään rikkoutumisen estämiseksi, on työntekijällä oikeus saada esteen aikana 16 §:n mukainen palkka enintään kahden viikon ajanjakson työpäiviltä.
4. Työntekijät eivät kuitenkaan ole oikeutettuja em. palkkaan, jos työnkeskeytys johtuu sellaisista työntekijöistä itsestään riippuvista syistä, kuten esim. töiden laiminlyöminen, työnantajan työjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten noudattamatta jättäminen, järjestysmääräysten rikkominen, perusteeton poissaolo ja ilmeinen huolimattomuus työssä.

10.5 Työviikon ja -vuorokauden vaihtuminen

1. Työviikko alkaa maanantaina. Vuorokauden lasketaan alkavan klo 6.00, jollei paikallisesti toisin sovita.

10.6 Viikon vapaapäivät

1. Tavoitteena pidetään, että työntekijällä on viikon aikana sunnuntain lisäksi toinenkin vapaapäivä. Jos toiseksi vapaapäiväksi määrätään kiinteä viikonpäivä, tulee sen olla lauantai. Jos toinen vapaapäivä on liikkuva, tulee sen ilmetä etukäteen laaditusta työtuntijärjestelmästä. Ennen kuin uusi työtuntijärjestelmä otetaan käyttöön, annetaan siitä selostus pääluottamusmiehelle.
2. Arkipyhäviikolla on arkipyhä päivätyössä ja keskeytyvässä vuorotyössä viikon toinen vapaapäivä. Arkipyhäviikolla on arkipäiväksi sattuvan juhlapäivän aaton ja lauantain säännöllinen työaika 8 tuntia. Pääsiäislauantai, juhannus- ja jouluaatto sekä uudenvuoden-, loppiais-, vapun-, helatorstai- ja itsenäisyyspäiväviikon lauantai sekä joulun ja pääsiäisen jälkeinen lauantai ovat kuitenkin vapaapäiviä, ellei paikallisesti toisin sovita.

10.7 Vuorokausilepo

1. Työaikalain 25 §:ssä säädetyn lisäksi voidaan vuorokausilepoa tilapäisesti enintään kolmen peräkkäisen vuorokausilevon aikana kerrallaan lyhentää. Lepoajan on kuitenkin oltava vähintään viisi tuntia. Työntekijälle on annettava lyhennetyn vuorokausilevon korvaavat lepoajat mahdollisimman nopeasti, viimeistään kuitenkin yhden kuukauden kuluessa.

10.8 Vuorotyö

1. Vuorotyössä tulee vuorojen säännöllisesti vaihtua ja enintään kolmen viikon pituisin ajanjaksoin muuttua. Milloin erityiset syyt niin vaativat ja siitä on työntekijän kanssa sovittu, voidaan työntekijä kuitenkin pitää jatkuvasti samassa työvuorossa.

10.9 Ylityötauat

1. Työntekijän jäädessä työvuoronsa päättymisen jälkeen välittömästi ylityöhön, jonka arvioidaan kestävän vähintään yhden tunnin, varataan hänelle 15 minuutin virkistystauko, mikäli se haitatta on mahdollista. Mikäli työ ylityönteon aloittamisen jälkeen kestää vähintään yhden tunnin, maksetaan työntekijälle siitä riippumatta, onko tauko pidetty vai ei, työehtosopimuksen 15 §:n 1.kohdan mukaisen keskituntiansion perusteella määräytyvä erillinen ylimääräinen taukokorvaus 15 minuutilta 50 %:lla korotettuna. Mikäli em. tauko on pidetty, luetaan se työaikaan.

2. Jos ylityön tekeminen jatkuu yli kahden tunnin, varataan työntekijälle virkistystauko ao. työn rytmin edellyttämällä tavalla.

10.10 Seisokkiajat ja seisokkiajan korvaus

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

- Jouluaattona klo 6 yhdeksän työvuoron ajaksi

2. 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;
Pääsiäisenä alkaen pitkäperjantain aamuna klo 6 kahdentoista työvuoron ajaksi.

3. Ellei työnantaja toisin päättä, keskeytetään työt edellisissä kappaleissa 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).

4. Työntekijän tiedossa on oltava vähintään kaksi viikkoa ennen, onko uusivuosi, pääsiäinen, vappu, helluntai ja juhannusaatto seisokkiaikaa vai ei. Paikallisesti voidaan pääluottamusmiehen kanssa sopia myös lyhyemmästä ilmoitusajasta.

5. Seisokkiaikoina suoritettavaksi aiotusta korjaustyöstä on, mikäli mahdollista, annettava hyvissä ajoin ennakkoilmoitus ko. työntekijöille.

6. Juhannuksena, jouluna ja pääsiäisenä, uutena vuotena, vappuna ja helluntaina suoritetusta työstä maksetaan 200 %:lla korotettu palkka.

7. Seisokkiajan korvaus sisältää mahdolliset sunnuntai - ja ylityökorotukset, mutta ei työaikalain 32 §:n edellyttämää viikkolepokorvausta.

III Palkkaus

11 § Työn vaativuus

Työn vaativuuden määrittäminen

1. Työn eri vaativuustekijät, niiden painottaminen, mittausjärjestelmä sekä vaativuusryhmien lukumäärä sovitaan paikallisesti.

2. Työt asetetaan vaativuusryhmiin neljän vaativuustekijän perusteella:

- Työn vaatima oppimisaika
- Työn edellyttämä vastuu
- Työn aiheuttama kuormitus
- Työolosuhteet

3. Paikallisesti voidaan sopia käytettäväksi myös muita vaativuustekijöitä.

Työnvaativuusryhmät

4. Mikäli paikallisesti ei sovita muusta työn vaativuuden arviointijärjestelmästä, sijoitetaan työt kolmeen vaativuusryhmään seuraavasti:

- Työnvaativuusryhmä A (palkkaryhmät 1 ja 2): lyhyehköä käytännön kokemusta, normaalia vastuuta edellyttävät työt.
- Työnvaativuusryhmä B (palkkaryhmät 3 ja 4): normaalia ammattitaitoa, melkoista vastuuta edellyttävät työt normaalilla kuormituksella tai työnvaativuusryhmä A:n mukainen työ kuormitukseltaan raskaana.
- Työnvaativuusryhmä C (palkkaryhmät 5 ja 6): työ vaatii monipuolista ja hyvää ammattitaitoa sekä merkittävää vastuuta edellyttävät työt kuormitukseltaan normaalina tai työnvaativuusryhmä B:n mukainen työ kuormitukseltaan raskaana.

5. Palkkaryhmiin sijoittaminen tehdään kuhunkin työnvaativuusryhmään kuuluvien tehtävien keskinäisellä vertailulla.

12 § Työkohtaiset aikapalkat

Työkohtaiset tuntipalkat (senttiä/tunti) ovat 1.3.2022 ja 1.1.2023 tai lähinnä edellä mainittujen päivämäärien jälkeen seuraavat:

	1.3.2022	1.1.2023
	s/t	s/t
Pr 1	891	910
Pr 2	942	962
Pr 3	994	1015

Pr 4	1051	1073
Pr 5	1121	1145
Pr 6	1192	1217
Pr 5a	1264	1291
Pr 5b	1317	1345
Pr 6a	1345	1373
Pr 6b	1404	1433

1. Paikallisesti voidaan sopia muusta palkkaryhmärakenteesta, jolloin alimman työnvaativuusryhmän palkan olla palkkaryhmä 1:n palkan mukainen ja ylimmän sovitun palkan palkkaryhmä 6:n palkan mukainen.
2. Palkkaryhmiin 5 ja 6 kuuluvissa tai vastaavissa paikallisesti sovituisissa palkkaryhmissä työskenteleville työntekijöille pyritään järjestämään suorituspalkka- tai palkkiotyötä. Mikäli tämä ei ole mahdollista, maksetaan palkkaryhmään 5 kuuluvalla vähintään palkkaryhmän 5a ja palkkaryhmään 6 kuuluvalla vähintään palkkaryhmän 6a mukainen palkka.
3. Kunnossapito-osastoilla työskenteleville (sähkö- ja metallimiehet) 5. ja 6 palkkaryhmään kuuluville ammattityöntekijöille maksetaan vähintään taulukon 5b tai 6b mukaista palkkaa.
4. Alle 18-vuotiaiden työntekijöiden työkohtaiset aikapalkat ovat aikaisemmasta ammattikokemuksesta ja ammattikoulutuksesta sekä työkyvystä ja ammattitaidosta riippuen 90 - 100 % sen palkkaryhmän mukaisesta työkohtaisesta aikapalkasta, johon ao. työntekijän suorittama työ kuuluu.
5. Nuoren työntekijän suorittaessa samaa työtä kuin täysi-ikäinen työntekijä ja hänen omatessaan työn edellyttämän ammattitaidon ja pätevyyden eikä hänen työskentelynsä kohdistu ylityösäännösten lisäksi muita lainsäädännöstä johtuvia rajoituksia, määräytyy hänen palkkansa asianomaisen työn palkkaperusteiden mukaisesti.
6. Suorituspalkkauksen sijasta käytetään kokonaistuntipalkkoja huoltotöissä ja tuotannon ammattitöissä silloin, kun suorituspalkan käyttö ei ole tarkoituksenmukaista.
7. Kokonaistuntipalkasta sovittaessa on otettava huomioon työn vaativuus ja työntekijän ammattitaito. Kokonaistuntipalkan on oltava oikeassa suhteessa saman vaativuustason suorituspalkkatöiden kanssa.
8. Työn vaativuuden muuttuessa sovitaan uudesta kokonaistuntipalkasta edellä todettujen periaatteiden mukaisesti. Paikallisesti voidaan sopia kokonaistuntipalkkojen tarkistamisesta muulla perusteella.
9. Kokonaistuntipalkalla työskentelevän työntekijän tulee suorittaa työnsä työn laadun edellyttämällä valppaudella ja ahkeruudella (urakkatyövauhdilla).

13 § Henkilön työsuoritus

1. Työsuorituksen arvioinnin suorittaa työnantaja tai sen edustaja. Työsuorituksen arviointiperusteista ja arviointimenettelystä sovitaan paikallisesti.
2. Työsuorituksen arviointiperusteena käytetään työntekijän työtulosta, ammattitaitoa, monipuolisuutta, työtehtävien osaamisen kehittämistä ja/tai muuta työpaikalla tärkeäksi katsottua tekijää.
3. Työntekijän pätevyyden tarkistus suoritetaan vähintään kerran vuodessa, ellei paikallisesti toisin sovita.
4. Henkilökohtainen palkanosa on 1-16 % työkohtaisesta palkasta, ellei paikallisesti ole toisin sovittu. Henkilökohtainen palkanosa määritellään viimeistään 4 kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta tai koeajan päätyttyä. Alan ammatti- tai erikoisammattitutkinto otetaan huomioon palkkauksessa.

14 § Suorituspalkat

1. Työntekijälle on varattava työn laadun salliessa tilaisuus tehdä suorituspalkkatyötä.
2. Suorituspalkkatyötä tekevän tavoiteansion tulee ylittää vähintään 17 %:lla kyseisen työn työkohtaisen aikapalkan.
3. Töissä, jotka on tarkoitettu urakoida, mutta joissa kokemuksen puutteen tai muun syyn vuoksi ei voida hinnoittelua sopia, voidaan harjaantumisajan työ suorittaa määrääjäksi sovitulla tuntipalkalla.
4. Suorituspalkkatyötä tehtäessä on työn palkkaryhmän mukainen työkohtainen aikapalkka taattu.
5. Työ- ja tuotantomenetelmien muuttuessa urakkahinnoittelu kyseisessä työssä lakkaa olemasta voimassa ja työnvaativuus ja henkilökohtainen palkanosa arvioidaan uudelleen.
6. Työ tehdään työkohtaisella aikapalkalla, jos suorituspalkkatyön ehdoista ei päästä sopimukseen.
7. Tulos-, voitto- ja kannustepalkkiot eivät ole työehtosopimuksen tarkoittamia suorituspalkkoja.

15 § Keskituntiansio

1. Keskituntiansiolla tarkoitetaan tässä työehtosopimuksessa lähinnä edeltäneen palkanmaksukauden säännölliseltä työajalta saatua keskimääräistä tuntiansiota. Keskituntiansiota laskettaessa otetaan huomioon vuorotyö- ja olosuhdelisät, mutta ei yli- eikä sunnuntaityökorotuksia ym. niihin verrattavia korotuksia ja lisiä.
2. Laskettaessa sairausajan, siirtoajan, arkipyhäkorvauksen ja hukka-ajan maksamisen perusteena olevaa keskituntiansiota ei vuorotyö- eikä olosuhdelisiä oteta huomioon.

16 § Siirtoajan palkka

1. Aikapalkalla työskentelevän työntekijän siirtyessä urakkapalkkatyöhön, maksetaan hänelle heti siirrosta lukien urakkahinnoittelun mukaista palkkaa.

