

KUMITEOLLISUUDEN TYÖNTEKIJÖITÄ KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS

1.12.2016–30.11.2017

**LIITTEENÄ TT:N JA SAK:N
YLEISET SOPIMUKSET**

**KUMITEOLLISUUS RY
TEAM TEOLLISUUSALOJEN AMMATTILIITTO RY**

SISÄLLYSLUETTELO

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA KUMITEOLLISUUDEN TYÖNTEKIJÖITÄ KOSKEVAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI TYÖMARKKINAKESKUSJÄRJESTÖJEN KILPAILUKYKYSOPIMUKSEN MUKAISESTI 1.12.2016–30.11.2017	9
KUMITEOLLISUUDEN TYÖEHTOSOPIMUS 1.12.2016–30.11.2017	20
I YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ	20
1 § Sopimuksen soveltamisala	20
Kotityöntekijät	20
2 § Keskusjärjestöjen väliset sopimukset	20
3 § Työsuhteen alkaminen ja päättyminen sekä järjestäytymisvapaus	20
Työnjohto-oikeus	20
Työsopimuksen irtisanomisajat	20
Varoituksesta sekä työsopimuksen purkamisesta ilmoittaminen	21
Järjestäytymisvapaus	21
Esittelytilaisuudet uusille työntekijöille	21
Takaisinottamisesta toisin sopiminen	21
4 § Lomauttaminen	21
Ennakkoselvitys	21
Lomautusilmoitus	21
Työsopimuslain 2 luvun 12 §:n 2. momentissa tarkoitetut tapaukset	22
Menettelytavat vajaita vuosilomia koskien	22
II TYÖPALKAT	22
AIKAPALKKATYÖ	22
5 § A. Työkohtaiset tuntipalkat	22
Nuorten alle 18-vuotiaiden työntekijöiden tuntipalkat (euroa/tunti)	23
Opiskelijat sekä harjoittelijat	23
5 § B. Töiden sijoittaminen palkkaluokkiin	23
5 § C. Erityismääräyksiä	23
Erittäin vaativat työt	24
Erityissäännös koskien tiettyjä vieraalla paikkakunnalla tehtäviä töitä	24
Kuukausipalkat	24
SUORITUSPALKKATYÖ	25
6 § A. Urakkatyön tekeminen ja urakkahinnoittelu	25
Palkkiourakka- sekä tuotantopalkkiotyö	25
6 § B. Urakkahinnoittelun tarkistus	26
Urakkahinnan pysyvyys / olosuhteiden muutos	26
Ns. hiipivät muutokset	26
Työn- ja aikatutkimukset	26
Uudet urakat	26
Voimassa olevat urakkahinnat	27
Alistaminen liittojen ratkaistavaksi	27
Työehtosopimuksen 6 § B soveltaminen	27

ERILLISET LISÄT	27
7 § A. Vuorotyö sekä ilt- ja yötyö	27
Vuorotyöläisten määräytyminen	27
Vuorolisät 1.1.2016 lukien	27
Rajoitus	27
Limittäiset vuorot	27
Vuorotyöläisiä ylityössä	28
Vuorojen vaihtuminen ja muuttuminen	28
Ilt- ja yötyö	28
7 § B. Puhdistautumislisä	28
7 § C. Työpaikkakohtainen työnluokituksen perustuva olosuhdelisä	28
7 § D. Palvelusvuosilisä	28
Lisän soveltamisperuste	28
Palvelusvuosilisän määrä	29
Palvelusvuosilisän maksuajankohta	29
Työsuhteen päättymisen ennen palvelusvuosilisän vuosittaista maksua	29
Paikallinen sopiminen maksamisajankohdasta ja maksutavasta	29
MUUT PALKKAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET	30
8 § Keskituntiansio	30
Käyttötilanteet	30
Laskenta	30
Käyttöajanjaksot	30
Paikallinen sopiminen laskentatavasta sekä käyttöjaksoista	30
9 § Siirto toiseen työhön ja keskeytykset työssä	30
Pääsääntö	30
Poikkeukset tilapäisiä siirtoja koskien	31
Työnteon keskeytyminen	31
Paikallinen sopiminen tehtäväsiirtojen yhteydessä	31
10 § Luontoisedut	32
11 § Palkanmaksu	32
Suositus palkanmaksusta rahalaitosten välityksellä	32
Erityissäännös koskien työsuhteen purkamis- tai purkautumistilanteita	32
III TYÖAIKA	32
12 § A. Säännöllisen työajan määräytymistavat	32
Työaikalain noudattaminen	32
Perussääntö	32
Keskimääräinen viikkotyöaika	32
Vuorokautisen työajan pidentäminen	33
Jaksotyö	33
Liittojen kannanotto koskien paikallista sopimista 12 tunnin pituisista työvuoroista	33
Työaikapankki	33
Kilpailukyky sopimukseen perustuvan 24 tunnin vuosittaisen työajan lisäyksen toteuttaminen 1.1.2017 alkaen	33
13 § Vapaapäivät	35
14 § Arkipyhäviikkojen työaika	35
Rajoitus	35
Helatorstaiviikon työaika	35
15 § Päivittäisen työajan järjestäminen sekä päivittäiset lepoajat	35
Lepoaika päivätyössä	35

Vuorotyö	36
Virvokkeiden nauttiminen	36
16 § Työviikon ja työvuorokauden alkaminen	36
17 § Muutoksista ilmoittaminen	36
18 § Työaika päivätyössä sekä yksi- ja kaksivuorotyössä	36
Työajan tasaamisen soveltamisala	36
Työajan tasaamisvapaan kertyminen	37
Säännöllisiin työpäiviin rinnastettavat päivät	37
Ylimääräisten vapaiden huomioon ottaminen	37
Kertyneen vapaan antaminen	38
Työsuhteen päättymistilanteet	38
Paikallinen sopiminen vapaiden pitämättä jättämisestä	38
Ansiotaso	38
Korvaus viikoittaista ylityötä koskevien säännösten mukaan	38
Vuosioman ansaitseminen	38
19 § Keskeytyvä kolmivuorotyö	38
Työajan pituus ja työajan tasaaminen	38
Työajan tasaamisesta aiheutuvan ansion vähentymisen korvaaminen	39
Vuosioman ansaitseminen	39
Viikoittainen ylityö	39
Muuhun työaikamuotoon siirtyminen sekä työsuhteen päättymisen	39
20 § Keskeytymätön kolmivuorotyö	39
Työajan pituus ja työajan tasaaminen	39
Työajan tasaamisesta aiheutuvan ansion vähentymisen korvaaminen	39
Viikoittainen ylityö	40
Arkipyhäkorvaukset	40
Muuhun työaikamuotoon siirtyminen sekä työsuhteen päättymisen	40
21 § Ylityö, lisätyö sekä sunnuntaityö	40
Ylityön teettäminen	40
Vuorokautinen ylityö	40
Viikoittainen ylityö	41
Rahakorvauksen vaihtaminen vapaa-aikaan	41
Eri työaikamuodot	41
Sunnuntaityökorotuksen maksaminen tietyissä erityistapauksissa	41
Yli- ja sunnuntaityökorotuksen laskentaperuste	41
Ylitöiden tarkastelujakso	41
22 § Hälytysluontoinen työ sekä varallaolo	42
Hälytysluontoisen työn edellytykset sekä siitä maksettava korvaus	42
Varallaolo	42
IV SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET	42
23 § Vuosioma	42
Vuosioman määräytyminen	42
Työssäoloon rinnastettavat ammattiliiton kokoukset	42
Vuosiomapalkka ja lomakorvaus	43
Lomaraha	43
24 § Sairausajan palkka ja äitiys- ja isyysvapaan palkka	44
Sairausajan palkan maksamisen ajallinen kesto	44
Saman sairauden uusiutuminen	45
Karenssipäivän poistuminen	45

Sairastuminen kesken työpäivän	45
Työkyvyttömyyden toteaminen pääsääntöisesti lääkärintodistuksella	46
Edellytykset työterveyshoitajan tai terveydenhoitajan todistuksen hyväksymiselle epidemiatilanteissa	46
Sairauslomatoistuksiin mahdollisesti liittyvät epäselvyydet	46
Työntekijän ilmoitusvelvollisuus sairastumisestaan	46
Sairausajan palkan epääminen	47
Korvaava työ	47
Palkka äitiysvapaan ajalta	47
Isyysvapaan palkka	47
Vähennykset sairausajan palkasta. Työnantajan palautusoikeus	47
Työnantajan maksamien korvausten laskentaperuste	48
Muu järjestely paikallisesti sopien	48
25 § Lapsen sairastuminen	48
Korvauksen maksamisen yleiset edellytykset	48
Selvitys lapsen sairaudesta ja sen aiheuttamasta poissaolosta	48
Lapsen sairastuminen kesken työpäivän	49
Saman sairauden uusiutuminen	49
Poissaolon pituus	49
Vuosiloman ansainta	49
Sopimusmääräyksessä tarkoitettu yksinhuoltaja	49
Lapsen vanhemmat saman työnantajan palveluksessa vuorotyössä	49
26 § Lääkärintarkastukset	50
1.1 Lakisääteiset lääkärintarkastukset	50
1.2 Muut lääkärintarkastukset	50
1.3 Laskenta	52
27 § Ryhmähenkivakuutus	52
28 § Työturvallisuus	52
Yleissääntö	52
Suojavaatteet tai -varusteet	52
V ERINÄISET KORVAUKSET	53
29 § Matkakustannusten korvaaminen	53
Matkojen suorittaminen	53
Matkan alkaminen ja päättyminen	53
Matkustusajan määrittely	53
Matkustamisesta aiheutuvien kustannusten korvaaminen	53
Päivärahat	54
Majoituskustannusten korvaaminen	54
Työnantajan järjestämän asunnon taso	55
Ateriakorvaus	55
Työ ulkomailla	55
Eriyismääräyksiä matkatyötä koskien	56
30 § Arkipyhäkorvaus	56
Korvattavat arkipyhät	56
Arkipyhäkorvauksen maksamisen yleiset edellytykset	57
Arkipyhän osuminen tietyn poissaolon ajalle	57
Itsenäisyyspäivä	57
Viikko- tai kuukausipalkkaiset työntekijät	57
Kotityöntekijät	57

31 § Muita korvauksia	58
Kunnallisvaltuuston tai -hallituksen sekä vaalilautakunnan kokoukset	58
50- ja 60-vuotispäivät	58
Asevelvollisuuskutsunta	58
Reservin harjoitukset	58
Omat häät. Läheisen omaisen kuolema	58
Korvausten laskentaperuste	59
VI LUOTTAMUSMIEHET JA AMMATTIOSASTO	59
32 § Luottamusmiehet sekä työsuojeluvaltuutetut	59
Pääluottamusmiehen vapautus työstä ja kuukausikorvaus	59
Työsuojeluvaltuutetun kuukausikorvaus	59
Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun oikeus käyttää yrityksen tavanomaisia toimistovälineitä	60
Luottamushenkilön asemaan liittyvä liittokäsittely	60
33 § Työpaikan ilmoitustaulujen käyttö	60
34 § Ammattiosaston kokoukset	60
Kokousten järjestäminen työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä	60
35 § Ammattiyhdistysjäsenmaksujen pidättäminen	61
VII JÄRJESTYSMÄÄRÄYKSIÄ	61
36 § Työvälineiden hoito	61
37 § Työajan tarkkailu	61
38 § Työsääntöjen ja muiden määräysten noudattaminen	61
39 § Työstä poissaolo	62
VIII NEUVOTTELUJÄRJESTYS	62
40 § Henkilökohtaiset työsuhteasiat	62
41 § Paikallinen sopiminen	62
Sopimisoikeus ja sopimusosapuolet	62
Sopimuksen voimassaolo, sitovuus ja muoto	62
42 § Erimielisyydet ja niiden ratkaiseminen	62
Paikalliset neuvottelut sekä asian alistaminen liittojen ratkaistavaksi	62
Liittojen väliset neuvottelut. Työtuomioistuin	63
Työrauhavelvoite	63
IX ERINÄISET MÄÄRÄYKSET	63
43 § Teollisuusalojen ammattiliiton hallintoelinten kokoukset	63
KORJAUSPAJOJEN AMMATTITYÖNTEKIJÖIDEN PALKKAPERUSTEET	64
1 § Palkkaperusteet	64
2 § Vähimmäispalkat	65
3 § Palkkojen kehityksen seuraaminen	65
4 § Suositus työvuoroluettelon laatimiseksi	65
5 § Pöytäkirjan soveltaminen tiettyihin laitosmiehiin	65
6 § Voimassaolo ja sitovuus	65
7 § Pöytäkirjan tarkastaminen ja hyväksyminen	66
TT-SAK YLEISSOPIMUS 10.5.2001	67
1 LUKU YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ	67

2 LUKU	YHTEISTOIMINTA TYÖPAIKALLA.....	68
3 LUKU	YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT JA YHTEISTOIMINTAORGANISAATIOT.....	70
3.1	Luottamusmiehiä koskevat määräykset.....	70
3.2	Työsuojelua koskevat määräykset.....	71
3.3	Ilmoitukset.....	72
4 LUKU	LUOTTAMUSMIESTEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN SEKÄ TYÖSUOJELUASIAMIEHEN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET	72
4.1	Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen	72
4.2	Asema	73
4.3	Työsuhdeturva	74
5 LUKU	TYÖNANTAJAN TIEDOTTAMISVELVOITTEET	76
6 LUKU	HENKILÖSTÖN KESKINÄINEN TIEDOTUSTOIMINTA JA KOKOUSTEN JÄRJESTÄMINEN	78
7 LUKU	KOULUTUS.....	78
7.1	Ammatillinen koulutus	78
7.2	Yhteinen koulutus	79
7.3	Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat	79
7.4	Korvaukset	80
7.5	Sosiaaliset edut.....	80
8 LUKU	ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ	81
8.1	Yleistä	81
8.2	Alihankinta.....	81
8.3	Vuokratyövoima	81
9 LUKU	SOPIMUKSEN SITOVIUS.....	82
	ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA.....	83
	TYÖSUOJELUVALTUUTETUN AJANKÄYTÖN LASKEMINEN	85
	LOMAPALKKASOPIMUS 2005	86
1 §	Soveltamisala.....	86
2 §	Vuosilomapalkka ja lomakorvaus	86
3 §	Työssäolon veroinen aika	87
4 §	Voimaantulo	87
	IRTISANOMISSUOJASOPIMUS 2001 (TT-SAK)	89
I	YLEISET MÄÄRÄYKSET	89
II	IRTISANOMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ	93
III	LOMAUTUS.....	95
IV	ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ	99
	SELVIITYSMISTOIMET YRITYKSEN TALOUDELLISISSA VAIKEUKSISSA.....	102
	TYÖAIKAPANKKI	103

KUMITEOLLISUUS RY
TEAM TEOLLISUUSALOJEN AMMATTILIITTO RY

**ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA KUMITEOLLISUUDEN TYÖNTEKIJÖITÄ KOSKEVAN
TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI TYÖMARKKINAKESKUSJÄRJESTÖJEN
KILPAILUKYKYSOPIMUKSEN MUKAISESTI 1.12.2016–30.11.2017**

Aika 20.6.2016

Paikka Eteläranta 10, Helsinki

Läsnä **Kumiteollisuus ry**
Sami Nikander
Juha Teerimäki
Jenni Nisametdin

TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry

Heli Puura
Toni Laiho

1 Työehtosopimuksen allekirjoittaminen

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

Osapuolina olevat liitot ovat 23.5.2016 saavuttaneet työmarkkinakeskusjärjestöjen edellä mainitun kilpailukyky sopimuksen mukaisen neuvottelutuloksen kumiteollisuuden työntekijöitä koskevan työehtosopimusten tekstimuutoksista. Liitot ovat tänään allekirjoittaneet edellä mainittua alaa koskevan työehtosopimuksen.