2. Urakkapalkalla työskentelevän työntekijän siirtyessä toiseen urakkatyöhön, maksetaan hänelle heti siirron tapahduttua uuden urakkatyön hinnoittelun mukaista palkkaa.
3. Jos aikapalkalla työskentelevä työntekijä ilman omaa syytään siirretään työtään alemmin palkattuun työhön, maksetaan hänelle kuluva palkkakauden loppuun ja vähintään kuudelta päivältä entisen tuntipalkan mukainen palkka.
4. Jos urakkapalkalla työskentelevän työntekijän työ ilman hänen omaa syytään keskeytyy ja hänet siirretään toisen laatuiseen työhön, jota suoritetaan tuntityönä, maksetaan hänelle uudessa työssä siihen asti, kunnes siirrosta on kulunut kaksi viikkoa, tuntipalkka, joka on 85 % hänen aikaisemmassa työsssä saamastaan keskituntiansiosta, kuitenkin vähintään entisen työn mukainen työkohtainen palkka.
5. Edellä olevaa ei sovelleta huolto-osastojen työntekijöihin.

17 § Hukka-ajan palkka

1. Mikäli työntekijä urakkatyön kestäessä joutuu konehäiriön vuoksi tai muusta työntekijöistä riippumattomasta syystä odottamaan yhtäjaksoisesti vähintään 15 minuuttia maksetaan hänelle keskeytyksen ajalta ja enintään vuoron loppuun näin syntyneen hukka-ajan korvauksena tuntipalkka, joka on 85 % työntekijän keskituntiansiosta, kuitenkin vähintään työkohtainen aikapalkka.
2. Hukka-ajaksi ei katsota urakkahinnoitteluun sisältyviksi sovittuja sivuaikoja, kuten esim. normaalia terien teroittamista ja vaihtamista koskevaa aikaa.
3. Hukka-aikana työntekijä on velvollinen suorittamaan hänelle osoitettua muuta työtä. Mikäli mahdollista muun työn tulisi olla urakkatyötä urakkapalkalla.
4. Paikallisesti voidaan sopia hukka-ajan korvaamisesta toisin.

18 § Palkanmaksu

1. Palkka maksetaan kuukausipalkkaisille työntekijöille kerran kuukaudessa ja tuntipalkkaisille työntekijöille kaksi kertaa kuukaudessa, ellei paikallisesti toisin sovita.
2. Palkkojen laskemista ja maksamista varten varataan neljän työpäivän aika palkanmaksun tapahtuessa viidentenä päivänä viivytyksettä vuorotyöntekijöille heti aamuvuoron ja päivätyöntekijöille heti työn päätyttyä. Palkanmaksun sattuessa pyhäpäivälle, maksetaan se edellisenä arkipäivänä.
3. Edellä olevista määräyksistä riippumatta varataan teollisuuslaitoksissa, joissa palkanlaskenta perustuu ATK-järjestelmään, palkkojen laskemista ja maksamista varten riittävä aika, josta erikseen sovitaan kussakin teollisuuslaitoksessa.
4. Haettaessa työttömyysturvaa työnantaja antaa työsuhteen päättyessä ja lomautetulle työntekijälle tämän pyynnöstä työttömyysturvasäännösten mukaisen palkkatodistuksen.
5. Jos työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, työnantaja pidättää palkasta tähän työehtosopimukseen osallisen ammattiliiton jäsenmaksut ja tilittää ne palkanmaksukausittain liiton nimeämälle pankkitilille sekä selvittää ne neljännesvuosittain Teollisuusliitolle. Työnantaja toimittaa

perintasopimuksen päättymisestä ilmoituksen työntekijän ammattiliittoon. Työntekijälle annetaan kalenterivuoden tai työsuhteen päätyttyä verotusta varten todistus pidätetystä summasta.

19 § Ylityö- ym. korvaukset

19.1 Ylityön enimmäismäärä ja ylityökorvauksen määrittäminen

1. Työajan enimmäismäärän tarkastelujaksona käytetään yksinomaan kalenterivuotta. Kalenterivuoden sijasta voidaan tarkastelujaksoksi sopia paikallisesti vuoden pituinen ajanjakso, joka alkaa siitä palkanmaksukaudesta, jolta palkka maksetaan lähinnä kalenterivuoden vaihtumisen jälkeen. Vaihtoehtoisesti voidaan 31.12.2020 saakka käyttää aiempaa määräystä ylityön enimmäismäärästä.

2. Tuntityössä maksetaan 1/2 tuntia lyhyemmästä ylityöstä puolen tunnin palkka ylityökorvauksineen.

19.2 Vuorokautinen ylityö

1. Säännöllisen vuorokautisen työajan ylittävältä kahdelta ensimmäiseltä työtunnilta maksetaan 50 prosentilla korotettu palkka ja niitä seuraavilta työtunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.

19.3 Viikoittainen ylityö

1. Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan kahdeksalta (8) ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

2. Kun viikoittaista ylityötä on maksettu 8 tunnilta, korvataan sen jälkeen työviikon muut ylityöt 100 % korotetulla palkalla, ellei kyse ole 10.10 §:n mukaisesta seisokkijasta.

3. Yksi- ja kaksivuorotyössä korvataan lyhennysviikon säännöllisen viikkotyöajan ylittävä työ, kuten viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

4. Kolmivuorotyössä ja jatkuvissa työaikamuodoissa korvataan työviikon työtuntijärjestelmän mukaisen viikkotyöajan ylittävä työ, kuten viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

5. Vapaapäivänä tehtävä työ korvataan siten kuin viikoittaisesta ylityöstä on sovittu, silloin kun työntekijällä ei ole seuraavien hyväksyttävien syiden takia ollut työviikon työtuntijärjestelmän mukaisina työpäivinä mahdollisuutta tehdä työtä niin monta tuntia, että se vastaisi hänen säännöllistä viikoittaista työaikaansa ja hän tekee työtä työtuntijärjestelmän mukaisina vapaapäivinä.

Hyväksyttävänä syinä pidetään:

- työntekijän vuosilomaa,
- työntekijän sairaudesta johtuvaa työkyvyttömyyttä,
- taloudellisiin tai tuotannollisiin syihin perustuvaa lomautusta,
- sovittua koulutusta,
- työnantajan määräyksestä tehtyä matkaa tai
- reservin harjoitusta.

6. Mikäli yksi- ja kaksivuorotyössä oleva työntekijä, jolla on kiinteät vapaapäivät, työskentelee uudenvuoden-, loppiais-, vappu-, helatorstai- ja itsenäisyyspäiväviikon lauantaina tai joulun ja pääsiäisen jälkeisenä lauantaina, korvataan kyseisenä päivänä tehty työ, kuten viikkoylityöstä on sovittu.

7. Jos työntekijä, jolla on liikkuvat vapaapäivät, kutsutaan työhön vapaapäivänään, on siitä hänen kanssaan sovittava ja samalla sovittava vapaapäivä annettavaksi jonakin muuna päivänä joko saman tai seuraavan viikon kuluessa. Ellei vapaapäivän siirtämisestä sovita, viikoittaista ylityötä ovat ne tunnit, jotka kullakin kalenteriviikolla ylittävät työtuntijärjestelmässä kyseisen viikon säännölliseksi työajaksi vahvistetun työtuntimäärän.

8. Työntekijän siirtyessä säännönmukaisesta työvuorostaan toiseen tai vaihtaessaan työaikamuotoa, katsotaan siirtymisviikolla viikoittaisiksi ylityötunneiksi ne tunnit, jotka ylittävät 40 viikkotuntia.

19.4 Yötyö

1. Yötyötä saadaan teettää työaikalain 8 §:n säännöksiä noudattaen tai sopimalla paikallisesti.
2. Kello 22.00 - 6.00 välisenä aikana tehdystä ylityöstä maksetaan 100 %:lla korotettu palkka.

19.5 Hälytysluonteinen työ

1. Hälytysluonteisesta työstä, johon työntekijä kutsutaan hänen poistuttuaan työpaikalta, maksetaan vähintään yhden tunnin työpalkka sekä mahdollinen ylityökorvaus.
2. Lisäksi maksetaan erityisenä hälytysrahana:
 - kahden tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus, jos työ alkaa säännöllisen työajan jälkeen tai työntekijän vapaapäivänä ennen klo 21.00, ja
 - kolmen tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus, jos työ alkaa klo 21.00 ja 6.00 välisenä aikana.

19.6 Kutsu tilapäiseen työhön

1. Työntekijälle maksetaan ylimääräinen kahden tunnin keskituntiansion mukainen korvaus, kun hänelle säännöllisellä työajallaan ilmoitetaan, että hänen tulee kyseisen työvuoronsa päättymisen ja seuraavan säännöllisen työvuoronsa alkamisen välisenä aikana saapua tilapäisesti työhön.
2. Tätä korvausta ei makseta, jos
 - kysymyksessä on työntekijän säännönmukainen aloittamistyö tai
 - kutsu töihin on annettu vähintään 24 tuntia ennen työn aloittamista.

19.7 Vuoro-, ilta- ja yötyö sekä lauantaityo

1. Vuorotyölisää maksetaan seuraavasti:

Ilta- ja yötyössä 107 senttiä/tunti

Yövuorossa 197 senttiä/tunti

2. Vuorotyössä maksetaan ylityön ajalta sen vuoron mukainen vuorotyölisä, jonka aikana ylityö tehdään.

3. Työstä, joka ei ole vuoro-, yli- eikä hätätyötä (ilta- ja yötyöt), maksetaan:

- Kello 16-22 välillä tehdyistä tunneista vuorotyön iltavuorolisää vastaava korvaus.
- Kello 22-6 välillä tehdyistä tunneista vuorotyön yövuorolisää vastaava korvaus.

4. Edellä mainitut vuorolisät ja niitä vastaavat korvaukset huomioidaan ylityöstä maksettavaa korotettua palkkaa laskettaessa.

5. Lauantaisesta säännöllisestä työstä maksetaan erillinen lisä seuraavasti:

182 senttiä/tunti

6. Tätä lisää ei oteta huomioon työehtosopimuksen 15 §:n mukaista keskituntiansiota laskettaessa.

19.8 Viikoittaisen vapaan korvaaminen

1. Työntekijän työskenneltäessä tilapäisesti viikoittaisena vapaa-aikanaan työaikalain 28 §:n mukaisin edellytyksin, maksetaan hänelle erillinen peruspalkan suuruinen korvaus keskituntiansion mukaan.

19.9 Sunnuntaikorotus arkipyhinä

1. Mikäli arkipyhäviikon työtuntijärjestelmää päivä- tai kaksivuorotyössä muutetaan työntekijän esityksestä siten, että arkipyhä on työpäivä ja viikon lauantai vapaapäivä, arkipyhältä ei makseta sunnuntaityökorotusta.

19.10 Ammattitutkintopalkkiot

1. Työntekijälle maksetaan ammattitutkintopalkkio hänen suoritettuaan työnantajansa kanssa yhdessä sovitun työhönsä liittyvän ammatti- tai erikoisammattitutkinnon. Palkkio maksetaan tutkinnon suorittamista seuraavan palkanmaksun yhteydessä seuraavasti:

- ammattitutkinnosta 300 euroa
- erikoisammattitutkinnosta 400 euroa

2. Edellytyksenä palkkion maksamiselle on, että työntekijä on ollut yhtiön palveluksessa tutkinnon aloittamishetkellä.

19.11 Varallaolo ja puhelinohjeet

1. Varallaolon aikana työntekijän on oltava työnantajan tavoitettavissa niin, että hänet voidaan kutsua työhön.

2. Varallaoloaikaa ei lueta työaikaan, ellei työntekijän ole oleskeltava työpaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä.

3. Vapaampi varallaolo korvataan siten että korvaus on

- 20 % jos työpaikalla on oltava 3 h sisällä
- 30 % jos työpaikalla on oltava 2 h sisällä
- 50 % jos työpaikalla on oltava 1 h sisällä

Edellä olevasta taulukosta voidaan sopia paikallisesti toisin.

4. Työntekijän antaessa puhelinohjeita työaikansa ja sovitus varallaolon ulkopuolella, on siitä maksettava korvaus, josta sovitaan paikallisesti.

20 § Arkipyhäkorvaus

1. Tuntipalkkaiselle työntekijälle maksetaan muuksi viikonpäiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuvalla ensimmäiseltä ja toiselta joulupäivältä, loppiaiselta, pitkäperjantailta, toiselta pääsiäispäivältä, vapunpäivältä, helatorstailta ja juhannusaatolta arkipyhäkorvauksena 8 tunnin palkka keskituntiansion mukaan.

2. Arkipyhäkorvaus maksetaan kuitenkin vain työntekijälle, jonka työsuhde on yhtäjaksoisesti kestänyt vähintään yhden kuukauden ennen kyseistä arkipyhää ja edellyttäen, että työntekijä on ollut työtuntijärjestelmän mukaisesti työssä joko viimeisenä arkipyhää edeltäneenä tai sen jälkeen lähinnä seuraavana työpäivänä.

3. Jos edellisen kappaleen mukainen edellytyssääntö aiheuttaisi arkipyhäkorvauksen menetyksen useilta peräkkäisiltä arkipyhiltä, menetys koskee vain yhtä mainituista arkipyhistä.

4. Arkipyhäkorvaus maksetaan myös arkipyhiltä, jotka sattuvat:

- vuosiloman ajaksi
- ajalle, jolta työntekijälle maksetaan sairausajan palkkaa
- 28 §:ssä tarkoitetun lapsen sairaudesta johtuvan palkallisen poissaolon ajaksi
- taloudellisista ja tuotannollisista syistä johtuvan lomautuksen ensimmäisten 15 kalenteripäivän ajaksi.

5. Arkipyhäkorvausta ei makseta, jos poissaolo työpäivänä on johtunut muusta kuin hyväksyttävästä syystä.

6. Jos itsenäisyyspäivä osuu työntekijän työpäiväksi, maksetaan palkka itsenäisyyspäivälain mukaan.

21 § Palvelusvuosilisä

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

2. Palvelusvuosilisä määräytyy seuraavasti:

Työsuhteen kesto

10 mutta ei 15 vuotta

Palvelusvuosilisän laskentakaava

1,5 x Lkk x KTA

15 mutta ei 20 vuotta	$3,0 \times \text{Lkk} \times \text{KTA}$
20 mutta ei 25 vuotta	$4,5 \times \text{Lkk} \times \text{KTA}$
25 vuotta tai enemmän	$6,0 \times \text{Lkk} \times \text{KTA}$

Lkk = edellisen lomanmääräytymisvuoden lomaan oikeuttavien kuukausien lukumäärä,

KTA = työehtosopimuksen 15 §:n 1.-kohdassa tarkoitettu keskituntiansio, jota sovellettiin työntekijään 30.11.

3. Työntekijän kuulumisen palvelusvuosilisän soveltamispiiriin ja peruste palvelusvuosilisän maksamiselle todetaan vuosittain 30.11.

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

5. Palvelusvuosilisä suoritetaan erillisenä lisänä eikä sitä ei oteta huomioon työehtosopimuksen 15 §:n mukaista keskituntiansiota laskettaessa eikä lomapalkkasopimuksen 2 §:n 1.kohdan mukaista keskituntiansiota laskettaessa.

6. Pääluottamusmiehen kanssa voidaan myös paikallisesti sopia järjestelmästä, jossa työnantaja ja työntekijä voivat kirjallisesti sopia palvelusvuosilisän vaihtamisesta vastaavaan palkalliseen vapaaseen enintään yhden viikon osalta kalenterivuoden aikana. Mikäli työntekijän työsuhde päättyy ennen vapaan pitämistä, korvataan pitämättä jäänyt vapaa-aika voimassa olevan keskituntiansion mukaan.

22 § Matkakorvaukset

1. Kilometrikorvaukset, kotimaan päiväraha, ulkomaan päiväraha, ateriakorvaukset, majoittumiskorvaukset ja muut korvattavat kustannukset korvataan verohallinnon verovapaista matkakustannusten korvauksista annetun päätöksen mukaisesti, ellei paikallisesti toisin sovita.

2. Päivärahaa ei makseta silloin, kun matkustetaan yrityksen omiin toimipisteisiin, jotka sijaitsevat enintään 100 kilometrin etäisyydellä työntekijän varsinaisesta työpaikasta.

3. Edellä kohdassa 2. olevaa määräystä ei sovelleta, mikäli matkustaminen toimipisteiden välillä on toistuvaa.

4. Matkustamiseen käytetyltä ajalta maksetaan työntekijälle hänen keskituntiansionsa mukainen korvaus, kun matkustaminen on tapahtunut hänen säännöllisenä työaikanaan. Jos matkustaminen on tapahtunut säännöllisen työajan ulkopuolella, maksetaan hänelle keskituntiansion mukainen korvaus yhteensä enintään 16 tunnilta vuorokaudessa. Jos matkustaminen tapahtuu sunnuntaina tai juhlapäivänä, ei edellä mainitulla tavalla maksettavalle korvaukselle tule sunnuntaityökorotusta. Milloin työntekijälle on järjestetty makuupaikka, ei klo 21 - 7 väliseltä ajalta mainittua korvausta suoriteta.

5. Matka-aikaa ei lueta työajaksi.

23 § Työvälineet

1. Mikäli työnantajan ja työntekijän kesken sovitaan työntekijän omien työvälineiden käyttämisestä, on niistä maksettavasta korvauksesta sovittava samalla.
2. Jos työnantaja hankkii työntekijälle tarpeelliset työvälineet, ei edellä mainittua työkorvausta makseta.

24 § Vaalilautakunnan tai -toimikunnan jäsenyys

1. Työnantaja korvaa työntekijälle, joka toimii valtiollisia taikka kunnallisia vaaleja varten lain mukaan asetetun vaalilautakunnan tai -toimikunnan jäsenenä, sen 15 §:n 1.kohdan mukaisen ansionmenetyksen, mikä hänelle aiheutuu siitä, että lautakunnan tai toimikunnan kokous pidetään hänen työaikanaan.

25 § Merkkipäivät ja muut poissaolot

1. Työntekijällä on oikeus saada palkallista vapaata työstä tai ylimääräinen 8 tunnin palkka keskituntiansion mukaan:
 - 50- ja 60-vuotispäivänään silloin, kun päivä on työntekijän työpäivä
2. Työntekijällä on oikeus saada vapaata työstä:
 - vihkimispäivänä,
 - läheisen omaisen hautauspäivänä.
3. Läheisenä omaisena pidetään työntekijän avio- ja avopuolisoa, heidän lapsia, lapsenlapsia ja ottolapsia, hänen vanhempiaan, veljiään ja sisariaan sekä avio- tai avopuolison vanhempia.
4. Vapaan antamiseen käytetään ensisijaisesti työajan lyhennysvapaata.

26 § Vanhempainvapaat

1. Työntekijälle annetaan äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaaksi se aika, johon hänelle sairausvakuutuslain mukaan tulevan äitiys-, isyys- ja vanhempainrahan katsotaan kohdistuvan.
2. Äitiysvapaan ajalta maksetaan täysi palkka kolmelta kuukaudelta (78 arkipäivää). Tuntipalkkaisen osalta palkka maksetaan keskituntiansion mukaisena. Palkanmaksun edellytyksenä kuitenkin on, että hänen työsuhteensa on yhtäjaksoisesti jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä.
3. Työsuhteen jatkuttua kuuden kuukauden ajan maksetaan isyysvapaalla olevalle työntekijälle palkka keskituntiansion mukaisena isyysrahakauden 6 arkipäivältä.
4. Jos työntekijä on adoptoinut alle 7-vuotiaan lapsen, sovelletaan adoptioon välittömästi liittyvänä edellä mainittuja määräyksiä äitiys- ja isyysvapaan palkan maksamisen osalta, mikäli työntekijä on oikeutettu saamaan sairausvakuutuslain 9 luvun 11 ja 12 §:n mukaista adoptiovanhemmalle maksettavaa vanhempain tai isyysrahaa.
5. Työntekijällä on oikeus saada tämä palkkansa luontaisetuineen sen suuruisena, kuin hän työssä ollessaan olisi säännöllisenä työaikana ansainnut.

6. Ajalta, jolta työnantaja on maksanut äitiysvapaa-ajan tai isyysvapaa-ajan palkkaa, työnantajalla on oikeus saada työntekijälle lain tai sopimuksen perusteella tuleva päiväraha tai siihen verrattava korvaus, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrä.

Pöytäkirjamerkintä:

Vanhempainvapaita koskeva määräys muutetaan 1.8.2022 alkaen (tai silloin kuin perhevapaauudistuksen mukaisia muutoksia aletaan soveltamaan) tämän työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjassa sovitun mukaisesti.

27 § Kutsunnat ja reservin harjoitukset

1. Työntekijän osallistuessa ensimmäisen kerran varusmiespalveluksen edellyttämään kutsuntaan tai valintatilaisuuteen ja siihen liittyvään lääkärintarkastukseen työnantaja korvaa 15 §:n 1.kohdan mukaisesti ansionmenetyksen niiltä työtunneilta, jotka työntekijä, kutsunnan, valintatilaisuuden tai lääkärintarkastuksen tapahtuessa hänen työtuntijärjestelmänsä mukaisena työaikana, on joutunut olemaan poissa työstä.

2. Työnantaja maksaa työntekijälle reservin harjoitusten ajalta palkkaa 15 §:n 1.kohdan mukaisesti siten, että työntekijä saa vähennettynä valtion maksamalla reserviläispalkalla täydet palkkaedut.

IV Sosiaaliset määräykset

28 § Sairausajan palkka

28.1 Sairausajan palkanmaksua koskevat yleiset määräykset

1. Sairausajan palkan maksamisen edellytykset ovat seuraavat:

- Työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtä.
- Työntekijä on viipymättä ilmoittanut työkyvyttömyydestään työnantajalle ja sairausajan palkan perusteissa tai määrässä ei ole epäselvyyttä
- Työntekijä on esittänyt työkyvyttömyydestä työnantajan hyväksymän selvityksen

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

3. Sairausajan palkka maksetaan työehtosopimuksen 15 §:n 2.kohdan tarkoittaman keskituntiansion mukaisena.

4. Sairausajan palkka maksetaan ensimmäisen sellaisen täyden poissaolopäivän alusta tai mikäli työkyvyttömyys on aiheutunut työtapaturmasta ensimmäisen sellaisen poissaolopäivän alusta lukien, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä.

5. Sairausajan palkka maksetaan työkyvyttömyysajanjaksolta seuraavasti:

**Työsuhde jatkunut yhdenjaksoisesti
ennen työkyvyttömyyden alkua**

vähintään 1 kk mutta alle 3 vuotta

**Ajanjakso
kalenteripäivinä**

28 päivää

vähintään 3 vuotta mutta alle 5 vuotta	35 päivää
vähintään 5 vuotta mutta alle 10 vuotta	42 päivää
vähintään 10 vuotta tai kauemmin	56 päivää

6. Jos sairaudesta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa ennen kuin työsuhde on jatkunut yhden kuukauden, maksaa työnantaja sairausajan palkkana 50 % työntekijän keskituntiansion mukaisesta palkasta niiltä työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä, jotka ovat työkyvyttömyyden alkamispäivän ja sen jälkeisen 9 päivän pituisen ajanjakson sisällä.

7. Työntekijälle, jonka työsuhde on ennen sairauden alkua jatkunut yhdenjaksoisesti alle 6 kuukautta, eikä työkyvyttömyys ole aiheutunut työtapaturmasta, sairausajan palkkaa maksetaan vasta toisen sellaisen sairauspäivän alusta lukien, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä.

8. Sairauden aiheuttaman työkyvyttömyyden jatkuessa sairastumispäivän jälkeen vähintään kuusi (6) arkipäivää, maksaa työnantaja palkan myös karenssipäivältä. Työntekijän työkyvyttömyyden alkaessa kesken työvuoron maksetaan hänelle keskituntiansion mukainen palkka työvuoron loppuun.

9. Jos työntekijän työkyvyttömyys saman sairauden johdosta alkaa uudelleen 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolta hänelle viimeksi maksettiin sairausajan palkkaa tai sairausvakuutuslain mukaista sairauspäivärahaa, ei työntekijä ole oikeutettu uuteen 5. kohdan mukaiseen korvausajanjaksoon.

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

28.2 Työkyvyttömyyden todentaminen

1. Työntekijän työkyvyttömyys todetaan ensisijaisesti yrityksen työterveyslääkärin lääkärintodistuksella tai muulla työnantajan hyväksymällä lääkärintodistuksella, ellei tässä kohdassa myöhemmin toisin määrätä.

2. Muun kuin työterveyslääkärin ja paikallisesti sopien terveydenhoitajan todistus työkyvyttömyydestä riittää sairausajan palkanmaksun perusteeksi tapauksissa, joissa

- hoidon kiireellisyyden,
- työterveyslääkärin kaukaisen sijainnin,
- vastaanottoajan soveltumattomuuden,
- erikoislääkärin tutkimuksen tarpeellisuuden,
- matkatyön tai
- muun perustellun syyn vuoksi

työterveyslääkärin käyttö ei ole mahdollista.

3. Jos sairauden laatu tai muu vastaava syy estää lääkärintodistuksen hankkimisen sairauden alkaessa, on se hankittava välittömästi esteen poistuttua.

4. Epidemioiden aikana ja tilanteissa, joissa lääkäriin pääsy on tilapäisesti vaikeutunut, voidaan sairaus katsoa todistetuksi myös työterveyshoitajan tai terveydenhoitajan tutkimuksensa perusteella antamalla ilmoituksella havaitsemistaan oireista ja mahdollisen sairausloman tarpeesta enintään 3 vuorokauteen saakka kerrallaan. Kertautuvan todistuksen antajan tulee olla sama terveydenhoitaja.