2 Sopimuskausi

Todettiin, että uusi työehtosopimus korvaa 1.12.2016 lukien osapuolten kesken ajalle 1.3.2014–30.11.2016 allekirjoitetut työehtosopimukset. Tämä sopimus on voimassa 1.12.2016–30.11.2017, jatkuen senkin jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

3 Sovittavat asiat

Työmarkkinaosapuolet sopivat kilpailukyky sopimuksen mukaisesti:

- vuosittaisen työajan pidentämisestä keskimäärin 24 tunnilla vuosittaista ansiotasoa muuttamatta 1.1.2017 alkaen paikallisen sopimisen edistämisestä

- selviytymislausekkeesta työnantajan toiminnan ja työpaikkojen turvaamiseksi työehtojen sopeuttamisen avulla, kun työnantaja joutuu taloudellisiin vaikeuksiin, jotka johtaisivat työvoiman käytön vähentämiseen
- luottamusmiesten toimintaedellytysten kehittämistä paikallisen sopimisen mahdollisuuksien lisäämistä vastaavasti
- paikallisen sopimuksen voimaantulosta ilman liittotason hyväksyntää
- mahdollisuudesta ottaa käyttöön työaikapankkijärjestelmä

Seuraavana on tiivistelmä sovitusta muutoksista. Muutokset kirjataan työehtosopimukseen näitä käsitteleviin kohtiin.

Vuosittaisen työajan pidentäminen keskimäärin 24 tunnilla vuosittaista ansiotasoa muuttamatta 1.1.2017 alkaen

Sovittu työajan pidentämisestä keskimäärin 24 tunnilla vuosittaista ansiotasoa muuttamatta 1.1.2017 alkaen paikallisesti sovittavalla tavalla, ellei sopimukseen päästä 31.10.2016, käytetään työehtosopimuksen 12 § sovittua mallia.

Paikallisen sopimisen edistäminen

Työmarkkinaosapuolet ovat sopineet paikallisen sopimisen edistämisestä tällä sopimuksella seuraavasti:

- uusien työntekijöiden perehdytyksestä paikalliseen sopimiseen (3 §)
- vuosittaisen työajan pidentämisestä keskimäärin 24 tunnilla vuosittaista ansiotasoa muuttamatta 1.1.2017 alkaen ja tähän liittyen arkipyhäkorvausten, sunnuntaityökorotuksen ja lomakorvausten maksamisesta (12 §)
- työaikapankista ja sinne siirrettävistä eristä (12 § ja liite)
- selviytymislausekkeesta toiminnan ja työpaikkojen turvaamiseksi (liite)
- vuosilomapalkan maksamisajankohdasta ja lomarahen vaihtamisesta vapaaksi (23 §)

Selviytymislauseke

Paikalliset osapuolet voivat tehdä toimenpiteitä ennaltaehkäistäkseen taloudellisen kriisin. Mikäli kuitenkin työnantaja joutuu taloudellisiin vaikeuksiin, jotka johtaisivat työvoiman käytön vähentämiseen, voivat paikalliset osapuolet tehdä paikallisen sopimuksen määräajaksi työnantajan toiminnan ja työpaikkojen turvaamiseksi työehtojen sopeuttamisen avulla.

Luottamusmiesten toimintaedellytysten kehittäminen paikallisen sopimisen mahdollisuuksien lisäämiseksi

- osallistuminen uusien työntekijöiden perehdytykseen
- vapautuksen lisääminen

Paikallisen sopimuksen voimaantulo ilman liittotason hyväksyntää

Työehtosopimuksista on poistettu kaikki mahdolliset työmarkkinaosapuolen hyväksyntää edellyttävät kirjaukset. Paikalliset sopimukset voidaan tehdä ilman liittojen hyväksyntää.

Mahdollisuus ottaa käyttöön työaikapankkijärjestelmä

Työehtosopimukseen on lisätty mahdollisuudesta sopia paikallisesti työaikapankista, luettelo sovittavista asioista ja miten työaikapankkiin kertyneiden vapaiden pitämisestä sovitaan.

4 Tekstimuutokset 1.12.2016 alkaen

3.1 Työsuhteen alkaminen ja päättymisen sekä järjestäytymisvapaus (TES 3 §)

Esittelytilaisuudet uusille työntekijöille

Yrityksissä, joissa se työpaikan suuruus ja muut olosuhteet huomioon ottaen on tarpeellista ja tarkoituksenmukaista, järjestetään uusille työntekijöille yritystä ja sen työsuhteasioita koskevia esittelytilaisuuksia. Niissä selostetaan paitsi yrityksen organisaatiota ja työehtosopimusasiain neuvottelujärjestystä, myös työturvallisuuteen, sosiaalisiin kysymyksiin, työmarkkinajärjestöjen toimintaan kuuluvia sekä mahdollisesti muita työsuhteeseen liittyviä asioita. Työntekijän perehdyttämiseen sisällytetään myös työnantajan edustajan, pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun yhdessä antama opastus yrityksen yhteistoimintajärjestelmistä, paikallisista sopimuksista ja niiden mahdollisuuksista työehtosopimuksessa.

3.2 Säännöllisen työajan määräytymistavat (TES 12 §)

Liittojen kannanotto koskien paikallista sopimista 12 tunnin pituisista työvuoroista, poistetaan maininta liittojen vahvistamisesta

Liittojen yhteisen kannan mukaisesti 12 tunnin pituisia työvuoroja voidaan paikallisesti sopia käyttäen, milloin se työn laatu sekä työterveys- ja työturvallisuusasiat huomioon ottaen on tuotantoteknisesti perusteltua. ~~Liitot vahvistavat tehdyn paikallisen sopimuksen.~~

Työaikapankki (uusi kohta 12 §:n toiseksi viimeiseksi kohdaksi)

Työpaikalla voidaan paikallisesti sopia ottaa käyttöön työaikapankki.

Pöytäkirjamerkintä:

Työehtosopimuksen liitteessä 2 on lueteltu työaikapankkia käyttöön otettaessa huomioitavia asioita.

Kilpailukyky sopimukseen perustuvan 24 tunnin vuosittaisen työajan lisäyksen toteuttaminen 1.1.2017 alkaen (uusi kohta 12 §:n viimeiseksi kohdaksi)

Vuosittaista työaikaa pidennetään paikallisesti sopien 31.10.2016 mennessä keskimäärin 24 tunnilla vuosittaista ansiotasoa muuttamatta 1.1.2017 alkaen. Osa-aikaisilla ja määräaikaisilla työajan lisäys tehdään työajan suhteessa. Toteutus sovitaan paikallisesti käyttäen esimerkiksi seuraavia vaihtoehtoja, joita voidaan myös yhdistellä:

a. Muutetaan työehtosopimuksen 30 §:n mukaisia arkipyhäpäiviä säännöllisiksi työpäiviksi. Näiltä päiviltä ei makseta työaikalain 33 §:n mukaista sunnuntaityökorotusta eikä työehtosopimuksen 21 §:n mukaista viikkoyliökorvausta. Tuntipalkkaiselle maksetaan

tehdystä työstä vain 30 § mukainen arkipyhäkorvaus ja kuukausipalkkaisella muutos tehdään kuukausipalkkaa muuttamatta.

b. Muutetaan päivä- ja kaksivuorotyössä 18 § mukaisia työajantasaamisvapaita säännöllisiksi työpäiviksi. Tuntipalkkaiselle maksetaan tehdystä työstä kuten työajantasaamisvapaalta ja kuukausipalkkaisella muutos tehdään kuukausipalkkaa muuttamatta.

c. Lisäämällä jatkuvissa työaikamuodoissa työvuoroja 24 tunnilla vuodessa ansiotasoa muuttamatta.

d. Muuttamalla vapaapäiviä, esimerkiksi lauantaita, säännöllisiksi työpäiviksi.

e. Hyödyntämällä yrityksessä käytössä olevaa liukuvaa työaika, työaikapankkia, aloittamis- ja lopettamistöitä tai näitä vastaavia työaikajärjestelyjä.

Mikäli paikallisesti on sovittu työajan pidentämisestä kohtien c-d mukaisesti, voidaan paikallisesti sopia 21 §:n mukaisen sunnuntaityökorotuksen, 30 §:n mukaisen arkipyhäkorvauksen, 7 § D kohdan mukaisen palvelusvuosilisän, 23 §:n mukaisen lomarahan tai muun vuoden alussa sovittavan palkasta syrjään laitettavan summan kohdentamisesta näille työpäiville. Kuukausipalkkaisella työntekijällä muutos tehdään kuukausipalkkaa muuttamatta.

Ellei paikallisesti sopimukseen päästä 31.10.2016 mennessä, toteutetaan työajan pidentäminen seuraavalla tavalla:

- tehdään ensimmäiset 24 säännöllisen työajan ylittävää tuntia ilman peruspalkkaa, jolloin maksetaan vain työvuoroon liittyvät työehtosopimuksen mukaiset lisät ja ylityön korotusosat
 - työnantaja ilmoittaa lisä- tai ylityön tekemisestä, työntekijä voi kieltäytyä tämän ylityön tekemisestä painavasta henkilökohtaisesta syystä
- ellei lisä- tai ylityötä tehdä, pidetään palkasta vuoden lopussa tai muuten erikseen sovittuna ajankohtana niin monen tunnin palkka kuin työntekijältä on jäänyt tekemättä 24 tunnin työajan pidennyksen tunteja. Mikäli työsuhde päättyy ennen palkasta pidättämistä, vähennetään tekemättömien tuntien palkka työntekijän lopputilistä.

Pöytäkirjamerkintä:

Osa-aikaisilla ja määräaikaisilla työntekijöillä työajan lisäys tehdään sovittun ja täyden työajan suhteessa.

Jos työaika ei ole määritelty kiinteästi, tehdään työajan lisäys suhteessa toteutuneeseen työaikaan. Työnantaja ja työntekijä sopivat tarkasteluajankohdista.

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

3.3 Vuosiloma (TES 23 §)

Vuosilomapalkka ja lomakorvaus

Lisätään 2. kappale

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

Lomarah

Lisätään alaotsikko "Lomarahan vaihtaminen vapaaksi"

Paikallisesti voidaan sopia lomarahan tai sen osan korvaamisesta vastaavalla vapaalla, joka on pidettävä lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä.

3.4 Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutetut (TES 32 §)

Pääluottamusmiehen vapautus työstä ja kuukausikorvaus 1.12.2016 alkaen

Työntekijöiden lukumäärä	Vapautus työstä/viikko	
Kuukausikorvauksen määrä		
Alle 25 työntekijää	1,5 tuntia	60
25-50	6,5 tuntia	69
51-100	11 tuntia	76
101-150	16 tuntia	88
151-200	19 tuntia	100
201-350	24 tuntia	107
351-450	34 tuntia	120
451-	kokonaan vapautettu	125

3.5 Erimielisyydet ja niiden ratkaiseminen (TES 42 §), lisätään maininta neuvotteluiden aloittamisajankohdasta

Paikalliset neuvottelut sekä asian alistaminen liittojen ratkaistavaksi

Jos työnantajan ja työntekijän välillä ilmaantuu erimielisyyttä työehtosopimuksen soveltamista, tulkintaa tai rikkomista koskevassa asiassa, on työpaikalla pyrittävä sovintoon neuvottelemalla työnantajan ja työntekijän kesken. *Neuvottelut on aloitettava ensi tilassa ja viimeistään kahden viikon kuluessa siitä, kun neuvotteluesitys on tehty.* Ellei asiaa saada työpaikalla selvitettyksi, voidaan se jommankumman paikallisen osapuolen niin halutessa alistaa liittojen ratkaistavaksi. Tällöin asiasta on laadittava muistio, jonka molemmat osapuolet allekirjoittavat. Itse erimielisyyden aihetta koskevan selvityksen lisäksi muistioon kirjataan kummankin paikallisen osapuolen kanta asiaan yksityiskohtaisine perusteluineen. Muistiosta on annettava kappale kummallekin paikalliselle osapuolelle.

4 Jatkuva neuvottelu

Jatkuvan neuvottelun tavoitteena on edistää yhteistoimintaa työpaikoilla, kehittää alan työllisyyttä ja tuottavuutta, valmistella sopimuskauden aikana muutoksia työehtosopimuksiin sekä laatia yhteisiä soveltamisohjeita työpaikoilla hankaliksi koettuihin tilanteisiin.

Osapuolet toteuttavat jatkuvan neuvottelun periaatetta sopimuskauden aikana siten, että sopimuskauden aikana neuvotellaan ja etsitään ratkaisua erillisiin teemoihin. Osapuolet voivat neuvotella muistakin esiiin tulevista asioista toisen osapuolen esityksestä.

Neuvotteluissa sovitut tekstimuutokset hyväksytään sopijaosapuolten hallinnoissa ja tulevat voimaan erikseen sovittuna aikana.

Jatkuvalla neuvottelulla laaditaan vuosittain erillinen suunnitelma, jossa suunnitellaan ennalta tavoitteet ja aikataulu.

Jatkuvan neuvottelun teemat sopimuskaudella 2016–2017

- Työajantasaamisjärjestelmästä toisin sopiminen
- Yhteistoiminnan ja neuvottelujärjestelmien kehittäminen
- Nuorten työllisyyden helpottaminen
- Tuottavuuden kehittäminen
- Työaikajärjestelyt, työ- ja perhe-elämän, sekä asiakstarpeiden yhteensovittaminen
- Sairauspoissaolot
- Ulkopuolisen työvoiman, sekä vuokratyövoiman käytön ongelmat
- Säännöllisen työntekijän ansion rakenteen uudistus
- Kokonaispalkkauudistus
- Työssä jaksaminen
- Ikäohjelmien käyttö ja yksilölliset työurasuunnitelmat
- Tasa-arvoinen työyhteisö – tasapuolinen kohtelu
- Erimielisyyksien ennaltaehkäisy työpaikoilla – yhteiset tulkinnot
- Työehtosopimuksen rakenteen uudistus

5 Palkkatasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Työehtosopimusosapuolet pitävät tärkeänä sukupuolten välisen tasa-arvon edistämistä työpaikoilla. Tasa-arvosuunnitteluun sisältyvän, täsmennetyn palkkakartoituksen tavoitteena on selvittää, onko sukupuolten välillä perusteettomia palkkaeroja ja jos on, miten niitä korjataan. Osapuolet selvittävät 31.12.2016 mennessä, miten tasa-arvosuunnitelmia ja palkkakartoituksia sekä samapalkkaisuutta edistäviä toimia on tehty työpaikoilla.

Sopimusosapuolet järjestävät yhdessä koulutusta tasa-arvosuunnitelmien ja palkkakartoitusten teossa. Koulutuksessa kiinnitetään huomiota hyvien käytäntöjen levittämiseen työpaikoille niin, että niiden avulla voidaan kaventaa perusteettomia palkkaeroja ja lisätä palkkatietämystä.

Sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisen lisäksi osapuolet pitävät tärkeänä työelämän yhdenvertaisuuden edistämistä ja yhdenvertaisen kohtelun erityistä huomioimista työpaikoilla. Osapuolet järjestävät tarvittaessa neuvontaa ja koulutusta. Osapuolet pyrkivät edesauttamaan yhdenvertaisuussuunnitelmien käyttöön ottamista lain mukaisesti viimeistään 1.1.2017.

6 Työhyvinvointi

Työhyvinvointitoiminta on jatkuvaa ja kokonaisvaltaista työn, työympäristön ja työyhteisön kehittämistä. Henkilöstön hyvinvointi luo edellytyksiä myös menestyväälle liiketoiminnalle. Työikäisen väestön väheneminen ja eläkeiän nousu korostavat työurien pidentämiseksi suunnattujen toimien tärkeyttä.

Liitot asettivat vuonna 2010 Hyvää huomenta - Hyvää huomista -hankkeen, jonka tavoitteena on edistää työhyvinvointia, kehittää osaamista, pidentää työuria, vähentää sairastavuutta ja lisätä tuottavuutta. Hankkeen tarkoituksena on etsiä uusia näkökulmia, ideoita sekä konkreettisia keinoja ja työvälineitä työhyvinvointiin yhdessä työmarkkinaosapuolten ja yritysten kanssa.

Sopijapuolten yhteinen Hyvää huomista – hanketta jatketaan sopimuskaudella hyödyntäen hankkeesta saatuja kokemuksia. Sopimuskaudella keskitytään erityisesti yritysکوhtaisten työhyvinvointia ja tuottavuutta kehittävien hankkeiden tukemiseen. Liitot kannustavat ja tukevat työpaikkoja työhyvinvointihankkeiden toteuttamisessa eri tavoin.

Työhyvinvointi on työyhteisön ja yksilöiden erilaiset tarpeet tunnistavaa yhteen sovittavaa johtamista ja työyhteisötaitojen hallintaa. Perhetilanne, työvuorot, fyysinen kunto ja henkinen jaksaminen vaikuttavat eri-ikäisten yksilöiden ja sitä kautta koko työyhteisön työvireeseen. Työn rakentaminen yksilön vahvuuksien varaan tuottaa koko työyhteisölle lisäarvoa.

7 Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat

Liitot pitävät tärkeänä, että kehityskeskustelussa tai vastaavassa käydään läpi työntekijän yksilölliset koulutustarpeet.

Tulevaisuuden muutostarpeisiin perustuvan koulutussuunnitelman tekeminen ja sen toteuttaminen edistävät ketteryyttä, innovatiivisuutta, työurien pidentymistä ja työntekijöiden työllistymistä.

Liittojen välinen työryhmä opastaa ja kouluttaa Kumiteollisuus ry:n jäsenyritysten henkilöasioista vastaavia, esimiehiä ja luottamushenkilöitä koulutussuunnitelman laatimiseen, joka vastaa tulevaisuudessa työntekijöiden osaamisessa tapahtuvia kehitys- ja muutostarpeita ja samalla oikeuttaa ylimääräiseen verovähennykseen.

8 Sopimuksen voimassaolo**8.1 Sopimuskauden päättyminen**

Työehtosopimus on voimassa 30.11.2017 saakka jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

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

9 Pöytäkirjan tarkastaminen

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

Pöytäkirjaa on laadittu kaksi samasanaista kappaletta, yksi kummallekin osapuolelle.

Tämä pöytäkirja katsotaan tarkastetuksi ja hyväksytyksi sopijaliittojen allekirjoituksin.

KUMITEOLLISUUS RY

 Sami Nikander

 Juha Teerimäki

 Jenni Nisametdin

TEAM TEOLLISUUSALOJEN AMMATTILIITTO RY

 Heli Puura

 Toni Laiho

Liitteet LIITE 1: Selviytymistoimet yrityksen taloudellisissa vaikeuksissa

LIITE 2: Työaikapankki

LIITE 1: Selviytymistoimet yrityksen taloudellisissa vaikeuksissa

SELVIITYMISTOIMET YRITYKSEN TALOUDELLISISSA VAIKEUKSISSA

Yritystoiminnan jatkuvuuden ja työpaikkojen turvaamiseksi:

- Käsitellään yhdessä henkilöstön edustajien kanssa asiakastarpeet, tilauskanta, yrityksen taloudellinen tilanne ja työnantajan korjaavat toimet taloudellisen tilanteen parantamiseksi.
- Käytetään ensisijaisesti työehtosopimuksessa olevia joustavia työaikajärjestelyjä ja muita mahdollisuuksia esimerkiksi:
 - paikallisesti sopien
 - pidemmät ja lyhemmät työvuorot
 - työaikapankki
 - vuosilomien pitämisaikajako lomakauden ulkopuolelle
 - lomarahojen myöhentäminen ja vaihtaminen vapaaseen
 - työnantajan päätöksellä
 - pidemmät ja lyhemmät työviikot
 - vuorotyöstä päivätyöhön ja päinvastoin
 - porrastettu työaika

Kun yhteisesti todetaan että yritys on ajautumassa poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin jotka johtaisivat työvoiman käytön vähentämiseen, voidaan paikallisesti sopia enintään vuoden määräajaksi:

- a) arkipyhäkorvauksista
- b) lomarahojen leikkaamisesta
- c) vuosiloman 12 päivän ylittävän osuuden jakamisesta

Pöytäkirjamerkintä: Yrityksellä tarkoitetaan yritystä tai sen itsenäistä osaa, kuten tuotantolaitosta.

Paikallisesti samassa yhteydessä sovitaan mahdollisesta irtisanomissuojasta sopeuttamistoimien a-c ajalle ja työntekijöiden taloudellisten menetysten kompensoinnista yrityksen taloudellisen tilanteen kohennuttua.

Paikallinen sopimus tulee laatia kirjallisesti. Sopeuttamistoimien tulee koskea tasapuolisesti yrityksen koko henkilöstöä ja johtoa.

Lisäksi on huomattava että työehtosopimus mahdollistaa sopimisen lyhyemmästä lomautusprosessista ja lyhyemmästä lomautusilmoitusajasta.

LIITE 2

TYÖAIKAPANKKI

Työaikapankki on työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamiseksi käyttöön otettava järjestelmä, jolloin työntekijälle ja työnantajalle syntyy mahdollisuus tallettaa ja käyttää aikaa järjestelmän käyttöönoton yhteydessä sovittujen sääntöjen mukaisesti. Työn ja vapaa-ajan onnistunut yhteensovittaminen lisää työtyytyväisyyttä, työhön sitoutumista ja tuottavuutta.

Järjestelmän käyttöönotto

Sopimus tehdään kirjallisesti työnantajan ja henkilöstön edustajien välillä. Liitot suosittelvat, että paikalliset osapuolet asettavat tavoitteet muun muassa tuottavuuden, kilpailukykyyn, työturvallisuuden ja työntekijöiden yksilöllisten työaikatarpeiden huomioon ottamiseen työaikapankille.

Työaikapankkiin voidaan sopia siirrettäväksi esimerkiksi:

- liukuvan työajan kertymää
- keskimääräistä säännöllistä päivä- tai viikkotyöaikaa
- työajanlyhennysvapaita tai kolmivuorotyön vapaita
- vapaa-ajaksi muutettuja työaikakorvauksia
- vuosiloman 18 päivän ylittävää osaa sekä jo kertynyttä säästövapaita
- vapaaksi sovittua lomaltapaluurahaa

Järjestelmän käyttöönotossa sovittavat asiat

- keitä sopimus koskee
- miten järjestelmään liitytään ja miten siitä erotaan
- mitä ja millaisin ehdoin vapaita voidaan säästää ja milloin niitä ei voida pitää
- vapaiden säästämiseksi ja lainaamiseksi asetetut enimmäismäärät
- milloin ja missä tilanteissa vapaita voidaan pitää
- miten rahaperusteiset korvaukset muutetaan vastaavaksi vapaa-ajaksi
- menettelytavat siitä kuinka työaikapankkikertymän määrä on todennettavissa
- miten vapaan pitämisaikojen palkka määritellään, jos käytössä on useita eri palkkaperusteita tai palkkaustapoja
- minkä periaatteiden mukaisesti ja missä tilanteissa, työsuhteen päättymisen ohella, vapaa voidaan muuttaa rahaksi
- kuinka työaikapankin toimivuutta käsitellään työnantajan ja henkilöstön edustajan kesken

Järjestelmään siirretyt vapaat

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

Työntekijälle annetaan vuosittain selvitys pankkiin kertyneistä vapaista. Tässä yhteydessä työntekijä ja työnantaja laativat suunnitelman kertyneiden vapaiden antamisajankohdista. Ellei sopimukseen vapaiden antamisajankohdista päästä, on työntekijällä oikeus käyttää kahden kuukauden ilmoitusajalla enintään 30 % pankin tunneista, ellei ilmoitusajasta

sovita paikallisesti toisin. Työnantaja voi siirtää vapaan ajankohtaa painavasta tuotannollisesta syystä kerran kalenterivuodessa. Jos työntekijän työkyvyttömyys alkaa ennen sovittua työaikapankkivapaita, voi hän korkeintaan kerran kalenterivuodessa siirtää kolme päivää tai sitä pidemmän pankkivapaan myöhemmin pidettäväksi.

Liitot ovat yhtä mieltä

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

Palkanmaksu järjestelmissä

Työntekijän palkka määräytyy vapaan pitämishetken mukaan. Vapaan pitäminen ei vähennä vuosilomakertymää. Työsuhteen päättyessä työaikapankkiin kertyneet vapaat maksetaan rahana.

Järjestelmien toimivuuden seuranta

Työnantaja ja henkilöstön edustaja arvioivat järjestelmän toimivuutta säännöllisesti sille käyttöönoton yhteydessä asetettujen tavoitteiden perusteella ja työsuojelullisista näkökohdista.

Henkilöstön edustajalle annetaan vuosittain koontiyhteenvedo pankkiin kertyneistä ja pidetyistä vapaista.

KUMITEOLLISUUS RY
TEAM TEOLLISUUSALOJEN AMMATTILIITTO RY

KUMITEOLLISUUDEN TYÖEHTOSOPIMUS 1.12.2016–30.11.2017

I YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

1 § Sopimuksen soveltamisala

Tätä työehtosopimusta sovelletaan Kumiteollisuus ry:n jäsenyritysten tuotantolaitosten ja niiden työntekijäin välisissä työsuhteissa.

Kotityöntekijät

Sopijapuolet suosittelevat, että työehtosopimuksen palkkamääräyksiä noudatetaan soveltuvin osin myös kotityöntekijöihin.

Kotityöntekijöitä koskevia määräyksiä on lisäksi kirjattu työehtosopimuksen 23 ja 30 §:ään.

2 § Keskusjärjestöjen väliset sopimukset

Seuraavia keskusjärjestöjen EK (TT/STK) ja SAK:n välisiä sopimuksia noudatetaan työehtosopimuksen osana.

Yleissopimus 4.6.1997 siihen 10.5.2001 tehtyine muutoksineen
Lomapalkkasopimus 21.3.2005
Irtisanomissuojasopimus 10.5.2001

3 § Työsuhteen alkaminen ja päättyminen sekä järjestäytymisvapaus

Työnjohto-oikeus

Työnantajalla on oikeus ottaa toimeen ja erottaa työntekijä sekä määrätä työnjohdosta.

Työsopimuksen irtisanomisajat

Jollei muusta ole sovittu, työsuopimusta irtisanottaessa noudatetaan seuraavia irtisanomisaikoja:

Työnantajan noudatettavat irtisanomisajat:

Työsuhde jatkunut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
Enintään vuoden	14 päivää
Yli vuoden, mutta enintään neljä vuotta	1 kuukausi
Yli neljä vuotta, mutta enintään kahdeksan vuotta	2 kuukautta
Yli kahdeksan vuotta, mutta enintään 12 vuotta	4 kuukautta
Yli 12 vuotta	6 kuukautta

Työntekijän noudatettavat irtisanomisajat:

Työsuhde jatkunut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
Enintään viisi vuotta	14 päivää
Yli viisi vuotta	1 kuukausi

Työsopimuslain 7 luvun 5 ja 8 §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa noudatetaan laissa säädettyä irtisanomismenettelyä.

Varoituksesta sekä työsuopimuksen purkamisesta ilmoittaminen

Työntekijälle rikkomuksen tai laiminlyönnin vuoksi annetusta varoituksesta ilmoitetaan myös asianomaiselle luottamusmiehelle, mikäli tämä ei ollut läsnä varoitusta annettaessa. Työsopimuksen purkamisesta annetaan tieto pääluottamusmiehelle ennen purkamisen toimeenpanoa.

Järjestäytymisvapaus

Työnantajalla ja työntekijöillä on oikeus vapaasti päättää liittymisestään omiin järjestöihinsä.

Esittelytilaisuudet uusille työntekijöille

Yrityksissä, joissa se työpaikan suuruus ja muut olosuhteet huomioon ottaen on tarpeellista ja tarkoituksenmukaista, järjestetään uusille työntekijöille yritystä ja sen työsuhteasioita koskevia esittelytilaisuuksia. Niissä selostetaan paitsi yrityksen organisaatiota ja työehtosopimusasiain neuvottelujärjestystä, myös työturvallisuuteen, sosiaalisiin kysymyksiin, työmarkkinajärjestöjen toimintaan kuuluvia sekä mahdollisesti muita työsuhteeseen liittyviä asioita.

Työntekijän perehdyttämiseen sisällytetään myös työnantajan edustajan, pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun yhdessä antama opastus yrityksen yhteistoimintajärjestelmästä, paikallisista sopimuksista ja niiden mahdollisuuksista työehtosopimuksessa.

Takaisinottamisesta toisin sopiminen

Irtisanomissuojasopimuksen 19 §:n tarkoittamasta takaisinottamisesta ja työsuopimuslain 6 luvun 6 §:n mukaisesta työntekijän takaisin ottamisesta voidaan poiketa työnantajan ja työntekijän välillä tehtävällä kirjallisella sopimuksella.

4 § Lomauttaminen

Työntekijöitä lomautettaessa noudatetaan keskusjärjestöjen EK (TT):n ja SAK:n välistä irtisanomissuojasopimusta.

Ennakkoselvitys

Ennakkoselvitystä koskien noudatetaan EK (TT):n ja SAK:n välisen irtisanomissuojasopimuksen 15 §:n määräyksiä.