5. Osapuolet edellyttävät lisäksi, että työterveydenhoitaja tai terveydenhoitaja on ennen sairaslomatodistuksen antamista yhdessä lääkärin kanssa todennut edellisessä kappaleessa tarkoitetun olosuhteen olemassaolon.

6. Sairauslomatodistus on edellä mainituin edellytyksin hyväksyttävä todistus, jollei työnantaja perustelluin syin pysty osoittamaan väärinkäytöstä.

28.3 Vähennykset sairausajan palkasta

1. Sairausajan palkka maksetaan työntekijälle joko siten, että työnantaja

- saa sairausvakuutuksesta palautuksena itselleen samalta ajalta työntekijälle tulevan päivärahan, siihen verrattavan korvauksen taikka saamaan sen määrän takaisin työntekijältä, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrän tai
- maksaa työntekijälle määrän, joka yhdessä samalta ajalta hänelle maksetun sairausvakuutuslain mukaisen päivärahan kanssa nousee 27.1 §:n 3.kohdan mukaisen palkan määrään.

2. Työnantajalla ei ole oikeutta vähentää ko. korvausta sairausajan palkasta siltä osin kuin korvausta maksetaan työntekijälle hänen kokonaan tai osaksi itse kustantamansa vapaaehtoisen vakuutuksen perusteella.

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

4. Milloin työpaikalla oleva sairausavustuskassa toimii sairausvakuutuslain alaisena kassana, voi työnantaja toteuttaa edellä oleviin kohtiin perustuvat velvollisuutensa siten, että kassa maksaa myös sairausvakuutuslain ulkopuolella suoritettavat avustukset, jotka työnantaja peittää kassalle suorittamillaan kannatusmaksuilla.

28.4 Sairausajan palkan maksuajankohta

1. Ensisijaisena menettelytapana tulisi pitää sitä, että työnantaja maksaa työntekijälle sairausajan palkan säännöllisen palkanmaksun yhteydessä odottamatta päivärahan tai siihen verrattavan muun korvauksen saamista.

29 § Lapsen sairastuminen

29.1 Lyhyen tilapäisen poissaolon korvaaminen

1. Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan äidille tai isälle tämän työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevan määräyksen mukaisesti korvaus lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä, lyhyestä tilapäisestä poissaolosta.
2. Lyhyellä tilapäisellä poissaololla tarkoitetaan 1-4 päivän poissaoloa, jota on aina arvioitava tapauskohtaisesti huomioiden muun muassa hoidon järjestämismahdollisuudet ja sairauden laatu.
3. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä tai toinen vanhemmista on estynyt järjestämästä hoitoa tai hoitamasta äkillisesti sairastunutta lasta sen johdosta, että hän on sairaalahoidossa kodin ulkopuolella tai ase- tai siviilipalvelusvelvoitteiden vuoksi ja että poissaolosta annetaan tämän työehtosopimuksen mukainen riittävä selvitys. Saman sairastumisen johdosta korvausta maksetaan vain toiselle vanhemmista.
4. Mikäli lapsen vanhemmat ovat saman työnantajan palveluksessa vuorotyössä siten, että vanhempien työvuorot osuvat peräkkäin, varataan kotona olevalle vanhemmalle mahdollisuus ilman palkan menetystä hoitaa äkillisesti sairastunutta lasta siihen saakka, kunnes toinen vanhemmista palaa työvuoroltaan kotiin. Tällaisen palkallisen poissaolon pituus on se aika mikä kuluu edestakaiseen työmatkaan.
5. Yksinhuoltajiin sovelletaan edellä mainittuja määräyksiä. Yksinhuoltajaksi katsotaan myös henkilö, joka ilman avioeropäätöstä on pysyvästi muuttanut asumaan erilleen aviopuolisostaan sekä henkilö, jonka puoliso on estynyt osallistumasta lapsen hoitoon asevelvollisuuden suorittamisen tai reservin harjoitusten vuoksi.

29.2 Poissaolon välttämättömyys ja sairaudesta ilmoittaminen sekä saman sairauden uusiutuminen

1. Ensisijaisesti lapsen vanhempien tulisi pyrkiä järjestämään hoito. Kun tähän ei ole mahdollisuuksia, äiti tai isä voi itse jäädä hoitamaan lasta. Poissaolotapauksissa lapsen äidiltä tai isältä vaaditaan selvitykseksi poissaolon välttämättömyydestä vain tieto lapsen hoitopaikan sekä muiden samassa taloudessa asuvien perheenjäsenten hoitomahdollisuudesta ja sopivuudesta tehtävään.
2. Perheenjäsenillä tarkoitetaan kyseisen lapsen äitiä ja isää, isovanhempia, lapsen vanhempia sisaruksia sekä muita työntekijän taloudessa eläviä.
3. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on työehtosopimuksen tai yrityksen käytännön mukainen sama selvitys, joka vaaditaan vanhemman omasta sairaudesta.
4. Lapsen sairastumiseen kesken työntekijän työpäivän sovelletaan samoja sääntöjä kuin jos työntekijä olisi itse sairastunut kesken työpäivän.
5. Mikäli lapsi sairastuu uudelleen samaan sairauteen 30 päivän kuluessa, suoritetaan työehtosopimuksen sairausajan palkka myös lapsen hoidon osalta ilman karenssia.

6. Saman sairauden uusiutumisena ei pidetä kahden tai useamman lapsen sairastumista peräkkäin alle 30 päivän välein samassa perheessä. Myöskään äidin ja lapsen peräkkäin sattuvat sairaudet eivät keskenään muodosta työehtosopimuksen tarkoittamaa uusiutumistapausta.

29.3 Vuosiloman ansainta

1. Sairaam lapsen hoitamisesta johtuvat palkalliset poissaolopäivät rinnastetaan vuosilomalain tarkoittamiin työssäolopäivien veroisiin päiviin.

29.4 Vaikeasti sairas lapsi

1. 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 10 luvun 2 §:ssä tarkoitettuun lapsen hoitoon, kuntoutukseen taikka sopeutumisvalmennus- tai kuntoutuskurssille sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

30 § Perhevapaa keskeyttäminen

1. Työntekijän keskeyttäessä sairautensa tai muusta syystä aiheutuneen työkyvyttömyyden vuoksi vanhempainvapaansa tai hoitovapaansa, perustuu työntekijän työstä poissaolo tällöin työkyvyttömyyteen. Työnantajalla ei tällöin ole velvollisuutta maksaa sairausajan palkkaa ajalta, jonka vanhempainvapaa- tai hoitovapaajakso työsopimuslaissa säädettyyn määräaikaan mennessä tehdyn ilmoituksen mukaan olisi kestänyt.

2. Vanhempainvapaa ja hoitovapaa on tarkoitettu käytettäväksi lapsen hoitamiseen. Työskentely vapaan aikana muualla on siten mahdollista vain, jos se voi tapahtua niin, ettei lapsen hoito esty tai häiriinny.

3. Osapuolet suosittelevat kokonaissuunnitelman laatimista perhevapaiden käyttämisestä.

31 § Lääkärintarkastukset

31.1 Lakisääteiset lääkärintarkastukset

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

2. Työntekijälle, joka lähetetään 1.-kohdassa tarkoitettuihin tutkimuksiin tai määrätään tällaisessa tarkastuksessa jälkitarkastukseen, suorittaa työnantaja korvauksen välttämättömistä matkakustannuksista. Mikäli tutkimukset tai jälkitarkastus tehdään muulla paikkakunnalla, maksaa työnantaja päivärahan noudattaen työehtosopimuksen matkakustannusten korvausmääräyksiä.

3. Mikäli tarkastus tapahtuu työntekijän vapaa-aikana, maksetaan työntekijälle korvauksena ylimääräisistä kuluista summa, joka vastaa sairausvakuutuslain mukaista vähimmäispäivärahaa.

31.2 Muut kuin lakisääteiset lääkärintarkastukset

31.2.1 Ansionmenetyksen korvattavuuden perusedellytykset

(Ovat edellytyksinä kaikille 31.2.2 A-E mukaisille kohdille)

1. Kysymys on sairastumis- tai tapaturmatapauksesta, jossa on välttämätöntä päästä nopeasti lääkärintarkastukseen.
2. Muissa kuin edellisessä kappaleessa tarkoitetuissa sairastumis- tai tapaturmatapauksissa edellytetään, että aikaa lääkärintarkastukseen ei ole saatavilla kohtuullisen ajan kuluessa työajan ulkopuolella.
3. Työntekijän on esitettävä selvitys lääkärintarkastuksesta, odotus- ja matka-ajoista sekä edellisen kappaleen mukaisissa tilanteissa siitä, ettei hän voinut saada vastaanottoa työajan ulkopuolella.
4. Työntekijän on ilmoitettava lääkäriin menostaan etukäteen työnantajalle. Jos ilmoitusta ei ylivoimaisen esteen takia voida etukäteen tehdä, on ilmoitus tehtävä välittömästi, kun se on mahdollista.
5. Lääkärintarkastus on järjestettävä työajan tarpeetonta menetystä välttäten.
6. Mikäli työntekijä saa lääkärintarkastuksen ajalta sairausajan palkkaa, ei korvausta ansionmenetyksestä lääkärintarkastusta koskevien sopimusmääräysten nojalla suoriteta. Korvausta ei suoriteta myöskään sairausajan palkkamääräysten edellyttämänä karenssipäivänä suoritettuna lääkärintarkastuksen ajalta.
7. Ansionmenetystä ei korvata, kun sairaus on johtunut omasta törkeästä tuottamuksesta tai tahallisuudesta,

31.2.2 Ansionmenetyksen korvattavuuden erityisedellytykset

A) Uusi tai uusiutuva sairaus

1. Sellaisen lääkärintarkastuksen ajalta, jossa todetaan työntekijän sairaus tai lääkärin tutkimustoimenpiteestä johtuneen, enintään vuorokauden kestäneen työkyvyttömyyden ajalta.
2. Työntekijän jouduttua sairausoireiden vuoksi sairaalaan tarkkailtavaksi tai tutkittavaksi noudatetaan sairausajan palkkamääräyksiä.

B) Aikaisemmin todettu sairaus

1. Kroonisen sairauden edellyttämän lääkärintarkastuksen ajalta edellyttäen, että kysymys on kyseisen erikoisalan lääkärin suorittama tarkastus hoidon määrittelemiseksi.
2. Sairauden olennaisesti pahentuessa, minkä vuoksi työntekijän on ollut tarpeen hakeutua lääkärintarkastukseen.
3. Hoidon määrittelemiseksi tarpeellisen kyseisen erikoisalan lääkärin tarkastuksen ajalta, jossa annetaan määräys apuvälineen hankkimiseksi (esimerkiksi silmälasit).
4. Muun aikaisemmin todetun sairauden hoidon määrittelemiseksi tarpeellisen lääkärintarkastuksen ajalta vain, jos lääkärinpalveluja ei ole saatavissa työajan ulkopuolella.
5. Syöpäsairauden edellyttämän hoitotoimenpiteen aiheuttaman työkyvyttömyyden ajalta, jolloin noudatetaan sairausajan palkkamääräyksiä.

C) Laboratorio- ja röntgentutkimukset

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

D) Raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset ja tutkimukset

1. Äitiysrahan saamisen edellytyksenä olevan lääkärin tai terveyskeskuksen todistuksen hankkimiseksi välttämättömän tarkastuksen sekä synnytystä edeltävien lääketieteellisten tutkimusten ajalta, ellei työntekijä ole saanut vastaanottoa työajan ulkopuolella.
2. Työntekijän on pyynnöstä esitettävä työnantajalle selvitys tutkimuksen liittymisestä raskauteen sekä sen suorittamisen välttämättömyydestä työaikana.

E) Äkillinen hammassairaus

1. Hoitotoimenpiteen ajalta äkillisen hammassairauden aiheuttaessa ennen hoitotoimenpiteitä työntekijän työkyvyttömyyden, joka vaatii samana päivänä tai saman työvuoron aikana annettavaa hoitoa, mikäli hänen ei onnistu saada hoitoa työajan ulkopuolella.
2. Työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys osoitetaan hammaslääkärin antamalla todistuksella.

31.3 Lääkärintarkastus työsuhteen alkaessa

1. Työntekijän joutuessa käymään lääkärintarkastuksessa työsuhteen alkaessa sen vuoksi, että lääkärintarkastus on työsuhteen syntymisen tai jatkumisen edellytyksenä, korvataan työntekijälle lääkärintarkastuksesta ja siihen mahdollisesti liittyvästä laboratorio- tai röntgentutkimuksesta aiheutuvat kustannukset sekä menetetyltä säännölliseltä työajalta ansionmenetys, ellei vastaanottoa ole voitu järjestää työajan ulkopuolella.
2. Ennen työsuhteen alkua suoritetusta lääkärintarkastuksesta johtuvaa ansionmenetystä ei korvata. Tarkastuksesta aiheutuneet kustannukset korvataan, mikäli tarkastusta edellyttänyt työnantaja ottaa kyseisen henkilön työsuhteeseen.