Lomautusilmoitus

Lomautuksen johtuessa taloudellisista tai tuotannollisista syistä on lomautusilmoitus aika vähintään 14 päivää ja tällaisesta lomautuksesta ilmoitetaan asianomaiselle luottamusmiehelle sekä työvoimaviranomaiselle.

Lomautusilmoitusajasta voidaan työnantajan ja asianomaisen luottamusmiehen kesken sopia toisinkin.

Niin ikään taloudellisesta tai tuotannollisista syistä johtuvasta työvoiman vähentämisestä ilmoitetaan asianomaiselle luottamusmiehelle sekä työvoimaviranomaiselle.

Työsopimuslain 2 luvun 12 §:n 2. momentissa tarkoitettut tapaukset

Turvauduttaessa lomauttamiseen työnsopimuslain 2 luvun 12 §:n 2 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa noudatetaan lain määräyksiä.

Menettelytavat vajaita vuosilomia koskien

Mikäli työntekijällä ei ole lainkaan oikeutta vuosilomaan tai hänellä ei ole oikeutta täyteen vuosilomaan ja työt työpaikalla keskeytetään pisimpien vuosilomien ajaksi, ei tällaiselle työntekijälle makseta keskeytysajalta palkkaa enempää, kuin hänelle vuosilomalain säännösten perusteella mahdollisesti on tuleva. Työntekijän työsuhde ei kuitenkaan katkea, mikäli hän töiden alettua ilmoittautuu työhön.

II TYÖPALKAT

AIKAPALKKATYÖ

5 § A. Työkohtaiset tuntipalkat

Täysin työkykyisten 18 vuotta täyttäneiden työntekijöiden työkohtaiset tuntipalkat (euroa/tunti) ovat 1.1.2016 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat:

Alkuspalkka	8,77
1. palkkaluokka	9,48
2. palkkaluokka	9,73
3. palkkaluokka	10,00
4. palkkaluokka	10,35
5. palkkaluokka	10,68
6. palkkaluokka	11,04
7. palkkaluokka	11,39
8. palkkaluokka	11,68

Alkuspalkkaa voidaan maksaa lyhyehkön ajan teollisuustyöhön tottumattomalle työntekijälle.

Mikäli työntekijä ei omaa työnluokituksen työltä edellyttämää kokemusaikaa eikä ammattitaitoa, maksetaan työntekijälle yhtä palkkaluokkaa alempaa palkkaa. Vastaavasti työntekijän pystyessä työnsä tai työryhmänsä normaalisaaavutukseen, maksetaan hänelle ammattikokemusajasta riippumatta kyseisen työn palkkaluokan mukainen palkka.

Nuorten alle 18-vuotiaiden työntekijöiden tuntipalkat (euroa/tunti) 1.1.2016 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat:

Alle 17-vuotiaat	8,42
17 vuotta täyttäneet	8,56

Edellä mainittuja nuorten työntekijöiden palkkoja sovelletaan alkupalkkoina työhön otettaessa. Nuoren työntekijän saavutettua tarpeellisen harjaantumisen tarkistetaan hänen tuntipalkkaansa hänen työtaitonsa ja työtehonsa kehittymistä vastaavasti.

Nuoren työntekijän suorittaessa samaa työtä kuin 18 vuotta täyttäneet ja hänen omatessaan kyseisen työn edellyttämän työtaidon ja ammattikokemuksen, määräytyy hänen palkkansa asianomaisen työn palkkaperusteiden mukaisesti.

Opiskelijat sekä harjoittelijat

Ammattioppilaitoksissa, teknillisissä kouluissa ja opistoissa sekä muualla opiskelevien harjoittelijoiden palkkamääräyksiä ei ole kirjattu työehtosopimukseen.

5 § B. Töiden sijoittaminen palkkaluokkiin

Työt sijoitetaan edellä 5 § A-kohdassa mainittuihin palkkaluokkiin työnluokituksen pistetaulukon perusteella ympäristöolosuhteiden ja ammattitaitovaaran mahdollisesti antamia pisteitä lukuun ottamatta seuraavasti:

1. palkkaluokka	– 7 pistettä
2. palkkaluokka	8 – 11 pistettä
3. palkkaluokka	12 – 15 pistettä
4. palkkaluokka	16 – 19 pistettä
5. palkkaluokka	20 – 23 pistettä
6. palkkaluokka	24 – 27 pistettä
7. palkkaluokka	28 – 31 pistettä
8. palkkaluokka	32 – pistettä

Töiden vaativuuden puoleen tai toiseen olennaisesti muuttuessa tai uusien töiden ollessa kysymyksessä sovitaan liittojen välillä siitä, kuinka mainitut tilanteet työehtosopimuksen palkkaluokittelussa otetaan huomioon. Samoin menetellään, mikäli sopimuskauden aikana otetaan käyttöön uusi työnluokitusjärjestelmä. Varsinainen töiden luokitus suoritetaan työpaikkakohtaisesti työnantajan ja työntekijöiden edustajien kesken.

Paikallisesti sopimalla voidaan ottaa käyttöön palkkaluokkiin sijoittelun pohjaksi myös muu työnluokituksen tai työn vaativuuden arviointijärjestelmä tai käyttää palkkauksen perusteena jotain muuta dokumentoitua menetelmää.

5 § C. Erityismääräyksiä

Erikoisammattityöntekijälle, koulutustehtäviin määrätulle työntekijälle tai kokeilu- luontoista työtä tekeväälle työntekijälle, jolla ammattitaitonsa perusteella on edellytys urakatyössä päästä tavanmukaiseen urakka-ansioon, mutta joka työn

laadusta johtuen työnantajan määräyksestä joutuu suorittamaan työtä pääasiassa aikapalkalla, voidaan tapauskohtaisesti määrätä korkeampi tuntipalkka. Ohjeena on, että tuntipalkka tällöin on samassa suhteessa asianomaisessa työssä työehtosopimuksen 6 §:n A-kohdan mukaisesti normaalilla urakkatyövauhdilla saavutettavaan ansioon, kuin mitä työntekijän työsuoritus vaativuutta, laatua, määrää sekä tehtävän edellyttämää vastuuta silmällä pitäen on kulloiseenkin keskimääräiseen urakasaavutukseen. Edellä mainittuihin työntekijöihin rinnastetaan vastaavin edellytyksin vaativaa työtä tekevä täysin ammattitaitoinen työntekijä. Samoin menetellään, vaikka kysymyksessä ei ole edellä tarkoitettu vaativa ammattityö, mutta työ sen laadusta tai muista siihen verrattavista syistä johtuen työnantajan nimenomaisesta määräyksestä tehdään aikapalkalla.

Erittäin vaativat työt

Työn vaativuuden selvästi ylittäessä edellä 5 § B-kohdassa määritellyn kahdeksannen palkkaluokan töiden vähimmäisvaativuuden, on tämä työnluokitusta hyväksi käyttäen vastaavassa suhteessa otettava huomioon. Tällöin noudatetaan seuraavia palkkaperusteita:

1.1.2016 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

Euroa / tunti

9. palkkaluokka	11,92
10. palkkaluokka	12,11
11. palkkaluokka	12,30
12. palkkaluokka	12,52
13. palkkaluokka	12,73

Erityissäännös koskien tiettyjä vieraalla paikkakunnalla tehtäviä töitä

Korjauspajojen ulkopuolisilla apuosastoilla sekä kumitus- ja asennustöissä aikapalkalla työskenteleville työntekijöille maksetaan edellä tämän sopimuskohdan ensimmäisessä kappaleessa mainituin edellytyksin suuruudeltaan vähintään 20 % kyseisen työn työkohtaisen ylittävä palkka siinä tapauksessa, että työ tehdään vieraalla paikkakunnalla.

Kuukausipalkat

Muut aikapalkat määräytyvät tuntipalkkojen mukaisessa suhteessa.

Työntekijän aikatuntipalkkaa kuukausipalkaksi muutettaessa käytetään kertoimena lukua 170. Näin laskettua kuukausipalkkaa korotetaan erillisesti korvattavien arkipyhien vaikutukseksi katsottavalla 4,7 prosentilla. Keskeytymättömässä kolmi-vuorotyössä työskentelevien työntekijöiden osalta määräystä sovelletaan ottaen huomioon, mitä liittojen välisessä pöytäkirjassa 22.2.2002 helatorstaiiviikon työajan järjestelystä on sovittu.

Kuukausipalkan jakajana käytetään vastaavasti lukua 170.

SUORITUSPALKKATYÖ

6 § A. Urakkatyön tekeminen ja urakkahinnoittelu

Työt, jotka kumiteollisuudessa vakiintuneen tavan mukaan tai teknillisistä taikka tuotannon järjestelyn edellyttämistä syistä on järjestetty urakkatyöksi, suoritetaan urakkatyönä.

Urakkatyö on, mikäli mahdollista aikatutkimuksia hyväksi käyttäen, hinnoiteltava siten, että työntekijän ansio normaalilla urakkatyövauhdilla nousee alla sovittuun asianomaisen palkkaluokan urakkatyön hinnoittelupalkkaan ja että ansiotyön suorituksen tai työtehon lisääntyessä kasvaa vähintään samassa suhteessa.

Urakkatyön hinnoittelupalkat ovat seuraavat:

1.1.2016 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

Euroa / tunti

1. palkkaluokka	11,38
2. palkkaluokka	11,68
3. palkkaluokka	12,00
4. palkkaluokka	12,42
5. palkkaluokka	12,82
6. palkkaluokka	13,25
7. palkkaluokka	13,67
8. palkkaluokka	14,02

Urakkatyötä tehtäessä on asianomaisen työn työkohtainen tuntipalkka taattu.

Palkkiourakka- sekä tuotantopalkkiotyö

Sellaisissa töissä, joissa se osoittautuu tarkoituksenmukaiseksi, voidaan soveltaa palkkiourakkaa tai tuotantopalkkiojärjestelmää. Tuotantopalkkiotyössä noudatetaan soveltuvin osin, mitä edellä tämän sopimuskohdan ensimmäisessä ja neljännessä kappaleessa urakkatyön osalta on sovittu sekä nk. palkkiourakka-työssä myös, mitä kolmannessa kappaleessa on hinnoitteluperusteen osalta sovittu. Tuotantopalkkiotyössä maksetaan kiinteänä palkkaosana asianomaisen työn työkohtainen tuntipalkka.

Tuotantopalkkiojärjestelmää voidaan soveltaa myös niihin työntekijöihin, joiden työvauhdin voidaan työntutkimuksen avulla tai muulla tavalla todeta olevan suuremman kuin mitä aikatyössä yleensä edellytetään johtuen siitä, että he työskentelevät välittömästi sellaisten työntekijäryhmien kanssa, jotka suorittavat urakka- tai tuotantopalkkiotyötä.

Työsuorituksen tuotantopalkkiotyössä vastatessa urakkatyön hinnoittelupalkan mukaista työsuoritusta, tulee ansion nousta kyseiseen hinnoittelupalkkaan. Työnantaja huolehtii siitä, että työntekijä voi tarkastaa urakka- ja tuotantopalkkiotyöstä saamansa ansion.

6 § B. Urakkahinnoittelun tarkistus

Jos urakkahinnoittelu ei ole työehtosopimuksen 6 § A-kohdan toisen ja kolmannen kappaleen mukainen tai jos työ- ja tuotantomenetelmissä, työn järjestyksessä tai työväliseissä taikka raaka-aineen laadussa on tapahtunut tai tapahtuu muutoksia, määritellään työlle uusi urakkahinta.

Urakkahinnan pysyvyys / olosuhteiden muutos

Urakkahinnan perustuessa voimassa olevaan työntutkimukseen tai suoritettuun hinnoitteluun ja sen muutoin vastatessa todellisia olosuhteita ja menetelmiä, pidetään urakkahinta ennallaan. Urakkahintaan vaikuttavien tekijöiden muuttuessa korjataan hintaa muutosta vastaavasti. Hinnoittelu suoritetaan tällöin työehtosopimuksen 6 § A-kohdan toisen ja kolmannen kappaleen perusteita noudattaen ottaen samalla huomioon työssä saavutettu normaali suoritustaso.

Ns. hiipivät muutokset

Edellä tarkoitettujen muutosten tulee olla urakkahinnoitteluun vaikuttavia ja siten perusteltuja. Työn suorittamiseen oleellisesti vaikuttavissa tekijöissä esiintyvät ns. hiipivät muutokset saattavat myös antaa aiheen hinnoittelun muuttamiseen. Näidenkin hinnoittelumuutosten tulee perustua selvästi todettaviin olosuhteiden muutoksiin. Ns. hiipivien muutosten toteamisen helpottamiseksi on pyrittävä tarkkoihin työnkuvauksiin työntutkimuksia suoritettaessa.

Työn- ja aikatutkimukset

Työn- ja aikatutkimusten osalta noudatetaan TT:n ja SAK:n välisessä yleis-sopimuksessa sovittuja periaatteita.

Uudet urakat

Uusista urakkahinnoista sovitaan ensisijaisesti asianomaista työtä suorittavan työntekijän tai työntekijäryhmän kanssa. Ellei työnantaja voi heti tarjota jatkuvaksi tarkoitettua urakkahintaa, suoritetaan työ aluksi tilapäisellä urakkahinnalla, jonka tulee täyttää työehtosopimuksen 6 § A-kohdan määräykset urakkatyön hinnoittelu-perusteista.

Jos työntekijä katsoo, että jatkuvaksi tarkoitettu uusi urakkahinta on virheellinen, tulee hänen ilmoittaa tästä työnantajan edustajalle silmällä pitäen tarjotun urakkahinnan tarkistamista, mutta työtä ryhdytään kuitenkin suorittamaan tilapäiseksi katsottavalla tarjotulla urakkahinnalla. Jatkuvasi tarkoitettua urakkahinnan määrittelemistä varten tarpeellisiin tutkimuksiin tai neuvotteluihin on ryhdyttävä ensi tilassa, ja mikäli paikallisissa neuvotteluissa ei yksimielisyyttä saavuteta, alistetaan erimielisyys sopijaliittojen käsiteltäväksi. Mikäli urakkahinta tarkistuksen perusteella muuttuu, sovelletaan tarkistettua urakkahintaa siitä päivästä alkaen, jolloin urakkahinnan tarkistusta oli pyydetty.

Voimassa olevat urakkahinnat

Jos työntekijä perustellusti esittää, että voimassa oleva urakkahinta ei ole työehtosopimuksen mukainen ja sen nojalla pyytää uutta aikatutkimusta tai uutta selvitystä urakkahinnoittelun perusteista, on tällaisen tutkimuksen tai selvityksen suorittamiseen ryhdyttävä kaikkea tarpeetonta viivytystä välttäen. Mikäli urakkahinta suoritettua tutkimuksen tai selvityksen perusteella todetaan virheelliseksi, sovelletaan tarkistettua urakkahintaa siitä lukien, kun tällaista tarkistusta tai selvitystä oli pyydetty.

Alistaminen liittojen ratkaistavaksi

Jos urakkahinnoittelun tarkistuksesta työpaikalla syntyy erimielisyyttä, jota ei siellä voi selvittää, voidaan kysymys alistaa sopijaliittojen käsiteltäväksi. Erimielisyyskysymystä ratkaistessaan tai antaessaan suosituksen sen selvittämisestä, tulee liittojen huomioon ottaa ne tekijät, jotka ovat vaikuttaneet asian vireilläoloajan pituuteen ja niiden perusteella määrätä uuden urakkahinnoittelun voimaantuloajasta.

Työehtosopimuksen 6 § B soveltaminen

Mitä edellä tässä sopimuskohtassa 6 § B on sanottu urakkahintojen sopimisesta ja tarkistamisesta, koskee vastaavasti myös palkkiourakkatyötä. Samaten noudatetaan tämän sopimuskohtan 6 § B menettelytapoja käsiteltäessä palkkaustavan muuttamista työssä.

ERILLISET LISÄT**7 § A. Vuorotyö sekä ilta- ja yötyö****Vuorotyölisien määräytyminen**

Iltavuorolisän määrä on 7,50 prosenttia ja yövuorolisän määrä 14,00 prosenttia laskettuna kumiteollisuuden työntekijöiden neljännen vuosineljänneksen säännöllisen työajan ansiosta ilman olosuhte- ja vuorotyölisä sekä ilman (ylityö-) ja sunnuntaiyökorotuksia (EK:n palkkatilasto sarake F).

Vuorotyölisien rahamäärät todetaan liittojen välillä vuosittain maaliskuussa neljännen vuosineljänneksen palkkatilastojen valmistuttua. Mahdolliset muutokset tulevat voimaan tätä toteamista seuraavan kesäkuun 1. päivänä tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Vuorolisät 1.6.2016 lukien

Iltavuorolisä 1,21 €/tunti

Yövuorolisä 2,26 €/tunti

Rajoitus

Vuorotyölisää ei makseta viimeistään kello 18.00 päättyvältä vuorolta.

Limittäiset vuorot

Iltavuoron alkaessa ennen aamuvuoron päättymistä maksetaan iltavuorolisää vasta aamuvuoron päättymisajankohdasta lukien. Yövuoron puolestaan alkaessa

ennen iltavuoron päättymistä maksetaan yövuorolisää vastaavasti iltavuoron normaalista päättymisaikahoidasta lukien, kuitenkin enintään kello 6.00 saakka.

Vuorotyölisä ylityössä

Ylityön ajalta vuorotyötä tekeväälle työntekijälle maksetaan sen vuoron mukainen vuorotyölisä, jonka aikana ylityö tehdään.

Vuorojen vaihtuminen ja muuttuminen

Vuorotyössä tulee vuorojen säännöllisesti vaihtua ja enintään kolmen viikon pituisin ajanjaksoin muuttua. Työntekijää voidaan kuitenkin hänen kanssaan erikseen sopia myös jatkuvasti pitää samassa vuorossa.

Ilta- ja yötyö

Työntekijän säännöllisen työajan sijoituessa kello 16 ja kello 22 välille työn kuitenkaan olematta vuorotyötä, ylityötä tai hätätyötä, katsotaan sanotulle aikavälille sijoittuva työ iltatyöksi ja maksetaan sanotun aikavälin työtunneilta iltavuorolisän suuruista lisää. Samoin edellytyksin katsotaan kello 22 ja kello 6 välisenä aikana tehtävä työ yötyöksi ja maksetaan tämän aikavälin työtunneilta yövuorolisän suuruista lisää.

7 § B. Puhdistautumislisä

Mikäli työntekijä joutuu työssään jatkuvasti käsittelemään nokea tai erityisen tahraavia väriaineita, maksetaan hänelle korvauksena työajan ulkopuolisesta puhdistautumisesta **11 senttiä** jokaiselta työtunnilta.

7 § C. Työpaikkakohtainen työnluokitukseen perustuva olosuhdelisä

Työskentelyolosuhteitaan normaalia teollisuustyötä olennaisesti epäedullisemmiksi katsottavissa töissä maksetaan työnluokituksella määritettyä erillistä olosuhdelisää. Lisän suuruus määräytyy seuraavasti:

Olosuhdepoikkeuksia	Pisteen hinta
1-3	2 senttiä tunnilta
4-7	2,5 senttiä tunnilta
8-	3,0 senttiä tunnilta

Mikäli työskentelyolosuhteet suuntaan tai toiseen ovat työnluokitukseen verrattuna olennaisesti muuttuneet, voidaan olosuhdelisiä työehtosopimuskaudenkin aikana vastaavasti tarkistaa.

7 § D. Palvelusvuosilisä

Työntekijälle maksetaan työsuhteen yhdenjaksoisen keston perusteella määrättyä palvelusvuosilisää seuraavasti:

Lisän soveltamisperuste

Lisän soveltamisperuste todetaan vuosittain 30. päivänä marraskuuta, jota perustetta noudatetaan aina seuraavaan tarkastusajankohtaan saakka.

Työsuhteen yhdenjaksoisuutta tarkastellaan vuosilomalain soveltamiskäytäntöä noudattaen.

Palvelusvuosilisän määrä

Palvelusvuosilisän suuruus saadaan kaavasta:

Työsuhteen yhdenjaksoinen kesto	Lisän määrä
5-9 vuotta	Lkk x 1,0 x KTA
10-14 vuotta	Lkk x 2,0 x KTA
15-19 vuotta	Lkk x 4,0 x KTA
20-24 vuotta	Lkk x 6,0 x KTA
25- vuotta	Lkk x 8,0 x KTA

Kaavassa Lkk on edellisen lomanmääräytymisvuoden lomaan oikeuttavien kuukausien lukumäärä sekä KTA työehtosopimuksen 8 §:ssä tarkoitettu III vuosineljänneksen keskituntiansio.

Palvelusvuosilisän maksuajankohta

Palvelusvuosilisä maksetaan erillisenä lisänä lähinnä 15. päivää joulukuuta ajoittuvan palkanmaksun yhteydessä, kuitenkin viimeistään 18. päivänä joulukuuta. Sitä ei oteta huomioon työehtosopimuksen 8 §:n mukaista keskituntiansiota eikä vuosilomapalkkaa laskettaessa.

Työsuhteen päättymisen ennen palvelusvuosilisän vuosittaista maksua

Palvelusvuosilisän soveltamispiiriin kuuluvan työntekijän työsuhteen päättyessä ennen lisän vuosittaista maksua todetaan työsuhteen päättymiseen mennessä kertyneiden lomaan oikeuttavien lomanmääräytymiskuukausien lukumäärä työsuhteen päättymistä edeltävän joulukuun alusta laskettuna. Työntekijälle maksetaan loppuun yhteydessä jokaiselta näin lasketulta lomaan oikeuttavalta lomanmääräytymiskuukaudelta 1/12 hänelle palvelusvuosilisän viimeksi maksetusta summasta.

Esimerkki: Työntekijän työsuhde päättyy 30. päivänä huhtikuuta kaikkien edeltävän joulukuun alusta laskettavien lomanmääräytymiskuukausien ollessa täysiä ja siten lomaan oikeuttavia. Työntekijälle maksetaan 5/12 edeltävän joulukuun puolivälissä maksetusta palvelusvuosilisästä.

Paikallinen sopiminen maksamisajankohdasta ja maksetavasta

Palvelusvuosilisän maksamisajankohdasta ja maksetavasta voidaan paikallisesti sopia poiketa edellä tässä sopimuskohtassa 7 § D sanotusta. Paikallista sopimusta tehtäessä suositeltavana pidetään kirjallista muotoa sekä selkeästi määriteltyä voimassaoloaikaa.

MUUT PALKKAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET**8 § Keskituntiansio****Käyttötilanteet**

Keskituntiansiota käytetään laskentatekijänä palkan ja korvausten maksamisessa työehtosopimuksessa erikseen määrätyissä tilanteissa.

Laskenta

Työntekijän keskituntiansio lasketaan siten, että hänen kunkin vuosineljänneksen työajalta palkkaustavasta riippumatta saamansa ansio mahdollisine erillisine lisineen jaetaan kyseisen vuosineljänneksen tehtyjen työtuntien kokonaismäärällä. Keskituntiansiolaskelmaan ei sisällytetä ylityö- eikä sunnuntaityölisä, kuten ei myöskään palvelusvuosilisää eikä työajan tasaamisesta maksettavia korvauksia.

Uuden työntekijän keskituntiansio lasketaan käyttäen laskentajaksona vuosineljänneksen asemesta sellaista lähinnä edeltävää tilikautta, jolta keskituntiansio voidaan luotettavasti laskea. Samoin menetellään työntekijän oltua vuosineljänneksen aikana työssä vähemmän kuin 160 tuntia.

Käyttöajanjaksot

Edellä kolmannen kappaleen mukaisesti laskettua keskituntiansiota käytetään seuraavasti:

Helmi-, maaliskuu- ja huhtikuun aikana edellisen vuoden IV vuosineljänneksen keskituntiansiota

Touko-, kesä- ja heinäkuun aikana I vuosineljänneksen keskituntiansiota

Elo-, syys- ja lokakuun aikana II vuosineljänneksen keskituntiansiota

Marras-, joulukuu- ja tammikuun aikana III vuosineljänneksen keskituntiansiota

Tilikauden jakautuessa kahdelle yllä mainituista kuukausijaksoista tai kahdelle vuosineljännekselle tilikausi luetaan kuuluvaksi suuremman määrän säännöllisiä työtunteja sisältävään jaksoon.

Paikallinen sopiminen laskentatavasta sekä käyttöjaksoista

Keskituntiansion laskentatavasta ja sen käyttöjaksoista voidaan paikallisesti sopia poiketa siitä, mitä edellä tässä pykälässä on sanottu.

9 § Siirto toiseen työhön ja keskeytykset työssä**Pääsääntö**

Työnantajan siirtäessä työntekijän toiseen työhön työntekijälle maksetaan heti siirron alusta alkaen uuden työn mukainen palkka.

Poikkeukset tilapäisiin siirtoihin koskien

Edellisen kappaleen mukaisesta pääsäännöstä poiketaan tilapäisiä siirtoja koskien seuraavasti:

Jos aikapalkalla työskentelevä työntekijä siirretään tilapäisesti toiseen aikapalkkatyöhön, hänelle maksetaan siirron ajalta entinen aikapalkka, kuitenkin enintään seuraavan tilikauden loppuun saakka.

Jos normaaliin urakkasuoritukseen pystyvä jatkuva urakkatyötä tekevä työntekijä siirretään tilapäisesti aikapalkalla tehtävään toiseen työhön, hänelle maksetaan siirron ajalta enintään seuraavan tilikauden loppuun saakka 90 % hänen keskituntiansiostaan, kuitenkin vähintään entisen työn mukainen urakkatyön hinnoittelupalkka. Mikäli työntekijälle maksetaan työehtosopimuksen 5 § C-kohdan ensimmäisen kappaleen mukaista korotettua aikapalkkaa, ei edellistä virkettä sovelleta.

Työntekijän säännönmukaisesti suorittaessa eri töitä ei tällaista työjärjestelyä pidetä siirtona toiseen työhön eikä edellä tilapäisiä siirtoja koskevia määräyksiä sovelleta. Mikäli eri töiden palkkausmuotona on yksinomaan aikapalkka, voidaan työntekijän kanssa sopia henkilökohtaisesta aikapalkasta hänen pääasiallisesti tekemiensä töiden perusteella.

Jos normaaliin urakkasuoritukseen pystyvä jatkuva urakkatyötä tekevä työntekijä siirretään tekemään tai hänelle annetaan tehtäväksi toista urakkatyötä, jossa hän ei aluksi pysty normaaliin urakkasuoritukseen, hänelle maksetaan 90 % hänen keskituntiansiostaan, kuitenkin vähintään uuden työn urakkatyön hinnoittelupalkka. Sanotun suuruisia palkkaa maksetaan seuraavan työviikon loppuun saakka, mikäli uuden työn vaatima kohtuullinen harjaantumisaika ei edellytä pidempää määräaikaa.

Edellä tässä pykälässä urakkatyöntekijän osalta sanottua sovelletaan myös palkkiourakkatyötä tekevään työntekijään sekä työntekijään, jolle maksetaan työehtosopimuksen 5 § C- kohdassa tarkoitettua korotettua aikapalkkaa.

Työnteon keskeytyminen

Jos työntekijän työ keskeytyy tavanomaisesta poikkeavan teknisen tai tuotannollisen häiriön vuoksi eikä työnantaja voi järjestää keskeytyksen ajaksi toista työtä, maksetaan työntekijälle keskeytysajalta työkohtainen tuntipalkka edellyttäen, että työntekijä on ilmoittanut keskeytyksestä työnjohtajalleen. Työsopimuslain 2 luvun 12 §:n 2 momentissa tarkoitetuissa työn keskeytymistapauksissa noudatetaan palkanmaksun osalta lain määräyksiä.

Paikallinen sopiminen tehtäväsiirtojen yhteydessä

Palkkauksesta tehtäväsiirtojen yhteydessä voidaan paikallisesti sopia toisinkin, kuin edellä tässä pykälässä on sanottu.

10 § Luontoisedut

Palkkaan mahdollisesti sisältyvien luontoisetujen raha-arvo määräytyy verohallituksen vahvistamien laskentaperusteiden mukaan.

11 § Palkanmaksu

Palkat maksetaan joko kaksi kertaa kuukaudessa tai joka toinen viikko.

Tilikauden käsittäessä puoli kuukautta ja palkanmaksupäivän sattuessa sunnuntaiksi tai muuksi vapaapäiväksi palkka maksetaan edellisenä arkipäivänä. Palkan laskemista varten saadaan jättää viiden (5) työpäivän palkka sisään.

Tilikauden käsittäessä kaksi työviikkoa palkat maksetaan tilikautta seuraavan viikon viimeisenä arkityöpäivänä.

Suositus palkanmaksusta rahalaitosten välityksellä

Liitot suosittelevat, että työpaikoilla sovitaan rahalaitosten välityksellä tapahtuvasta palkanmaksusta. Rahalaitoksen tällöin ollessa palkanmaksupäivänä suljettuna palkka maksetaan edellisenä arkipäivänä.

Erityissäännös koskien työehtosopimuksen purkamis- tai purkautumistilanteita

Työsuhteen päättyessä purkamisen tai purkautumisen johdosta koeaika mukaan lukien, voidaan eräantynyt palkka maksaa yrityksen seuraavana normaalina palkanmaksupäivänä, kuitenkin viimeistään kuudentena arkipäivänä työsuhteen päättymisestä.

III TYÖAIKA**12 § A. Säännöllisen työajan määräytymistavat****Työaikalain noudattaminen**

Työaikaan nähden noudatetaan voimassa olevaa työaikalakia.

Perussääntö

Säännöllinen työaika on kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja enintään 40 tuntia viikossa.

Keskimääräinen viikkotyöaika

Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös siten, että se on päivä- ja kaksivuorotyössä keskimäärin 40 tuntia viikossa enintään 26 viikon pituisena ajanjaksona tai paikallisesti sopien enintään vuoden pituisena ajanjaksona edellyttäen, että työtä varten on ennalta laadittu työajan tasoittumisjärjestelmä vähintään sen pituiseksi ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen säännöllinen työaika tasoittuu sanottuun keskimäärään. Keskeytyvän sekä keskeytymättömän kolmi-vuorotyön työajasta on säädetty jäljempänä työehtosopimuksen 20 ja 21 §:ssä.