31.4 Laskenta

1. Kohdissa 31.1-31.3 tarkoitettu ansionmenetys määräytyy työehtosopimuksen sairausajan palkan laskenta- ja yhteensovitussääntöjen mukaan.

32 § Ryhmähenkivakuutus

1. Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan työntekijöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen siten kuin siitä on keskusjärjestöjen välillä sovittu. Vakuutuksen saamisen tarkemmat ehdot ilmenevät Työntekijäin ryhmähenkivakuutuspoolin vakuutusehdoista.

33 § Vuosilomat

Vuosiloman antaminen ja siirtäminen

1. Työntekijä saa vuosiloman vuosilomalain mukaan. Tuotannollisen tilanteen niin edellyttäessä 18 lomapäivää ylittävältä osalta kesäloma voidaan paikallisesti sopia pidettäväksi yhdessä jaksossa 1.4.-31.12.

Vuosilomapalkka

2. Vuosilomapalkka ja lomakorvaus lasketaan noudattaen keskusjärjestöjen välillä 21.3.2005 allekirjoitettua lomapalkkasopimusta. Jos lomanmääräytymisvuoden aikana ansaittu vuosiloma alittaa 24 päivää vuosilomalain 7 § 2 momentin 2 tai 3 kohdassa tarkoitetun poissaolon takia, työntekijällä on oikeus vuosilomaa täydentäviin lisävapaapäiviin. Tuntipalkkaiselle työntekijälle maksetaan kultakin lisävapaapäivän tunnilta palkkaansa vastaava korvaus keskituntiansion mukaan.

Lomarahaa

3. Vuosilomaltaan työhön palaavalle työntekijälle suoritetaan lomarahana 50 % hänen vuosilomapalkastaan.

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

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

6. Mikäli työnantaja on muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä irtisanonut hänen työsopimuksensa päättymään vuosiloman aikana siten, että työntekijä työsuhteen päättymisen vuoksi on estynyt palaamasta vuosilomaltaan työhön, työntekijä ei tästä syystä johtuen menetä oikeuttaan lomarahaan.

7. Lomarahaa suoritetaan kuitenkin, mikäli työntekijä välittömästi ennen vuosiloman alkamista tai vuosiloman päätyttyä työsuhteen kestäessä on ollut poissa työstä työnantajan suostumuksella tai on ollut estynyt saapumasta työhön vuosilomalain 2 luvun 7 §:n 1. tai 2. momentissa mainittujen syiden takia.

8. Työstä poissaolo hoitovapaan vuoksi rinnastetaan tilanteisiin, joissa työntekijä on poissa työnantajan suostumuksella. Edellytyksenä lomarahan maksamiselle on, että työntekijä palaa työhön hoitovapaalta työsopimuslain tarkoittaman ilmoituksen tai siihen myöhemmin perustellusta syystä tehdyn muutoksen mukaisesti.

9. Mikäli työntekijä on pois työstä joko välittömästi ennen tai jälkeen vuosilomansa eikä hänellä ole poissaoloonsa em. syytä suoritetaan työntekijälle vain puolet loman jälkeen maksettavasta lomarahasta.

10. Lomarahaa suoritetaan loman jälkeen ensimmäisen palkanmaksun yhteydessä, jolloin yrityksessä normaalisti maksetaan palkka, mikäli hän ei 8.-kohdassa mainituista syistä olisi ollut estynyt saapumasta työhön.

11. Lomarahasta 1/2 suoritetaan enakkona vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä.
12. Paikallisesti voidaan kirjallisesti sopia lomapalkan ja lomarahan maksuajankohdasta toisin.
13. Mikäli vuosiloma on jaettu, suoritetaan kunkin loman osan päätyttyä sitä vastaava osa lomarahasta noudattaen vastaavasti, mitä edellä on määrätty.
14. Edellä mainittu ennakko maksetaan kuitenkin vain pisimmän lomanosan yhteydessä. Enintään kuuden päivän pituiselta lomajaksolta ennakkoa ei makseta, vaan lomarahaa maksetaan kokonaisuudessaan vuosilomapalkan yhteydessä.
15. Jos työt loman ajaksi keskeytetään, pyritään mikäli mahdollista niille työntekijöille, jotka eivät saa vuosilomaa tai loma-ajan palkkaa yhtä pitkältä ajalta kuin töiden keskeytys kestää, järjestämään työtä, jos he ennen loman alkamista ilmoittavat sitä haluavansa.
16. Yksi- ja kaksivuorotyössä työajanlyhennyspäivät luetaan työssäolopäivien veroisiksi päiviksi vuosilomaa ansaittaessa.
17. Kolmivuorotyössä työtuntijärjestelmän mukaiset vapaapäivät luetaan työssäolopäivien veroisiksi päiviksi noudattamalla vuosilomalain 2 luvun 7 §:n 1. momentin sisältämää laskentatapaa.

V Työntekijöiden edustajat ja neuvottelumenettely

34 § Ilmoitustaulujen käyttö ja kokousoikeus työpaikoilla

1. Työnantajan ilmoitukset, jotka koskevat työntekijäryhmiä, tiedotetaan, ellei niitä anneta tiedoksi kullekin asianomaiselle työntekijälle erikseen, tätä tarkoitusta varten työpaikalle asetetuilla tauluilla.
2. Tähän työehtosopimukseen sidotun työntekijäliiton ja sen paikallisten osastojen ilmoituksia ja tiedonantoja saadaan tehdasalueella kiinnittää sitä varten osoitetuille ilmoitustauluille.
3. Kullakin työpaikalla sovellettavan työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton rekisteröidyllä alayhdistyksellä ja sen työpaikalla olevalla osastolla, työhuonekunnalla tai vastaavalla on mahdollisuus työajan ulkopuolella (ennen työajan alkamista, ruokatauolla tai välittömästi työajan päätyttyä, sekä erikseen sovittaessa myös viikkolepoon kuuluvana aikana) järjestää kokouksia työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä seuraavin edellytyksin:
 - Kokouksen pidosta työpaikalla tai muussa tämän sopimuksen tarkoittamassa paikassa on työnantajan kanssa sovittava, mikäli mahdollista, kolme päivää ennen aiottua kokousta.
 - Työnantaja osoittaa kokouspaikan, joka on joko työpaikalla tai työpaikan läheisyydessä, työnantajan hallinnassa oleva, tarkoitukseen soveltuva paikka. Ellei tällaista ole, on kysymyksestä tarvittaessa neuvoteltava tarkoituksenmukaisen ratkaisun löytämiseksi.
 - Pidettävän kokouksen menosta ja järjestyksestä sekä kokoustilojen siisteydestä vastaavat kokoustilojen varauksen tehnyt järjestö ja järjestäjä, eikä järjestettävä kokous saa häiritä liike- tai tuotantotoimintaa. Järjestön luottamushenkilöiden tulee olla kokouksessa saapuvilla.

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

35 § Luottamusmiehet

1. Luottamusmiehen toimikauden pituus on kaksi vuotta. Täysi toimikausi voi alkaa ainoastaan parittoman vuoden alusta.
2. Yleissopimuksen mukaiselle pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle maksetaan kuukausittain korvausta seuraavasti:

Työpaikan työntekijäin lukumäärä	Korvaus (1.1.2022) alkaen €/kk
alle 51	85
51-150	160
151-250	180
251-350	200
351-450	220
451-	240

3. Luottamusmiestehtävien hoitamista varten järjestetään pääluottamusmiehelle yleissopimuksen
4. luvun 1. kohdan edellyttämää säännöllistä vapautusta työstä seuraavasti:

Työpaikan työntekijäin lukumäärä	Säännöllisen vapautuksen määrä
20-50	4 tuntia viikossa
51-100	10 tuntia viikossa
101-150	14 tuntia viikossa
151-200	18 tuntia viikossa
201-250	22 tuntia viikossa
251-300	24 tuntia viikossa
301-350	28 tuntia viikossa
351-	kokonaan vapautettu

4. Pääluottamusmiehelle myönnettävän vapaa-ajan pituutta vahvistettaessa todetaan työpaikan työntekijäin lukumäärä vuosittain marraskuun 1. päivänä. Pääluottamusmiehelle myönnettävän vapautuksen määrässä huomioidaan työpaikalla toteamisvuoden aikana työskennelleiden vuokratyöntekijöiden keskimääräinen lukumäärä, jos se on tarkastelujakson aikana keskimäärin ollut vähintään 20 henkilöä. Tämän mukaan vahvistetun vapautuksen pituutta noudatetaan seuraavan vuoden ajan.

5. Mikäli pääluottamusmiehen edellä sanotun mukainen vapaa-aika on kuusi tuntia tai vähemmän ja sen antaminen tuottaisi vaikeuksia, voidaan paikallisesti sopia siitä, että vapaa-ajan sijasta maksetaan keskituntiansion mukainen korvaus vastaavalta ajalta.
6. Työpaikoilla, joissa on yli 200 työntekijää, ei pääluottamusmiestä pidetä kolmivuorotyössä, ellei siitä paikallisesti toisin sovita.
7. Luottamusmiehelle on silloin, kun hän toimii yhteistoimintalaissa tarkoitettuna henkilöstöryhmän edustajana, annettava riittävä vapautus työstään.
8. Riittävän vapautuksen määrää on arvioitava tapauskohtaisen harkinnan perusteella. Vapautus on annettava neuvottelujen ajaksi, henkilöstöryhmien edustajien keskinäistä valmistautumista varten sekä henkilöstöryhmän edustajan perehtymiseen annettuun neuvotteluesitykseen tai -aloitteeseen ja neuvotteluja koskevaan työnantajan antamaan aineistoon.
9. Vapautuksen määrää arvioitaessa kiinnitetään huomioita muun muassa niiden henkilöiden lukumäärään, joita neuvoteltava asia koskee, tarvittavien taustatietojen määrä sekä asioiden laatu ja laajuus.
10. Paikallisten sopimusten neuvotteluihin liittyen tulee välttämättömien asioiden hoitamista varten antaa luottamusmiehelle vapautusta työstä muunakin kuin säännöllisenä vapautusaikanaan työn kannalta sopivana aikana TT-SAK yleissopimuksen 4.1. luvun 3 kappaleen mukaisesti.
11. Kokonaan työstä vapautetun pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun palkka määräytyy hänen entisessä työssään saamansa ansion mukaisesti ja tulee em. palkan seurata entisessä työssä maksettavan palkan kehitystä, kuitenkin siten, että palkka ylittää vähintään 15 %:lla 5. palkkaryhmän mukaisen työkohtaisen aikapalkan.
12. Laskettaessa TT-SAK yleissopimuksen 4. luvun 1. kohdan 8. kappaleen tarkoittamaa keskituntiansiota otetaan tällöin huomioon säännöllisen työajan ulkopuolella suoritetusta asetteen teosta maksettava asete- tai siihen verrattava raha.
13. Työajan lyhentämistä koskevien sopimusten mukainen lisä maksetaan myös niiltä säännöllisen työajan tunneilta, jotka luottamusmieheltä tai työsuojeluvaltuutetulta kuluvat heidän toimiessaan työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä.
14. TT-SAK yleissopimuksen 3 luvun 1. kohdasta poiketen voidaan yritysten ja ammattiosaston kesken sopia, että kahdelle tai useammalle yritykselle valitaan niiden palveluksessa oleva yhteinen luottamusmies. Tehty sopimus on voimassa luottamusmiehen toimikauden.
15. Pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oltava yhtäläiset mahdollisuudet kehittyä ammatissa kuin muilla työntekijöillä. Työnantajan ja pääluottamusmiehen/työsuojeluvaltuutetun on selvítettävä myös luottamustehtävän aikana, edellyttääkö hänen ammattitaitonsa ylläpitäminen entiseen tai vastaavaan työhön sellaisen ammatillisen koulutuksen antamista, jota järjestetään myös muille työntekijöille.
16. Pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle tulee järjestää asianmukaiset toimitilat ja toimistovälineet. Tavanomaisiin toimistovälineisiin kuuluu yrityksessä yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internet-yhteys (sähköposti). Arvioinnissa voidaan ottaa huomioon mm. yrityksen ja yhteisön koko, pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun tehtävien laajuus ja edellyttämä tarve sekä ajankäytön määrä. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

36 § Työsuojeluvaltuutetun toimikauden pituus ja korvaus

1. Työsuojeluvaltuutetun toimikauden pituus on kaksi vuotta tai paikallisesti sopien neljä vuotta. Täysi toimikausi voi alkaa ainoastaan parillisen vuoden alusta.
2. Työsuojeluvaltuutetulle maksettava kuukausikorvaus määräytyy saman taulukon mukaisesti kuin luottamusmiehelle maksettava kuukausikorvaus.
3. Työsuojeluvaltuutetun myönnettävän vapaa-ajan pituutta vahvistettaessa todetaan työpaikan työntekijäin lukumäärä vuosittain marraskuun 1. päivänä. Työsuojeluvaltuutetulle vapautuksen määrä lasketaan; hänen edustamien työntekijöiden lukumäärä x toimialakohtainen kerroin 0,276 = aika tunteina / 4 viikkoa. Myönnettävän vapautuksen määrässä huomioidaan työpaikalla toteamisvuoden aikana työskennelleiden vuokratyöntekijöiden keskimääräinen lukumäärä, jos se on tarkastelujakson aikana keskimäärin ollut vähintään 10 henkilöä. 160 tuntia tai yli oikeuttaa yhteen täysin vapaaseen työsuojeluvaltuutettuun.
4. Tämän mukaan vahvistetun vapautuksen pituutta noudatetaan seuraavan kalenterivuoden ajan.