Vuorokautisen työajan pidentäminen

Säännöllistä vuorokautista työaikaa voidaan paikallisesti sopien pidentää enintään kymmeneen tuntiin viikoittaisen säännöllisen työajan enimmäismäärän ollessa 50 tuntia. Työajan tulee tällöin enintään vuoden pituisena ajanjaksona tasoittua kahdeksaan tuntiin vuorokaudessa ja 40 tuntiin viikossa.

Jaksotyö

Työaikalain 7 §:n mukaisessa jaksotyössä säännöllinen työaika määräytyy työaikalain 7 §:n 1 momentin mukaan.

Liittojen kannanotto koskien paikallista sopimista 12 tunnin pituisista työvuoroista

Liittojen yhteisen kannan mukaisesti 12 tunnin pituisia työvuoroja voidaan paikallisesti sopien käyttää, milloin se työn laatu sekä työterveys- ja työturvallisuusseikat huomioon ottaen on tuotantoteknisesti perusteltua.

B. Kilpailukyky sopimuksen mukaiset työaika määräykset**Työaikapankki**

Työpaikalla voidaan paikallisesti sopien ottaa käyttöön työaikapankki.

Pöytäkirjamerkintä:

Työehtosopimuksen liitteessä 2 on lueteltu työaikapankkia käyttöön otettaessa huomioitavia asioita.

Kilpailukyky sopimukseen perustuvan 24 tunnin vuosittaisen työajan lisäyksen toteuttaminen 1.1.2017 alkaen

Vuosittaista työaikaa pidennetään paikallisesti sopien 31.10.2016 mennessä keskimäärin 24 tunnilla vuosittaista ansiotasoa muuttamatta 1.1.2017 alkaen. Osa-aikaisilla ja määräaikaisilla työajan lisäys tehdään työajan suhteessa. Toteutus sovitaan paikallisesti käyttäen esimerkiksi seuraavia vaihtoehtoja, joita voidaan myös yhdistellä:

a. Muutetaan työehtosopimuksen 30 §:n mukaisia arkipyhäpäiviä säännöllisiksi työpäiviksi. Näiltä päiviltä ei makseta työaikalain 33 §:n mukaista sunnuntai-työkorotusta eikä työehtosopimuksen 21 §:n mukaista viikkoyli-työkorvausta. Tuntipalkkaiselle maksetaan tehdystä työstä vain 30 § mukainen arkipyhäkorvaus ja kuukausipalkkaisella muutos tehdään kuukausipalkkaa muuttamatta.

b. Muutetaan päivä- ja kaksivuorotyössä 18 § mukaisia työajantasaamisvapaita säännöllisiksi työpäiviksi. Tuntipalkkaiselle maksetaan tehdystä työstä kuten työajantasaamisvapailta ja kuukausipalkkaisella muutos tehdään kuukausipalkkaa muuttamatta.

c. Lisäämällä jatkuvissa työaikamuodoissa työvuoroja 24 tunnilla vuodessa ansiotasoa muuttamatta.

d. Muuttamalla vapaapäiviä, esimerkiksi lauantaita, säännöllisiksi työpäiviksi.

e. Hyödyntämällä yrityksessä käytössä olevaa liukuvaa työaikaa, työaikapankkia, aloittamis- ja lopettamistoita tai näitä vastaavia työaikajärjestelyjä.

Mikäli paikallisesti on sovittu työajan pidentämisestä kohtien c-d mukaisesti, voidaan paikallisesti sopia 21 §:n mukaisen sunnuntaiyökerotuksen, 30 §:n mukaisen arkipyhäkorvauksen, 7 § D kohdan mukaisen palvelusvuosilisan, 23 §:n mukaisen lomarahana tai muun vuoden alussa sovittavan palkasta syrjään laitettavan summan kohdentamisesta näille työpäiville. Kuukausipalkkaisella työntekijällä muutos tehdään kuukausipalkkaa muuttamatta.

Ellei paikallisesti sopimukseen päästä 31.10.2016 mennessä, toteutetaan työajan pidentäminen seuraavalla tavalla:

- tehdään ensimmäiset 24 säännöllisen työajan ylittävää tuntia ilman peruspalkkaa, jolloin maksetaan vain työvuoroon liittyvät työehtosopimuksen mukaiset lisät ja ylityön korotusosat
 - työnantaja ilmoittaa lisä- tai ylityön tekemisestä, työntekijä voi kieltäytyä tämän ylityön tekemisestä painavasta henkilökohtaisesta syystä
- ellei lisä- tai ylityötä tehdä, pidetään palkasta vuoden lopussa tai muuten erikseen sovittuna ajankohtana niin monen tunnin palkka kuin työntekijältä on jäänyt tekemättä 24 tunnin työajan pidennyksen tunteja. Mikäli työsuhde päättyy ennen palkasta pidättämistä, vähennetään tekemättömien tuntien palkka työntekijän lopputilistä.

Pöytäkirjamerkintä:

Osa-aikaisilla ja määräaikaisilla työntekijöillä työajan lisäys tehdään sovittun ja täyden työajan suhteessa.

Jos työaikaa ei ole määritelty kiinteästi, tehdään työajan lisäys suhteessa toteutuneeseen työaikaan. Työnantaja ja työntekijä sopivat tarkastelu-ajankohdista.

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

13 § Vapaapäivät

Tavoitteena pidetään, että työntekijällä on sunnuntain lisäksi viikon aikana toinenkin vapaapäivä. Jos toiseksi vapaapäiväksi määrätään kiinteä viikonpäivä, tulee sen mikäli mahdollista olla lauantai. Toisen viikoittaisen vapaapäivän puolestaan ollessa liikkuva tulee sen ilmetä ennalta laaditusta työvuoroluettelosta.

14 § Arkipyhäviikkojen työaika

Arkipyhäviikolla on arkipyhäksi sattuvan juhlapäivän aaton ja lauantain säännöllinen työaika kahdeksan tuntia lukuun ottamatta pääsiäislauantaita sekä juhannus- ja jouluaattoja, jotka ovat vapaapäiviä, elleivät tuotannon tekniset syyt muuta vaadi. Samaten on uudenvuodenpäiväviikon, loppiaisviikon, vapunpäiväviikon, helatorstaiiviikon ja itsenäisyyspäiväviikon sekä joulun ja pääsiäisen jälkeinen lauantai vapaapäivä sellaisessa työssä, jossa lauantai on säännönmukaisesti työvuoroluettelon mukainen vapaapäivä. Vapaapäivän ollessa liikkuva viikonpäivä suoritetaan vastaava työajan lyhennys työvuoroluettelon puitteissa.

Rajoitus

Edellisen kappaleen määräystä ei sovelleta keskimääräistä viikkotyöaikaa käytettäessä eikä myöskään silloin, kun vuorokautinen säännöllinen työaika on järjestetty edellä työehtosopimuksen 12 §:n kolmannen kappaleen mukaisesti.

Helatorstaiiviikon työaika

Helatorstaiiviikon vaikutuksesta työaikaan on sovittu liittojen välillä 22.2.2002 allekirjoitetulla pöytäkirjalla.

15 § Päivittäisen työajan järjestäminen sekä päivittäiset lepoajat

Päivittäisen säännöllisen työajan järjestää työnantaja yksityiskohtaisesti työaikalain sekä työehtosopimuksen määräysten pohjalta.

Lepoaika päivätyössä

Säännöllisen työajan ollessa päivätyössä yli kuusi tuntia on työntekijällä tunnin kestävä lepoaika, jolloin hän saa vapaasti poistua työpaikaltaan, mikäli työn tekninen laatu ei aseta estettä. Työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella päivätyön lepoaika voidaan lyhentää vähintään puoleen tuntiin edellyttäen, että työntekijä saa sen aikana esteettömästi poistua työpaikalta.

Arkipyhäviikkojen arkipyhien aattoja koskien voidaan paikallisesti sopia työajan sijoituksesta ja työskentelystä myös päivätyössä ilman ruokailutaukoa. Tällöin työntekijällä on oikeus työnsä ääressä pitää kaksi kymmenen minuutin pituista taukoa, mikäli se on mahdollista tuotannon jatkuvaa kulkua keskeyttämättä. Mikäli tämä ei työn luonteen vuoksi ole mahdollista, työntekijälle järjestetään yksi 15 minuutin pituinen tauko.

Vuorotyö

Vuorotyössä ei työntekijällä ole lepoaikaa, mutta hänelle varataan tilaisuus työn aikana tapahtuvaan ruokailuun työn suorittamisen kannalta kulloinkin sopivimpana ajankohtana pyrkimyksenä ruokailun ajoittuminen työvuoron puolivälin tienoille. Mikäli työn laatu ja tuotannon järjestely eivät sitä estä, voidaan kaksivuorotyössä sopia puolen tunnin lepojasta, jonka aikana työntekijä saa vapaasti poistua työpaikalta.

Virvokkeiden nauttiminen

Työntekijällä on oikeus kahdesti päivässä nauttia työpaikalla virvokkeita tuotannon jatkuvan kulun kuitenkin keskeytymättä ja siten, että siitä mahdollisimman vähän koituu haittaa tuotannolle.

16 § Työviikon ja työvuorokauden alkaminen

Työviikko lasketaan alkavaksi yksi- ja kaksivuorotyössä maanantaina aamuvuoron alkamisajasta sekä kolmivuorotyössä sunnuntaina yövuoron alkamisajasta. Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä lasketaan sunnuntaivuorokausi kolmivuorotyössä alkavaksi lauantaina yövuoron alkamisajasta.

17 § Muutoksista ilmoittaminen

Työvuoroluettelon sekä työajan tasoittumisjärjestelmän muutoksista on ilmoitettava asianomaisille työntekijöille hyvissä ajoin ja, mikäli mahdollista, kaksi viikkoa ennen muutoksen voimaantuloa. Muutoksen aiheutuessa sellaisesta äkillisestä tai yllättäen ilmenneestä syystä, johon työnantaja ei ole voinut ennakolta varautua, asiasta on ilmoitettava ensi tilassa.

Työaikamuodon muuttamista lyhyeksi ajaksi ei tule suorittaa, ellei se johdu poikkeuksellisesta tarpeesta.

18 § Työaika päivätyössä sekä yksi- ja kaksivuorotyössä**Työajan tasaamisen soveltamisala**

Työajan tasaaminen koskee niitä työaikamuotoja, joissa säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa. Sellaisia ovat normaalisti päivätyö, kaksivuorotyö sekä jatkuva yksi- ja kaksivuorotyö. Lisäksi edellytetään, että työntekijällä on enintään 30 arkipäivän pituinen vuosiloma sekä että hänen vuotuista työaikaansa lyhentävät muutoin vain kirkolliset juhlapyhät, juhannusaatto, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, uudenvuodenpäivä ja vapunpäivä.

Työajan lyhennys ei kuitenkaan koske enintään kolmeksi kuukaudeksi määräämäänsä aikaiseen työsuhteeseen otettuja työntekijöitä. Jos määräämäänsä työsuhteesta jatketaan, kertyvät työntekijän työsuhteen alusta lukien.

Työajan tasaamisvapaan kertyminen

Työntekijälle kertyy vapaata kalenterivuoden aikana edellä ensimmäisessä kappaleessa tarkoitetuissa työaikamuodoissa tehdyistä säännöllisistä työpäivistä seuraavasti:

Vähintään	17 työpäivää	1 vapaa
"	34 "	2 vapaata
"	51 "	3 "
"	68 "	4 "
"	85 "	5 "
"	102 "	6 "
"	119 "	7 "
"	136 "	8 "
"	153 "	9 "
"	170 "	10 "
"	187 "	11 "
"	204 "	12 "
"	212 "	12,5 "

Säännöllisiin työpäiviin rinnastettavat päivät

Tehtyihin säännöllisiin työpäiviin rinnastetaan vapaan kertymistä laskettaessa

- Päivät, joilta työnantaja työehtosopimuksen mukaisesti maksaa palkkaa työntekijän sairauden tai synnytysloman sekä alle 10-vuotiaan lapsen sairauden ajalta karenssipäivä kummassakin sairaustapauksessa mukaan lukien
- Työnantajan korvattava koulutus- ja matkustusaika säännöllisen työntekijän osalta
- Työehtosopimuksen 31 §:ssä tarkoitettujen palkallisten poissaolopäivien
- TEAM Teollisuusalojen ammattiliiton liittovaltuuston ja/tai -hallituksen kokouksiin säännöllisen työntekijän osalta käytetty aika
- Enintään 30 työpäiväksi sattuvaa lomautuspäivää vuodessa, ei kuitenkaan lomautuksen johtuessa muiden työntekijöiden vuosilomista
- Tässä sopimuskohdassa tarkoitettujen vapaapäivien

Annettavan vapaan sisältyessä edellä mainittuun säännöllisiä työpäiviä kerryttävään aikaan katsotaan vapaapäivä pidetyksi.

Ylimääräisten vapaiden huomioon ottaminen

Työajan tasaamisvapaan määrästä vähennetään muut kuin tämän pykälän ensimmäisessä kappaleessa mainitut vuotuista työaika lyhentävät sopimukseen tai käytäntöön perustuvat vuosilomajärjestelyt tai vuosittain säännöllisesti toistuvat ylimääräiset vapaapäivät.

Kertyneen vapaan antaminen

Kalenterivuoden aikana kertynyt vapaa on annettava työntekijälle viimeistään seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä, ellei paikallisesti työnantajan ja työntekijän kesken toisin sovita. Vapaan antamistavan ja ajankohdan määrää työnantaja. Ajankohdasta ilmoitettaessa noudatetaan työehtosopimuksen 17 §:n ilmoitusajkoja, ellei paikallisesti toisin sovita.

Vapaata annetaan vähintään työvuoro kerrallaan sekä täyden työvuoron yli ansaittu vapaa (neljä tuntia) yhdenjaksoisesti, ellei paikallisesti toisin sovita.

Työsuhteen päättymistilanteet

Työntekijän työsuhteen päättyessä hyvitetään kertyneet, mutta siihen mennessä pitämättömät vapaat maksamalla niistä korvaus keskituntiansiota laskenta-perusteena käyttäen.

Vastaavasti työnantaja voi työsuhteen päättyessä pidättää lopputilistä liikaa annetut vapaat.

Paikallinen sopiminen vapaiden pitämättä jättämisestä

Työntekijän kanssa voidaan myös sopia siitä, ettei vapaata pidetä. Tällöin vapaan ajalta maksettavan korvauksen lisäksi työntekijälle maksetaan tehdystä työstä yksinkertainen palkka.

Ansiotaso

Tuntipalkkaisille työntekijöille maksetaan vapaan ajalta korvaus keskituntiansiota laskentaperusteena käyttäen. Kuukausipalkkaisten työntekijöiden kuukausipalkka säilytetään vastaavasti ennallaan.

Korvaus viikoittaista ylityötä koskevien säännösten mukaan

Annettavien vapaapäivien lyhentäessä työntekijän säännöllistä viikkotyöaika maksetaan vapaapäivänä tehdystä työstä korvaus kuten viikoittaisesta ylityöstä.

Vuosiloman ansaitseminen

Vuosiloman pituutta laskettaessa pidetään tässä pykälässä tarkoitettuja vapaapäiviä työssäolon veroisina.

19 § Keskeytyvä kolmivuorotyö**Työajan pituus ja työajan tasaaminen**

Säännöllinen työaika keskeytyvässä kolmivuorotyössä on 8 tuntia vuorokaudessa ja keskimäärin 35,8 tuntia viikossa. Vuosityöaika saadaan kertomalla työviikot luvulla 35,8. Työajan tasaaminen tapahtuu antamalla vapaata siten, että työaika enintään vuoden pituisena ajanjaksona tasoittuu sanottuun keskimäärään. Työtä varten tulee ennalta laatia työvuoroluettelo vähintään tasoittumisjakson pituiseksi ajaksi. Työntekijä tulee työajan tasaamisen piiriin työskenneltyään keskeytyvässä kolmivuorotyössä aamu-, ilt- ja yövuoron.

Työajan tasaamisesta aiheutuvan ansion vähentymisen korvaaminen

Työajan tasaamisesta aiheutuva ansion vähentyminen korvataan siten, että työntekijä ansaitsee jokaiselta keskeytyvässä kolmivuorotyössä työskentelemältään säännöllisen työajan tunnilta senttimääräisen lisän, jonka suuruus on 11,0 prosenttia työntekijän työehtosopimuksen 8 §:n mukaan määräytyvästä keskituntiansiosta. Lisä maksetaan myös työehtosopimuksen mukaan työnantajan korvattavalta matkustamis- ja koulutusajalta säännöllisen työajan osalta sekä ajalta, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa.

Mikäli ansaittujen lisien maksamisajankohdista ei paikallisesti toisin sovita, lisät maksetaan palkanmaksukausittain.

Vuosiloman ansaitseminen

Vuosiloman pituutta laskettaessa työtuntijärjestelmän mukaisia vapaapäiviä pidetään työssäolon veroisina, kuitenkin vähennettynä päivätyöntekijöiden asianomaiseen kalenterikuukauteen sisältyvien tavanomaisten vapaapäivien lukumäärällä.

Viikoittainen ylityö

Työviikon työtuntijärjestelmän mukaisen viikkotyöajan ylittävä työ korvataan siten, kuin viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

Muuhun työaikamuotoon siirtyminen sekä työsuhteen päättymisen

Muuhun työaikamuotoon siirryttäessä sekä työntekijän työsuhteen päättyessä sovitaan ansaittujen pitämättä jääneiden vapaiden korvaamisesta joko antamalla vastaavasti vapaata tai maksamalla rahassa 8 §:n mukaista keskituntiansiota laskentaperusteena käyttäen.

20 § Keskeytymätön kolmivuorotyö**Työajan pituus ja työajan tasaaminen**

Säännöllinen työaika keskeytymättömässä kolmivuorotyössä on 8 tuntia vuorokaudessa ja keskimäärin 35 tuntia viikossa. Työajan tasaaminen tapahtuu antamalla vapaata siten, että työaika enintään vuoden pituisena ajanjaksona tasoittuu sanottuun keskimäärään. Työtä varten tulee ennalta laatia työtuntijärjestelmä vähintään tasoittumisjakson pituiseksi ajaksi. Työntekijä tulee työajan tasaamisen piiriin työskenneltyään keskeytymättömässä kolmivuorotyössä aamu-, ilt- ja yövuoron.

Työajan tasaamisesta aiheutuvan ansion vähentymisen korvaaminen

Työajan tasaamisesta aiheutuva ansion vähentyminen korvataan siten, että työntekijä ansaitsee jokaiselta keskeytymättömässä kolmivuorotyössä työskentelemältään säännöllisen työajan tunnilta senttimääräisen lisän, jonka suuruus on 14,3 prosenttia työntekijän työehtosopimuksen 8 §:n mukaan määräytyvästä keskituntiansiosta. Lisä maksetaan myös työehtosopimuksen mukaan työnantajan korvattavalta matkustamis- ja koulutusajalta säännöllisen työajan osalta sekä ajalta, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa.

Ansaitujen lisien maksamisajankohdista voidaan paikallisesti sopia käytettävän vuorojärjestelmän tarpeiden mukaan sekä sitä silmällä pitäen, että suositeltavaa on mahdollisimman tasaisen ansion aikaan saaminen.

Vuosiloman antaminen

Työajan tasaamisen tapahtuessa 5-vuorojärjestelmää käyttäen annetaan työntekijälle vuosilomaa varten 22 päivän pituinen yhdenjaksoinen vapaa-aika 20.5 ja 20.9 välisenä aikana. Edellä olevasta käyttämättä jäävät lomapäivät 24 päivän loman osasta annetaan pääsääntöisesti yhdessä jaksossa sen kalenterivuoden aikana, jolloin lomanmääräytymisvuosi päättyy. Paikallisesti sopien voidaan tämän kappaleen vuosiloman antamista koskevista määräyksistä poiketa.

Käytettävästä vuorojärjestelmästä riippumatta annetaan 24 päivää ylittävä loman osa sen kalenterivuoden aikana, jolloin lomanmääräytymisvuosi päättyy tai sitä seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä. Paikallisesti sopien voidaan tämän kappaleen määräyksistä poiketa.

Muilta osin noudatetaan vuosilomaa annettaessa, kuten myös vuosilomien ajankohdista ilmoitettaessa, vuosilomalain määräyksiä.

Viikoittainen ylityö

Työviikon työtuntijärjestelmän mukaisen viikkotyöajan ylittävä työ korvataan siten, kuin viikoittaisesta ylityöstä on sovittu. Keskeytymättömän kolmivuorotyön päättyessä kesken tasoittumisjakson, lasketaan vuorokautista ylityötä mukaan lukematta, montako tuntia keskimääräinen työaika kesken jääneenä ajanjaksona on viikkoa kohti 35 tuntia pidempi. Näin lasketuilta sanotun tuntimäärän ylittäviltä tunneilta maksetaan korvaus, kuten viikoittaisesta ylityöstä.

Arkipyhäkorvaukset

Arkipyhäkorvaukset maksetaan työehtosopimuksen 30 §:n mukaisin edellytyksin.

Muuhun työaikamuotoon siirtyminen sekä työsuhteen päätyminen

Muuhun työaikamuotoon siirryttäessä sekä työntekijän työsuhteen päättyessä sovitaan ansaitujen pitämättä jääneiden vapaiden korvaamisesta joko antamalla vastaavasti vapaata tai maksamalla rahassa 8 §:n mukaista keskituntiansiota laskentaperusteena käyttäen.

21 § Ylityö, lisätö ja sunnuntaityö

Ylityön teettäminen

Ylityötä tehdään työaikaan nähden laissa säädetyin rajoituksin sekä maksetaan sen ajalta palkka ja ylityökorvaus siten, kuin jäljempänä tässä pykälässä sanotaan.

Työnantajan tulee, mikäli mahdollista, ilmoittaa työntekijälle ylityöstä ennen edellisen työvuoron päättymistä.

Vuorokautinen ylityö

Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan työaikalain mukaisesti korotettu palkka. Siten kahdelta ensimmäiseltä ylityötunnilta maksetaan 50 prosentilla ja sen jälkeisiltä

ylityötunneilta 100 prosentilla korotettu palkka. Työehtosopimuksen 13 §:n 3. kappaleen tarkoittamassa tapauksessa ylityökorotus maksetaan sovitun säännöllisen työajan jälkeisiltä tunneilta.

Vuorokauden vaihteen yli jatkunut ylityö luetaan kuuluvaksi sen vuorokauden tunteihin, jolloin ylityö alkoi.

Viikoittainen ylityö

Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan kahdeksalta (8) ensimmäiseltä ylityötunnilta 50 prosentilla ja seuraavilta ylityötunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.

Korvaus viikoittaista ylityötä koskevien säännösten mukaan (ns. Tes-ylityö)

Pääsiäislauantaina sekä juhannus- ja jouluaattona tehdystä työstä maksetaan korvaus kuten viikoittaisesta ylityöstä. Samaa sääntöä noudatetaan arkipyhäviikkojen työvuoroluettelon ylittävään työhön, mikäli sitä ei korvata vuorokautisena ylityönä. Tämä kappale ei koske keskeytymätöntä vuorotyötä.

Mikäli työntekijällä vuosiloman, sairauden, työnantajan määräyksestä suoritettujen matkan, TT-SAK Yleissopimuksen 7 luvun 1 kohdan mukaiseen ammatilliseen ja 2 kohdan mukaiseen sekä 3 kohdan mukaiseen ay-koulutukseen osallistumisen vuoksi tai muun hänestä riippumattoman hyväksyttävän syyn takia ei ole työviikon työvuoroluettelon mukaisina työpäivinä ollut mahdollisuutta työskennellä koko säännöllistä viikoittaista työaikaansa ja hän tällöin tekee työtä työvuoroluettelon mukaisena vapaapäivänään, maksetaan vapaapäivänään tehdystä työstä korvaus, kuten viikoittaisesta ylityöstä.

Rahakorvauksen vaihtaminen vapaa-aikaan

Lisä- ja ylityöstä maksettava palkka voidaan työaikalain 23 §:n mukaisesti sopia vaihdettavaksi vastaavaan vapaa-aikaan työntekijän säännöllisenä työaikaan.

Eri työaikamuodot

Ylityötä koskevia määräyksiä on myös työehtosopimuksen 18, 19 ja 20 §:ssä.

Sunnuntaityökorotuksen maksaminen tietyissä erityistapauksissa

Työaikamuodosta riippumatta maksetaan sunnuntaityökorotus niissä arkityövuoroissa, jotka sisältyvät jouluaaton ja juhannusaaton aamuvuorolla alkavaan kolmen vuorokauden jaksoon. Pääsiäislauantaina tehdystä työstä maksetaan sunnuntaityökorotus jokaisessa työvuorossa.

Yli- ja sunnuntaityökorotuksen laskentaperuste

Yli- ja sunnuntaityökorotuksen laskentaperusteena käytetään työehtosopimuksen 8 §:n mukaista keskituntiansiota.

Ylitöiden tarkastelujakso

Paikallisesti sopimalla ylitöiden enimmäismäärän tarkasteluajanjaksona käytetään yksinomaan kalenterivuotta.

22 § Hälytysluontoinen työ sekä varallaolo**Hälytysluontoisen työn edellytykset sekä siitä maksettava korvaus**

Hälytysluontoista työtä on työ, jota tehdään hälytyskutsun perusteella ja työntekijä joutuu tulemaan työhön säännöllisen työaikansa ulkopuolella ja poistuttuaan työpaikalta. Mikäli työntekijä tulee tekemään työtä hälytyskutsun perusteella varsinaisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan hänelle tällöin tehdyn työn lisäksi kahden (2) tunnin palkkaa vastaava korvaus ilman ylityökorotusta. Työajalta maksetaan 100 %:lla korotettu palkka. Yhtä tuntia lyhyemmältä työajalta maksetaan tunnin palkka.

Mikäli päivätyötä tekeväälle työntekijälle ilmoitetaan hänen kello 16 mennessä päättyvällä säännöllisellä työajallaan, että hänen tulisi säännöllisen työaikansa päätyttyä ja työpaikalta jo poistuttuaan, samana päivänä palata kello 21 jälkeen alkavaan ylityöhön, maksetaan hänelle ylimääräinen kahden (2) tunnin palkkaa vastaava korvaus ilman ylityökorotusta. Tehdyistä ylityöistä maksetaan palkka sekä ylityökorotus, kuten edellä työehtosopimuksen 21 §:ssä on sanottu. Yhtä tuntia lyhyemmältä työajalta maksetaan tunnin palkka.

Työhön käytettyä aikaa, jolta työntekijälle edellä tässä pykälässä sanotun mukaisesti on maksettu korotettua palkkaa, ei lueta säännölliseen työaikaan.

Varallaolo

Milloin työntekijä sopimuksen mukaan, jossa on määriteltävä varallaoloajan pituus, on velvollinen oleskelemaan asunnossaan, josta hänet tarvittaessa voidaan kutsua työhön, maksetaan hänelle tällaiselta asuntovarallaoloajalta puoli palkkaa varallaoloaikaa työaikaan lukematta. Muunlaisesta varallaolosta sovittaessa on samalla sovittava siitä maksettavan korvauksen määrästä ottaen huomioon tällaisen vapaamuotoisen varallaolon työntekijän vapaa-ajan käytölle aiheuttamat rajoitukset.

Varallaoloaikana ei sovelleta tämän pykälän hälytysluontoista työtä koskevia määräyksiä.

IV SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET**23 § Vuosiloma****Vuosiloman määräytyminen**

Työntekijä saa voimassa olevan lain mukaisen vuosiloman.

Mikäli työntekijä on työnantajan aloitteesta siirtynyt saman työnantajan toiseen tuotantolaitokseen, luetaan vuosiloman pituutta laskettaessa työntekijän hyväksi hänen yhtämittaisesti saman työnantajan palveluksessa oloaikansa.

Työssäolon rinnastettavat ammattiliiton kokoukset

Mikäli työntekijälle on annettu vapautusta työstä hänen osallistuaan

- TEAM Teollisuusalojen ammattiliiton liittokokoukseen

- TEAM Teollisuusalojen ammattiliiton valtuuston tai hallituksen kokoukseen
- SAK:n edustajakokoukseen tai SAK:n valtuuston kokoukseen

katsotaan tällainen työstä vapautuksen aika työssäolon veroiseksi vuosiloman pituutta laskettaessa. Työntekijän tulee vapautusta pyytäessään esittää asianmukainen selvitys edellä mainittuihin kokouksiin osallistumiseen tarvittavasta ajasta.

Vuosilomapalkka ja lomakorvaus

Vuosilomapalkka ja lomakorvaus määräytyvät keskusjärjestöjen välisen lomapalkkasopimuksen 21.3.2005 mukaisesti.

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

Lomaraha**Pääsääntö**

Työntekijälle maksetaan lomarahana 50 prosenttia hänen vuosilomapalkastaan. Lomarahasta puolet maksetaan vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä. Jäljelle jäävä osuus lomarahasta maksetaan sen palkanmaksun yhteydessä, jolloin työntekijän palkka ensimmäiseltä vuosiloman jälkeiseltä työpäivältä maksetaan, tai olisi maksettu, ellei työntekijä olisi estynyt palaamasta työhön. Edellytyksenä lomarahan jälkimmäisen osuuden maksamiselle on kuitenkin se, että työntekijän työsuhte on voimassa vielä vuosiloman viimeisenä päivänä.

Maksaminen useammassa erässä

Lomaraha voidaan maksaa myös siten, että puolet siitä maksetaan yhtenä tai useampana eränä (esimerkiksi tilikausittain) 24 arkipäivää käsittävää loman osaa välittömästi edeltävän kahden kuukauden aikana sekä vastaavasti jäljelle jäävä osuus lomarahasta kyseistä loman osaa välittömästi seuraavan kahden kuukauden aikana.