37 § Liittojen edustajien osallistuminen paikallisiin neuvotteluihin

1. Sopimuspuolet pitävät suotavana, että paikallisissa neuvotteluissa ei oteta esille asiaa, josta ei ole ennakolta ilmoitettu toiselle osapuolelle.
2. Mikäli liittojen edustajat haluavat olla läsnä työnantajan ja työntekijäin välisissä paikallisissa neuvotteluissa, on heillä siihen oikeus edellyttäen, että ko. asiasta on jo aikaisemmin neuvoteltu paikallisesti asianomaisten kesken, ja että neuvotteluun osallistumisesta sovitaan liittojen välillä.

38 § Sopimusten tulkinta

1. Jos tämän sopimuksen tai sopimuspuolten välillä tehtyjen muiden sopimusten tai pöytäkirjojen sisällöstä, määräysten tulkinnasta tai soveltamisesta syntyy erimielisyyttä, josta asianomaiset keskenään neuvottelemalla eivät pääse yksimielisyyteen, on asia siirrettävä allekirjoittaneiden liittojen ratkaistavaksi. Elleivät nämäkään pääse asiasta yksimielisyyteen, voi jompikumpi sopimuspuoli alistaa asian työtuomioistuimen ratkaistavaksi.
2. Paikalliset neuvottelut erimielisyysasiassa on aloitettava ensi tilassa ja viimeistään kahden viikon kuluessa neuvotteluesityksen tekemisestä.
3. Niissä tapauksissa, jolloin paikalliset neuvottelut asiasta eivät johda tulokseen, ja toinen osapuoli haluaa alistaa asian liittojen ratkaistavaksi, on asiasta laadittava muistio, jonka molemmat osapuolet allekirjoittavat ja jossa on selostettu erimielisyyden aiheena oleva asia sekä molempien osapuolten kanta. Muistiosta on jätettävä molemmille sopimuspuolille kappale.

39 § Erimielisyyksien sovittelu

1. Jos jostain muusta kuin 39 §:ssä mainitusta syystä syntyy erimielisyyttä työnantajan ja työntekijäin välillä, on ennen kuin muihin toimenpiteisiin saadaan ryhtyä, asiassa pyrittävä sovintoon neuvotteluilla asianomaisten välillä, ja elleivät nämä pääse yksimielisyyteen, on asia siirrettävä sopimuspuolten ratkaistavaksi, ja siitä laadittava 39 §:n 3.kohdassa tarkoitettu muistio.

2. Jommankumman sopimuspuolen esittäessä neuvotteluja 1.kohdassa tarkoitetussa asiassa, on ne aloitettava ensi tilassa ja viimeistään kahden viikon kuluessa esityksen tekemisestä. Neuvottelut on käytävä kaikkea tarpeetonta viivytystä välttäen. Neuvottelujen kestäessä ei ko. asian johdosta saa julistaa työnseisausta (lakkoa tai työsulkua), tahi ryhtyä muuhun toimenpiteeseen vastapuolen painostamiseksi tai työn säännöllisen kulun häiritsemiseksi.

3. Elleivät edellä mainitut neuvottelut johda sovintoon, on sen järjestön, joka aikoo turvautua työnseisaukseen, siitä ilmoitettava kirjallisesti toiselle järjestölle viimeistään 14 vuorokautta ennen aiottua seisausta.

4. Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun työsuhteen päättämiseen liittyvistä riidoista työnantajan on ilman viivytystä ilmoitettava työnantajaliitolle, jonka on saatettava asia työntekijäliiton tietoon. Liittojen on ilman viivytystä selvitettävä paikallisten osapuolten myötävaikutuksella työsuhteen päättämiseen liittyvät taustat.

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

40 § Jatkuva neuvottelumenettely ja paikallinen sopiminen

1. Sopimuskauden aikana liittojen välillä voidaan käynnistää neuvottelut työehtosopimuksen jonkin osan selventämiseksi tai kehittämiseksi. Mikäli sopimuskauden aikana on tarvetta neuvotella työelämän laadullisista kysymyksistä esim. laaja-alaisen työmarkkinaratkaisun tai merkittävien sopimusalaa koskevien lakimuutosten yhteydessä, osapuolet voivat tehdä tarvittavia esityksiä. Neuvotteluissa sovitut asiat voivat tulla voimaan sopimuskauden aikana.

2. Yhteistoiminnalla ja paikallisella sopimisella sen osana vaikutetaan yrityksen tuottavuuden, kilpailukyvyn ja työllisyyden ylläpitoon ja kehittämiseen. Samalla syntyy edellytykset työhyvinvoinnin parantamiselle. Paikallinen sopiminen on ennen kaikkea toiminnan kehittämisen väline.

4. Toimintatapana paikallinen sopiminen koskee koko työyhteisöä. Se edellyttää avointa ja luottamusta synnyttävää vuoropuhelua työnantajan ja henkilöstön välillä.

5. Osapuolten odotetaan ottavan vastuun oman työpaikkansa menestyksestä. Ensisijaiseksi toimintamalliksi tulee omaksua valmius aloitteellisuuteen etsiä parhaat mahdolliset ratkaisut, joilla edistetään sekä yrityksen että henkilöstön etuja ja niiden yhteensovittamista paikalliset tarpeet huomioonottavalla tavalla. Työehtosopimusmääräyksiä sovelletaan sellaisinaan, jos niiden nähdään parhaiten täyttävän osapuolten tavoitteet.

6. Työehtosopimusmääräysten mukainen paikallinen sopiminen on mahdollista työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti joko luottamusmiehen ja työnantajan kesken tai työnantajan ja työntekijän kesken.

7. Luottamusmiehen kanssa tehty sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita luottamusmiehen on katsottava edustavan.

8. Sopimus on solmittava kirjallisena, jos jompikumpi osapuoli sitä pyytää.

9. Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kahden kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu.

41 § Sopimuksen voimassaolo ja irtisanomisjärjestys

1. Tämä sopimus tulee voimaan, sikäli kuin allekirjoituspöytäkirjasta ei muuta johdu 1. maaliskuuta 2022 lukien ja on voimassa 29. päivään helmikuuta 2024 saakka jatkuen senkin jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

2. Jos tämä sopimus kokonaisuudessaan tai joltakin osaltaan irtisanotaan, on irtisanovan puolen viimeistään ensimmäisessä sopimusneuvottelussa annettava muutosehdotus vastapuolelle. Irtisanomisen tulee tapahtua todistettavasti. Sopimuspuolet ovat velvolliset irtisanomisen tapahduttua ryhtymään viivyttelämättä neuvotteluihin uudesta sopimuksesta tai muutosehdotuksesta.

3. Työntekijäin palkkaryhmittelyä koskevat muutosehdotukset voidaan tehdä myös sopimusneuvottelujen aikana.

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

Helsingissä maaliskuun 11. päivänä 2022

PUUTEOLLISUUSYRITTÄJÄT RY



TEOLLISUUSLIITTO RY



Huolto-osastoilla työskentelevien työntekijäin osalta olemme allekirjoittaneet tämän sopimuksen.

TEOLLISUUSLIITTO RY

SÄHKÖALOJEN AMMATTILIITTO RY

PÖYTÄKIRJA

Aika ja paikka 20.1.2018, Metsäteollisuus ry:n toimisto

Läsnä Nina Pärssinen, Metsäteollisuus ry
Mikko Lehtonen, Metsäteollisuus ry
Riku Aalto, Teollisuusliitto ry
Jyrki Alapartanen, Teollisuusliitto ry

OPPISOPIMUSLAIN MUKAISEEN OPPISOPIMUSSUHTEeseen OTETTAVIEN TYÖSUHTEEN EHDOT HIRSITALOTEOLLISUUDESSA (LIITE I)

- 1§ Oppisopimussuhteeseen otettavien oppilaiden työsuhteissa noudatetaan voimassa olevan hirsitaloteollisuuden työehtosopimuksen työehtoja.
- 2§ Oppisopimussuhteisen palkka työssäoloajalta ovat 1.3.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta ensimmäisen vuoden osalta 8,42 euroa ja toisen vuoden osalta 8,88 euroa.
- Oppisopimussuhteisen palkka työssäoloajalta ovat 1.1.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta ensimmäisen vuoden osalta 8,55 euroa ja toisen vuoden osalta 9,01 euroa.
- 3§ Ennen oppisopimuksen solmimista yritykseen työsuhteessa olevan palkka sovitaan paikallisesti.
- 4§ Tämä sopimus on voimassa 20.1.2018 alkaen ja sitä noudatetaan kulloinkin voimassa olevan hirsitaloteollisuuden työehtosopimuksen osana

Aika ja paikka edellä mainitut.

METSÄTEOLLISUUS ry

Nina Pärssinen

Mikko Lehtonen

TEOLLISUUSLIITTO ry

Riku Aalto

Jyrki Alapartanen

Huolto-osastolla työskentelevien työntekijäin osalta olemme tarkastaneet ja allekirjoittaneet tämän pöytäkirjan.

Aika ja paikka edellä mainitut.

TEOLLISUUSLIITTO RY

Riku Aalto

Jyrki Alapartanen

SÄHKÖALOJEN AMMATTILIITTO RY

Sauli Vääntti

Hannu Luukkonen

SOPIMUS TUTKINTOTAVOITTEISEEN KOULUTUKSEEN LIITTYVÄSTÄ TYÖHARJOITTELUSTA JA TYÖSSÄOPPIMISESTA HIRSITALOTEOLLISUUDESSA (LIITE I A)

1 §

Soveltamisala

Tämä sopimus koskee tutkintotavoitteiseen koulutukseen liittyvää työharjoittelua hirsitaloteollisuudessa.

Pöytäkirjamerkintä:

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 sopimuksen määräyksiä sovelletaan kuitenkin myös työssäoppijoihin.

2 §

Tutkintotavoitteiseen koulutukseen liittyvää työharjoittelua ja työssäoppimista koskeva yhteistoiminta

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

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

3 §

Henkilöstön työsuhteturva

Sikäli kun yrityksessä on noudatettu edellä 2 §:ssä todettua menettelytapaa työsopimuslakiin tai irtisanomissuojasopimukseen sisältyvät

- työvoiman vähentämistä
- lisätyön tarjoamisvelvollisuutta tai
- takaisinottoa

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

Helsingissä 20. päivänä tammikuuta 2018

METSÄTEOLLISUUS ry

TEOLLISUUSLIITTO RY

SÄHKÖALOJEN AMMATTILIITTO RY

TT-SAK YLEISSOPIMUS (LIITE II)

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.

Ennakoilmoitus työtaisteluista

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

Soveltamisala

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

Organisaatio- yms. muutokset

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

Lakiviittaukset

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

2 LUKU

YHTEISTOIMINTA TYÖPAIKALLA

Kehittämistoiminta

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

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

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

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

Yhteistoiminnan toteuttaminen

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

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

Kehittämistoiminnan toteuttamiseksi voidaan paikallisesti sopia sellaisen yhteistoimintaelimen perustamisesta, joka käsittelee kehittämistoimintaan sisältyvät asiat. Se voi korvata erilliset yhteistoiminta- ja työsuojelutoimikunnat sekä muut vastaavat toimikunnat. Sama yhteistoimintaelin voi vastata myös yhteistoimintalain, työsuojelun valvontalain, työterveyshuoltolain (743/78) ja naisten ja miesten tasa-arvosta annetun lain (609/86) mukaisista toimista ja suunnitelmista paikallisesti sovittavassa laajuudessa.

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

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

Tyky-toiminta

Työkykyä ylläpitävä toiminta työpaikoilla on linjajohdon, henkilöstöhallinnon, työterveyshuollon ja työsuojeluorganisaation yhteistyötä. Työkykyä ylläpitävän toiminnan periaatteet, joilla ylläpidetään työssä olevien henkilöiden työkykyä ja työssä selviytymistä, sisällytetään työsuojelun toimintaohjelmaan tai työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan. Sovittaessa voidaan edellä mainitut periaatteet sisällyttää myös työpaikalla laadittavaan kehittämistoiminta- tai muuhun vastaavaan suunnitelmaan. Työsuojelupäällikön ja -valtuutetun tehtävänä on osallistua suunnitelman laatimiseen, toteuttamiseen ja seurantaan.

3 LUKU

YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT JA YHTEISTOIMINTAORGANISAATIOT

3.1

Luottamusmiehiä koskevat määräykset

Valitseminen

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

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

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

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

Tehtävät

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

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

Neuvottelujärjestys

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

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

Paikallisten osapuolten yhdessä pyytäessä on työehtosopimukseen sidotuilla liitoilla oikeus lähettää edustajansa paikalliseen 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, jotka 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 määräajoin työstään, tulee hänen hoitaa tehtäväänsä pääsääntöisesti sinä aikana. Välttämättömien asioiden hoitamista varten tulee työnjohdon kuitenkin antaa vapautusta työstä muunakin työn kannalta sopivana aikana. Työnantaja korvaa pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ansionmenetyksen edellä mainituilta ajoilta.

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

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

Ansionmenetyksen korvaaminen

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

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

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

4.2

Asema

Työsuhde

Luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu, työsuojeluasiamies ja muut henkilöstön edustajat ovat työsuhteessaan työnantajaan samassa asemassa riippumatta siitä, hoitaako hän 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 jatkuu liikkeen luovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettava liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tämän sopimuksen kohdassa 4.3 sovittuun jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

4.3

Työsuhdeturva

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Jos yrityksen työvoimaa irtisanotaan tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei pääluottamusmiestä tai työsuojeluvaltuutettua saa irtisanoa tai lomauttaa ellei tuotantoyksikön toimintaa keskeytetä kokonaan. Mikäli pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun kanssa yhteisesti todetaan, ettei hänelle voida tarjota hänen ammatiaan 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 pääluottamusmieشهدokkaaseen, jonka ammattiosaston kokous on asettanut ja jonka asettamisesta ammattiosasto on kirjallisesti työnantajalle ilmoittanut, sekä työsuojeluvaltuutetuehdokkaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti ilmoitettu työsuojelutoimikunnalle tai muulle sitä vastaavalle yhteistoimintaelimelle. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua todetuksi.

Jälkisuusuoja

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

A. Palkkatilastot

Puuteollisuusyrittäjät ry sitoutuu keräämään hirsitalo- ja CLT-valmistajilta tiedot näiden työntekijöiden säännöllisen työajan keskimääräisestä tuntiansiosta ilman erillisiä vuorotyö- ja olosuhdelisiä sekä sunnuntaityö- ja ylityökorotuksia kerran vuodessa koskien ensimmäistä vuosineljänneistä. Tiedot luovutetaan Teollisuusliitolle vuosittain.

Keskimääräistä tuntiansiota koskevat tiedot annetaan palkkaryhmittäin erikseen miehistä ja naisista sekä kaikista palkkaryhmistä yhteensä.

Edellä olevat tiedot koskevat yksinomaan täysin työkykyisiä, 18 vuotta täyttäneitä työntekijöitä. Palkkaryhmistä, joissa työntekijöitä on alle kuusi, ei tietoja kuitenkaan anneta.

B. Hätä- ja ylityöluettelo

Pääluottamusmiehellä on oikeus perehtyä hätä- ja ylityöstä sekä niistä maksetusta korotetusta palkasta laadittuun luetteloon.

C. Ulkopuolisesta työvoimasta ilmoittaminen

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

D. Tietojen luottamuksellisuus

Pääluottamusmiehen on pidettävä tehtävien hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

Yritystä koskevat tiedot

Työnantaja toimittaa pääluottamusmiehelle tiedot yrityksen taloudellisesta tilasta yhteistoimintalain mukaisesti.

Salassapitovelvollisuus

Salassapitovelvollisuudesta on voimassa, mitä yhteistoimintalaissa on säädetty.

6 LUKU

HENKILÖSTÖN KESKINÄINEN TIEDOTUSTOIMINTA JA KOKOUSTEN JÄRJESTÄMINEN

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

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

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

7 LUKU

KOULUTUS

7.1

Ammatillinen koulutus

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

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

7.2

Yhteinen koulutus

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

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

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

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

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

7.3

Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

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

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

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

7.4

Korvaukset

Kurssilta, joka järjestetään SAK:n tai sen jäsenliiton koulutuslaitoksissa tai erityisestä syystä muualla ja jonka koulutustyöryhmä on hyväksynyt, työnantaja on velvollinen maksamaan luottamusmiehelle, varapääluottamusmiehelle, työsuojeluvaltuutetulle -varavaltuutetulle, työsuojelutoimikunnan jäsenelle ja työsuojeluasiamiehelle heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta korvauksen ansionmenetyksestä, edellä mainituille luottamusmiehille enintään kuukauden ajalta ja työsuojeluluottamustehtävissä oleville enintään kahden viikon ajalta. Samoin maksetaan korvaus edellä mainituissa koulutuslaitoksissa järjestettyjen luottamusmiestoimintaan liittyvien koulutustilaisuuksien osalta ammattiosaston puheenjohtajalle enintään kuukauden ajalta, mikäli hän työskentelee yrityksessä, jossa on vähintään 100 asianomaisen alan työntekijää ja hänen johtamassaan ammattiosastossa on vähintään 50 jäsentä.

Lisäksi maksetaan edellisessä kappaleessa tarkoitetuista työntekijöistä kultakin sellaiselta kurssipäivältä, jolta ansionmenetyksen korvausta suoritetaan, kurssista sen järjestäjälle aiheutuvien ruokailukustannusten korvaukseksi keskusjärjestöjen välillä sovittu ateriakorvaus. Ateriakorvauksen määrä vuonna 2022 on 26,21 euroa. Korvauksen määrä tulevalle kalenterivuodelle vahvistetaan aina edeltävän kalenterivuoden syyskuun loppuun mennessä tarkistamalla aikaisemman ateriakorvauksen määrää elinkustannusindeksissä tarkasteluvuotta edeltävästä heinäkuusta tarkasteluvuoden heinäkuuhun mennessä tapahtuneella muutoksella.

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

7.5

Sosiaaliset edut

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

8 LUKU

ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ

8.1

Yleistä

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

tällaiseen sopimukseen perustuvaa toimintaa nimitetään yleensä alihankinnaksi tai aliurakoinniksi.

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

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

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

8.2

Alihankinta

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

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

8.3

Vuokratyövoima

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

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

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

9 LUKU

SOPIMUKSEN SITOVUUS

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

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

Helsingissä 4. kesäkuuta 1997

TEOLLISUUDEN JA TYÖNANTAJAIN KESKUSLIITTO

Tapani Kahri

Seppo Riski

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK

Lauri Ihalainen

Kirsti Palanko-Laaka

IRTISANOMISSUOJASOPIMUS 2001 (TT-SAK) (LIITE III)

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 työjohto-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.

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

Työntekijän henkilöön liittyvän irtisanomisperusteiden asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Tämä tarkoittaa sitä, että irtisanomisperusteiden 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 §

Irtisanomisaajat

Työnantajan noudatettavat irtisanomisaajat ovat seuraavat:

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

3. yli 4 vuotta mutta enintään 8 vuotta	2 kuukautta
4. yli 8 vuotta mutta enintään 12 vuotta	4 kuukautta
5. yli 12 vuotta	6 kuukautta

Työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

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

Soveltamisohje

Työsuhteen kestoajan määräytyminen

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

Työsuhteen keskeytymättömyyden ohella on selvittävä, mikä aika kerryttää irtisanomisaikoja 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 kesto aikaan 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 työsuhteen

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

4 §

Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

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

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

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

Sovellettaessa

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 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 annetulla vähintään kahden viikon pituisella vapaalla katsotaan kirjeitse ja sähköisesti lähetettyyn ilmoitukseen perustuva irtisanominen kuitenkin toimitetuksi aikaisintaan loman tai vapaa-ajan päättymistä seuraavana päivänä.

6 §

Irtisanomisen perusteen ilmoittaminen

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

II IRTISANOMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ

7 §

Soveltamisala

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

8 §

Irtisanomisen toimittaminen

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

9 §

Työntekijän kuuleminen

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

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

Työ sopimuksen 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 ammatiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työ sopimusta päätettäessä, työntekijän itsensä antama aihe työ sopimuksen päättämiseen, työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat.

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

Työnantajaa ei voida tuomita tässä pykälässä tarkoitettuun korvaukseen työ sopimuslain 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 kestoaikaa.

15 §

Ennakkoselvitys

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

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

16 §

Lomautusilmoitus

Työnantajan on ilmoitettava lomautuksesta työntekijälle henkilökohtaisesti. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti 14 §:n 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 työntöön este johtuu työsopimuslain 2:12.2 §:ssä tarkoitetuista tapauksista.

Poikkeukset lomautusilmoituksen määräaajoista

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 työsopimus sen kestosta riippumatta ilman irtisanomisaikaa. Jos lomautuksen päättymisaika on työntekijän tiedossa, tätä oikeutta ei ole lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana.

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

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

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

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

Poikkeukselliset lomautustilanteet

1. Lomautuksen peruuttaminen

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

2. Lomautuksen siirtäminen

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

Esimerkki:

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

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

3. Lomautuksen keskeyttäminen

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

Edellä esitetty koskee vain työnantajan ja työntekijän välistä suhdetta eikä sillä ole otettu kantaa 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 työnteke on keskeytynyt hyväksyttävän syyn, kuten lomauttamisen, vuoksi. Työnantajalla on kuitenkin oikeus periä työntekijältä vastike huoneiston käytöstä aikaisintaan palkanmaksuvelvollisuuden päättymistä seuraavan toisen kalenterikuukauden alusta. Vastike saa olla neliömetriltä enintään määrä, joka on asumistukilain (408/1975) nojalla vahvistettu paikkakunnalla 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 vähentämisyjärjestystä koskevista riidoista noudatetaan 10 §:ssä sovittuja kanneajoja.

Soveltamisohje

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

18 §

Irtisanomista tai lomautusta koskeva ilmoitus luottamusmiehelle ja työvoimaviranomaiselle

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

19 §

Takaisinottaminen

Työnantajan on tarjottava työtä tuotannollisella ja taloudellisella perusteella tai saneerausmenettelyn yhteydessä irtisanomalleen, työvoimatoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä 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 työhönsoitukset.

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

LOMAPALKKASOPIMUS 2005 (LIITE IV)

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

1 §

Soveltamisala

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

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

Yrityksessä, joka liittyy edellä tarkoitetun työnantajaliiton jäseneksi kesken lomanmääräytymisvuotta, tulee sopimus voimaan liittymistä seuraavan lomanmääräytymisvuoden alusta.

2 §

Vuosilomapalkka ja lomakorvaus

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

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

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

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

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

3 §

Työssäolon veroinen aika

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

4 §

Voimaantulo

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

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

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

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

Helsingissä 21. maaliskuuta 2005

Vakuudeksi

Mikko Nyysölä

Jorma Rusanen

ELINKEINOELÄMÄN KESKUSLIITTO

Leif Fagernäs

Seppo Riski

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK ry.

Lauri Ihalainen

Lauri Lyly

MÄÄRÄYKSET PALKANMAKSUSTA KUUKAUSIPALKKANA (LIITE VI)

1§

Soveltamisala

Paikallisesti voidaan sopia palkkojen määrittämisestä kuukausipalkkoina. Tällöin noudatetaan tämän sopimuksen määräyksiä, ellei paikallisesti toisin sovita. Näitä määräyksiä ei sovelleta aikaisemmin tehtyihin paikallisiin sopimuksiin, elleivät osapuolet nimenomaisesti siitä sovi.

2§

Osa-aikaiset

Työajan ollessa lyhyempi kuin työehtosopimuksen mukainen säännöllinen työaika, työkohtaiset kuukausipalkat määräytyvät työajan suhteessa työehtosopimuksen mukaiseen työaikaan. Tämän sopimuksen mukaisen tuntijakajan asemesta jakajana käytetään keskimääristä sovittua työaikaa kuukaudessa.

3§

Työkohtaiset kuukausipalkat

Työkohtaiset kuukausipalkat 1.3.2022 ja 1.1.2023 tai lähinnä em. ajankohtien jälkeen alkavien alkavan palkanmaksukausien alusta lukien seuraavat:

	1.3.2022	1.1.2023
	e/kk	e/kk
Pr 1	1560	1593
Pr 2	1646	1681
Pr 3	1736	1772
Pr 4	1833	1871
Pr 5	1953	1994
Pr 6	2082	2126
Pr 5a	2203	2249
Pr 5b	2297	2345
Pr 6a	2345	2394
Pr 6b	2448	2499

Kuukausipalkka sisältää työajanlyhennyskorvauksen ja arkipyhäkorvauksen.

4§

Ylityö- ja sunnuntaipalkan laskenta

Laskettaessa ylityöstä maksettavaa korotettua palkkaa tai sunnuntaikorotusta on peruspalkka laskettava siten, että kuukausipalkka luontoisetuineen jaetaan luvulla 169. Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä tehdyn ylityön palkkaa laskettaessa

käytetään kuukausipalkan jakajana lukua 161 ja keskeytyvässä kolmivuorotyössä lukua 168.

Peruspalkkaa laskettaessa tulee kuukausipalkan lisäksi ottaa huomioon tuotantopalkkiot, mutta ei vuorotyölisää, säännöllisestä sunnuntaityöstä maksettavaa korvausta eikä tilapäisluontoisia poikkeuksellisia korvauksia, kuten ylityö- ja sunnuntaityökorotuksia.

5§

Sairausajan palkka

Sairausajan palkkana maksetaan kuukausipalkka ilman vuorolisiä.

6§

Osa-ajan palkka

1. Osa-ajan palkka maksetaan esimerkiksi silloin, kun työsuhde alkaa tai päättyy muuna ajankohtana kuin palkanmaksukauden alussa tai lopussa taikka milloin työntekijä on ollut poissa työstä eikä työnantaja ole velvollinen maksamaan poissaoloajalta palkkaa. Osa-ajan palkkaa sovelletaan myös laskettaessa matka-ajan palkka.
2. Laskettaessa osa-ajalta maksettavan palkan suuruutta, saadaan tunnilta/päivältä maksettava palkka jakamalla kuukausipalkka asianomaiseen kuukauteen sisältyvien työtuntijärjestelmän mukaisten säännöllisten työtuntien/-päivien lukumäärällä. Poissaolo voidaan myös korvata vastaavalla määrällä työtunteja.

Poissaolopäivän tai -tunnin palkka vaihtelee joka kuukausi asianomaiseen kuukauteen sisältyvien työpäivien tai työtuntien mukaan:

Kuukausityöaika 2022-2024

2022	Työpäiviä	Tunteja
Tammikuu	20	160
Helmikuu	20	160
Maaliskuu	23	184
Huhtikuu	19	152
Toukokuu	21	168
Kesäkuu	21	168
Heinäkuu	21	168
Elokuu	23	184
Syyskuu	22	176
Lokakuu	21	168
Marraskuu	22	176
Joulukuu	20	160

2023	Työpäiviä	Tunteja
Tammikuu	21	168
Helmikuu	20	160
Maaliskuu	22	176
Huhtikuu	18	144
Toukokuu	22	176
Kesäkuu	21	168
Heinäkuu	21	168
Elokuu	23	184
Syyskuu	21	168
Lokakuu	22	176
Marraskuu	22	176
Joulukuu	18	144

2024	Työpäiviä	Tunteja
Tammikuu	22	176
Helmikuu	21	168
Maaliskuu	20	160
Huhtikuu	21	168
Toukokuu	21	168
Kesäkuu	19	152
Heinäkuu	23	184
Elokuu	22	176
Syyskuu	21	168
Lokakuu	23	184
Marraskuu	21	168
Joulukuu	18	144

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

7§

Vuosilomapalkka ja lomarahat

1. Vuosilomapalkka maksetaan säännönmukaisina palkanmaksupäivinä, ellei paikallisesti ole toisin sovittu.

2. Työntekijälle, joka on suorittanut jatkuvasti tai säännöllisesti toistuvaa vuorotyötä, suoritetaan vuosiloman ajalta kuukausipalkan lisäksi vuorotyölisän perusteella laskettu keskipäiväpalkka siten, kuin vuosilomalain 3 luvun 11 §:ssä säädetään. Keskipäiväpalkkaa laskettaessa otetaan samalla huomioon myös muut jatkuvat tai säännöllisesti toistuvat sopimusperusteiset lisät sekä säännöllisesti toistuvat sunnuntaityökorotukset.

Vaihtoehtoisesti voidaan sopia paikallisesti, että säännönmukaisesti vuorotyössä olevalle työntekijälle maksetaan loma-ajalta työtuntijärjestelmän mukaiset vuorotyölisät.

Milloin työntekijälle maksetaan ylityöstä, vuorotyöstä, aloittamis- tai lopettamistyöstä kiinteitä kuukausikorvauksia, on nämä palkan luonteiset erät maksettava myös vuosiloman aikana.

3. Päivä- ja kaksivuorotyössä luetaan työajan lyhentämisestä johtuvat työtuntijärjestelmän mukaiset vapaapäivät työssäolopäivien veroisiksi päiviksi vuosilomaa ansaittaessa. Keskeytyvässä ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä noudatetaan vuosilomalain 2 luvun 7 §:n laskentatapaa.
4. Työntekijälle maksetaan lomarahana 50 prosenttia hänen tässä sopimuksessa tarkoitetusta vuosilomapalkastaan (= rahapalkka). Laskettaessa lomarahaa jaetaan kuukausipalkka luvulla 25 ja kerrotaan vuosilomalain mukaisten lomapäivien lukumäärällä. Ellei paikallisesti toisin sovita, maksetaan lomaraha kesäkuun palkanmaksun yhteydessä.
5. Vuosilomakorvauksena maksettava päiväpalkka lasketaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 25 ja kertomalla lomapäivien lukumäärällä.

8§

Palkanmaksupäivä

1. Palkka maksetaan säännöllisesti ennakolta ilmoitettuna kiinteänä palkanmaksupäivänä, jolloin palkan tulee olla nostettavissa työntekijän ilmoittamassa pankissa.
2. Mikäli palkanmaksupäivä ei ole pankin aukiolopäivä, tulee palkan olla työntekijän nostettavissa palkanmaksupäivää edeltävänä viimeisenä aukiolopäivänä.
3. Palkanmaksupäivän ja -tavan muutoksesta sovitaan paikallisesti viimeistään kuukautta ennen muutoksen toimeenpanoa. Säännöllisen työajan lisäksi tehdystä työstä tulevat korvaukset on maksettava viimeistään korvauksiin oikeuttavaa työtä seuraavan palkanmaksukauden palkan yhteydessä.

9§

Työajan lyhennyskorvaukset työsuhteen päättyessä

Milloin työntekijän työsuhde päättyy eikä kertynyttä vapaata ole siihen mennessä annettu, maksetaan työntekijälle kertyneitä vapaapäiviä vastaava palkka. Jos taas työntekijän työsuhde päättyy ja hänelle on annettu vapaapäiviä enemmän kuin

niitä on kertynyt, on työnantaja oikeutettu pidättämään liikaa annettuja vapaapäiviä vastaavan palkan määrän lopputilistä.

10§

Kuukausipalkkausjärjestelmän käyttöönotto

Sovittaessa kuukausipalkkausjärjestelmän käyttöönotosta tulee samalla sopia menettelytavasta, jolla voidaan palata tuntipalkkaukseen. Järjestelmä voidaan sopia irtisanomisenvaraiseksi tai määräaikaiseksi.

Kuukausipalkkausjärjestelmään tulee pyrkiä siirtymään kustannusneutraalisti. Tarvittaessa voidaan sopia ajankohdasta, jolloin kustannusten muutoksia tarkastellaan ja järjestelmää tarpeen mukaan muutetaan. Mikäli siirrytään takaisin tuntipalkkoihin, tulee tämä tehdä kustannusneutraalisti.

Sovittaessa kuukausipalkkausjärjestelmästä on myös sovittava menettelytavasta, jota noudatetaan, ettei työntekijän vuosiansiotaso laske lomapalkan laskentasaännön muuttumisen vuoksi.

METSÄTEOLLISUUS RY
TEOLLISUUSLIITTO RY

OSALLISTUMISOIKEUS TEOLLISUUSLIITTO RY:N HALLINTOELIMIEN KOKOUKSIIN

Teollisuusliitto ry:n liittohallitukseen, liittovaltuustoon, liittokokoukseen tai näiden asettamiin pysyviin elimiin valitulla työntekijällä on oikeus saada palkatonta vapautusta työstä osallistuakseen näiden hallintoelimien virallisiin kokouksiin. Työntekijän on ilmoitettava vapautuksen tarpeestaan niin pian kuin mahdollista ja esitettävä asianmukainen selvitys kokoukseen osallistumiseen tarvitsemastaan ajasta. Tämä poissaoloaika on vuosilomaa ansaittaessa työssäolonveroista aikaa.

Helsingissä, 20. päivänä tammikuuta 2018

METSÄTEOLLISUUS RY

TEOLLISUUSLIITTO RY

ASIAHAKEMISTO

Aloittamis- ja lopettamistyöt.....	13, 14
Ammattitutkinto.....	23
Arkipyhäkorvaus.....	24
Arkipyhäviikko	15, 23
Asevelvollisuus.....	34, 60
Erimielisyyksien sovittelu.....	38
Hammassairaudet	33
Hautajaiset	26
Helatorstai	11, 15, 22, 24
Helluntai	16
Hoitovapaa	31, 34, 60
Hukka-ajan palkka.....	20
Hälytysluonteinen työ	22
Häät.....	26
Ilmoitustaulu	35, 53
Irtisanominen.....	58
irtisanomisajat	59
Itsenäisyyspäivä	10, 15, 22, 24, 61
Joulu.....	15, 16, 22, 24, 25, 61
Joustavat työaikajärjestelyt.....	12
Juhannus.....	10, 15, 16, 24, 61
Järjestäytymisvapaus	9
Jäsenmaksut	20
Kehittämistoiminta	45
Kertausharjoitus	27
Keskeytymätön kolmivuorotyö.....	10
Keskeytyvä kolmivuorotyö.....	10
Keskituntiansio	19
Keskusjärjestöjen sopimukset	9
Kokonaistuntipalkka	18
Kokousten järjestäminen	35, 53
Koulutus	53
Kutsu tilapäiseen työhön	22
Kutsunta	27
Kuukausipalkka	73
Laboratoriotutkimus.....	33
Lapsen sairaus.....	30, 31
Lauantaityölisä	23
Lomaraha	34, 75
Lomauttaminen.....	64
Loppiainen.....	10, 15, 22, 24
Lopputili.....	25
Luottamusmies	36, 46, 47, 49, 51
Lääkärintarkastus	31, 33
Lääkärintodistus	28, 33
Matkakustannusten korvaaminen.....	25, 31

Neuvottelujärjestys	39, 47
Nuoret työntekijät	18
Oppisopimus	41
Organisaatiomuutokset	45
Paikallinen sopiminen.....	39
Palkanmaksu	20
Palkkausjärjestelmä	
henkilökohtainen palkanosa	19
työn vaativuus	17
Palvelusvuosilisä	24
Perehdyttäminen	9
Perhevapaat	26, 31
Pääsiäinen.....	15, 16, 22, 24
Raskaus	7
Ryhmähenkivakuutus	33
Röntgentutkimus	33
Sairaus	13, 27
ilmoittamisvelvollisuus.....	27, 30
sairausajan palkka	27, 28, 29, 74
Seisokkiajat	16
seisokkiajan korvaus	17
Siirtoajan palkka	19
Soveltamisala	9
Sunnuntaikorotus arkipyhinä	23
Suorituspalkka.....	19
Synnytys.....	13, 33
Syntymäpäivät.....	26
Takaisinottaminen	68
Tauot	13, 16
Tiedottamisveloitteet.....	52
Tyky-toiminta	46
Työaika.....	9
keskimääräinen säännöllinen työaika.....	12
Työaikapankki	12
Työajan alkaminen ja päättyminen	13
Työajan lyhentäminen	10
Työajan tarkkailu	14
Työharjoittelu	42
Työhönotto	9
Työkohtainen aikapalkka	17
Työnjohto-oikeus	9, 44
Työnkeskeytys.....	15
Työnseisaus	39
Työrauhavelvoite	9
Työsuhdeasunto	64, 67
Työsuhteen katkeamattomuus	15
Työsuhteen päättäminen	58
Työsuojelu	48
Työsuojeluvaltuutettu	36, 38, 48

vapautus työstä.....	49
Työtaistelu.....	9, 44
Työtuntijärjestelmän muuttaminen.....	14
Työviikon ja -vuorokauden vaihtuminen	15
Työvoiman vähentämisjärjestys	67
Työvälineet.....	26
Ulkopuolinen työvoima	55
Urakkahinnoittelu.....	19
Uudet työntekijät.....	9
Uusivuosi.....	10, 15, 16, 22
Vaalilautakunnan tai -toimikunnan jäsen	26
Vanhempainvapaa	26
Vappu	10, 15, 16, 22, 24, 61
Viikoittaisen vapaan korvaaminen	23
Viikon vapaapäivät	15
Vuorokausilepo.....	15
Vuorotyö	16
Vuorotyölisä.....	22, 76
Vuosiloma.....	31, 34, 70
Yhteistoiminta.....	45
Yksi- ja kaksivuorotyö.....	9
Ylityö	16, 21, 73
peruspalkan laskeminen	73
Yötyö	22