Lomarahan maksaminen lomakorvauksen yhteydessä

Lomaraha maksetaan myös mahdollisen lomakorvauksen yhteydessä siinä tapauksessa, että työsuhte päättyy lomakautena (= 2.5. – 30.9.) muusta kuin työntekijästä itsestään johtuvasta syystä. Tällöin lomaraha maksetaan ainoastaan edellisen päättyneen lomanmääräytymisvuoden lomakorvauksesta. Viimeisen kesken jääneen lomanmääräytymisvuoden lomakorvauksesta lomaraha ei sen sijaan makseta. Tätä kappaletta sovellettaessa määräaikaisen työsuhteen päättymistä ei pidetä työntekijästä itsestään johtuvana työsuhteen päättymisen syynä.

Työsuhteen päättymisen lomakauden aikana

Työnantajan päättäessä työntekijän työsuhteen lomakauden aikana muusta kuin työntekijästä itsestään johtuvasta syystä kesken työntekijän vuosiloman, maksetaan työntekijälle myös lomarahan jälkimmäinen osuus. Mikäli työntekijä ei ennen tällä tavoin tapahtunutta työsuhteensa päättämistä ole ehtinyt saada lainkaan vuosilomaa, maksetaan työntekijälle koko lomaraha.

Lomarahan maksaminen eläkkeelle siirtymisen yhteydessä

Työntekijän siirtyessä vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle, varhennetulle vanhuuseläkkeelle tai yksilölliselle varhaiseläkkeelle, lomaraha maksetaan siitä vuosilomapalkasta ja mahdollisesta lomakorvauksesta, johon työntekijä on oikeutettu. Täten eläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomaraha myös mahdollisesta kesken jääneen lomanmääräytymisvuoden lomakorvauksesta.

Asevelvollisuutta suorittamaan lähtevän työntekijän lomaraha

Asevelvollisuutta suorittamaan lähtevän työntekijän lomaraha maksetaan siitä vuosilomapalkasta ja lomakorvauksesta, johon hän palvelukseen astuessaan on oikeutettu.

Paikallinen sopiminen lomarahan maksamisen ajankohdasta

Päätyneeltä lomanmääräytymisvuodelta kertyneeseen vuosilomaan liittyvä lomaraha voidaan paikallisesti sopia maksettavaksi joko yhtenä tai useampana eränä kuitenkin niin, että se on kokonaan maksettu viimeistään kyseisen kalenterivuoden loppuun mennessä.

Lomarahan maksamisen siirrosta tulee sopia ennen vuosiloman tai sen osan alkamista. Maksuajankohdista tulee sopia niin täsmällisesti, että lomarahan eräntymispäivä – tai päivät ovat riidattomat.

Lomarahan vaihtaminen vapaaksi

Paikallisesti voidaan sopia lomarahan tai sen osan korvaamisesta vastaavalla vapaalla, joka on pidettävä lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä.

Työntekijän työsuhteen päättyessä ennen lomarahan paikallisesti sovittua maksuajankohdtaa lomaraha maksetaan työsuhteen päättyessä, mikäli työntekijä muutoin on siihen työehtosopimuksen mukaan oikeutettu. Mikäli lomarahasta on jo osa maksettu, koskee edellä sanottu lomarahan vielä maksamatta olevaa osuutta.

Kotityöntekijät

Kotityöntekijälle maksetaan kunkin palkanmaksun yhteydessä lomakorvausta ja lomarahaa vastaava 14 prosentin suuruinen erillinen lisä. Mikäli kotityöntekijän työsuhde on lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä yhdenjaksoisesti kestänyt vähintään vuoden, lisän suuruus on 16,5 prosenttia.

24 § Sairausajan palkka ja äitiys- ja isyysvapaan palkka**Sairausajan palkan maksamisen ajallinen kesto**

Työnantaja maksaa työntekijälle, joka työnantajan hyväksymän selvityksen mukaan on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt työtä tekemästä ja jonka työsuhde ennen työkyvyttömyyden alkua on yhdenjaksoisesti jatkunut vähintään yhden kuukauden, sairausajan palkkana täyden palkan toisen sellaisen sairauspäivän alusta, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä, jäljempänä määriteltyjen ajanjaksojen työpäiviltä.

Työsuhde ennen työkyvyttömyyden alkua jatkunut yhtäjaksoisesti	Ajanjakso
Vähintään yhden kuukauden, mutta alle kolme vuotta	28 päivää
Kolme vuotta, mutta alle viisi vuotta	35 päivää
Viisi vuotta, mutta alle kymmenen vuotta	42 päivää
Kymmenen vuotta tai kauemmin	56 päivää

Alle yhden kuukauden kestäneet työsuhteet

Jos sairaudesta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa ennen, kuin työntekijän työsuhde on jatkunut yhden kuukauden, maksaa työnantaja sairausajan palkkana 50 prosenttia työntekijän henkilökohtaisesta aikapalkasta enintään työkyvyttömyyden alkamispäivän ja sen jälkeiset yhdeksän (9) arkipäivää käsittävän ajanjakson työvuoroluettelon mukaisilta työpäiviltä. Muilta osin (esimerkiksi karenssipäivä) noudatetaan tämän pykälän määräyksiä.

Samana sairauden uusiutuminen

Jos työntekijä sairastuu uudelleen samaan sairauteen enintään 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolloin viimeksi maksettiin sairausajan palkkaa tai sairauspäivärahaa, käsitellään tapausta yhtenä sairautena. Tällöin sairausajan palkan maksamista jatketaan tämän pykälän mukaisesti, kuitenkin enintään edellä toisessa kappaleessa tarkoitetun ajanjakson päättymiseen saakka. Saman sairauden uusiutuessa korvausajanjakso voi koostua myös useammasta työkyvyttömyysjaksosta; sairausajan palkkaa maksetaan siinäkin tapauksessa enintään edellä mainitun ajanjakson päättymiseen saakka. Ratkaisu sen seikan suhteen, onko kyseessä sama vaiko eri sairaus, tapahtuu epäselvissä tapauksissa sairausvakuutuslain tulkintoja noudattaen.

Samana sairauden uusiutuessa ei uuteen työkyvyttömyysjaksoon enää liitetä karenssipäivää. Myös ensimmäisen työkyvyttömyysjakson mahdollinen karenssipäivä poistuu siinä tapauksessa, että työkyvyttömyysjaksot yhteen laskettuina ovat ensimmäisen sairastumispäivän jälkeen jatkuneet vähintään kuusi (6) arkipäivää.

Karenssipäivän poistuminen

Sairausajan palkka maksetaan myös karenssipäivältä seuraavissa tapauksissa:

- Työntekijän työsuhde on ennen sairauden alkua jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään vuoden
- Sairauden aiheuttaman työkyvyttömyyden jatkuessa sairastumispäivän jälkeen vähintään kuusi (6) arkipäivää sekä
- Työkyvyttömyyden aiheuduttua työpaikalla todistettavasti sattuneesta tapaturmasta
- Samana sairauden uusiutuessa siten, kuin edellä tässä pykälässä on sanottu

Sairastuminen kesken työpäivän

Työntekijän sairastuessa kesken työpäivänsä hänelle maksetaan palkka sairastumispäivän loppuun ja seuraavaa työpäivää (jos työntekijä olisi työssä) pidetään karenssipäivänä.

Työkyvyttömyyden toteaminen pääsääntöisesti lääkärintodistuksella

Työkyvyttömyys todetaan yrityksen työterveyslääkärin tai muulla työnantajan hyväksymällä lääkärintodistuksella. Edellisen virkkeen mukaisesti taannehtiva lääkärintodistus hyväksytään, mikäli lääkäri on kirjoittanut todistukseen perusteet taannehtivuudelle.

Työntekijällä on edelleen oikeus valita lääkäriinsä. Tarkoituksena ei kuitenkaan ole, että työntekijä valitsisi toispaikkakuntalaisen tai sellaisen lääkärin palveluksia, joita hänen ei ole mahdollista saada oman säännöllisen työaikansa ulkopuolella. Sairausajan palkan maksamisen perusteena oleva työkyvyttömyys todetaan ensisijaisesti yrityksen työterveyslääkärin antamalla todistuksella, ellei työntekijä esitä perusteltua syytä muun lääkärin käyttöön.

Tällaisia syitä voivat olla esimerkiksi oma lääkäri –järjestelmän käyttäminen, erikoislääkärin tarve, pitkäaikainen hoitosuhde, työterveysaseman aukioloajat tai pitkä matka työterveyslääkärin vastaanotolle. Omankin työterveyslääkärin palvelujen osalta tarkoituksena on, että niitä, mikäli mahdollista, käytetään työntekijän säännöllisen työajan ulkopuolella.

Edellytykset työterveyshoitajan tai terveydenhoitajan todistuksen hyväksymiselle epidemiatilanteissa

Työntekijöiden sairastumiset voivat epidemioiden aikana olla siinä määrin lukuisia, että lääkäriin pääsy vaikeutuu. Sama tilanne voi syntyä tilapäisesti myös silloin, kun lääkärin palveluksia asian hoitamiseksi ei riittävässä määrin ole saatavissa. Tällaisissa tapauksissa sairaus voidaan katsoa todistetuksi, kun työterveyshoitaja tai terveydenhoitaja tutkimuksensa perusteella ilmoittaa havaitsemansa oireet ja mahdollisen sairausloman tarpeen enintään kolmeen vuorokauteen saakka kerrallaan edellyttäen, että kertautuvan todistuksen antaja on sama työterveyshoitaja tai terveydenhoitaja. Tällöin on kiinnitettävä erityistä huomiota mahdollisen lääkärin hoidon tarpeeseen. Lisäksi työterveyshoitajan tai terveydenhoitajan on ennen sairauslomatodistuksen antamista täytynyt yhdessä lääkärin kanssa todeta edellä tarkoitettujen tilanteiden olemassaolo.

Sairauslomatodistuksiin mahdollisesti liittyvät epäselvyydet

Sairauslomatodistus on edellä mainituin edellytyksin hyväksyttävä todistus, jolle työnantaja perustelluin syin pysty osoittamaan väärinkäytöstä. Mahdolliset epäselvyydet ratkaistaan työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti saattaen asia tarvittaessa sairauslomatodistuksia käsitteleviin viranomais- ja asiantuntijaelimiin.

Työntekijän ilmoitusvelvollisuus sairastumisestaan

Työntekijän tulee ilmoittaa sairastumisestaan lähimmälle esimiehelleen tai työnantajan ilmoittamalle muulle henkilölle, mikäli mahdollista jo ennen työvuoron alkua. Tähän liittyvät menettelytavat työnantajan tulee saattaa työntekijöiden tietoon. Jos ilmoituksen tekeminen tahallisesti laiminlyödään, alkaa työnantajan sairausajan palkan maksuvelvollisuus aikaisintaan sinä päivänä, jona ilmoitus on tehty.

Sairausajan palkan epääminen

Sairausajan palkkaa ei makseta, jos työntekijä on aiheuttanut sairauden tai tapaturman tahallisesti, rikollisella toiminnallaan, kevytmielisellä elämällään tai muulla törkeällä tuottamuksella. Myös sairausajan palkkaetujen tahallinen väärinkäyttö aiheuttaa sairausajan palkan epäämisen.

Korvaava työ

Työntekijä ja työterveyslääkäri voivat keskenään sopia ns. korvaava työn tekemisestä, mikäli työntekijän terveydentila sen mahdollistaa.

Tämän jälkeen työntekijä ja hänen esimiehensä sekä tarvittaessa työterveyshuollon asiantuntija selvittävät onko työntekijälle mahdollista osoittaa korvaavaa työtä. Korvaavan työn pitää olla tarkoituksenmukaista ja mahdollisuuksien mukaan työntekijän normaaleja työtehtäviä vastaavaa. Tilanteesta riippuen korvaavan työn tekemisen sijaan työntekijälle voidaan järjestää koulutusta.

Palkka äitiysvapaan ajalta

Työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään kuusi (6) kuukautta ennen synnytystä, maksetaan äitiysvapaan ajalta palkkaa 42 päivän pituisen ajanjakson työpäiviltä työsuhteensa tarkoitetun äitiysvapaan alkamispäivästä lukien.

Isyysvapaan palkka

Sairausvakuutuslain mukaiseen 18 arkipäivän pituiseen isyysvapaaseen liittyen maksetaan työntekijälle säännöllisen työajan palkka ensimmäiseltä kuuden (6) arkipäivän isyysvapaajaksoilta. Isyysajan palkan maksussa noudatetaan samoja edellytyksiä ja muita säännöksiä kuin äitiysvapaan palkan maksamisessa.

Vähennykset sairausajan palkasta. Työnantajan palautusoikeus.

Sairauden tai synnytysloman ajalta maksettavasta palkasta vähennetään, mitä työntekijä lain tai työsuhteeseen liittyvän tai muutoin työnantajan kanssa tehdyn sopimuksen nojalla saa saman työkyvyttömyyden tai synnytyksen perusteella samalta ajanjaksoilta päivä- tai äitiysrahaa tai siihen verrattavaa muuta korvausta, kuten esimerkiksi työ- tai tapaturmaeläkettä. Vähennysoikeutta ei kuitenkaan ole siltä osin, kuin korvausta maksetaan työntekijän itse kokonaan tai osaksi kustantaman vapaaehtoisin vakuutuksen perusteella.

Työnantaja on oikeutettu nostamaan itselleen palautuksena työntekijälle tulevan edellisessä kappaleessa tarkoitettua päivä- tai äitiysrahan tai siihen verrattavan korvauksen taikka saamaan sen määrän takaisin työntekijältä siltä ajalta, jolta työnantaja on maksanut työntekijälle sairausajan tai synnytysloman palkkaa, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrän.

Jos päivä- tai äitiysrahaa tai siihen verrattavaa korvausta ei työntekijästä itsestään johtuvista syistä makseta tai se maksetaan vähäisempänä, kuin mihin työntekijällä lain mukaan olisi ollut oikeus, työnantajalla on oikeus vähentää sairaus- tai synnytysloman palkasta työntekijän laiminlyönnin johdosta suorittamatta jäänyttä päivärahaa tai sen osa.

Työnantajan maksamien korvausten laskentaperuste

Tässä pykälässä tarkoitettut korvaukset maksetaan työehtosopimuksen 8 §:n mukaista keskituntiansiota laskentaperusteena käyttäen.

Muu järjestely paikallisesti sopien

Paikallisesti sopien sairausajan palkan maksaminen voidaan järjestää sitä varten perustetun erityisen kassan välityksellä hoidettavaksi.

25 § Lapsen sairastuminen**Korvauksen maksamisen yleiset edellytykset**

Työehtosopimuksen 24 §:n sairausajan palkkaa koskevan säännöksen sisältämiä periaatteita noudattaen maksetaan alle 10-vuotiaan oman lapsen tai muun kodissa pysyvästi asuvan alle 10-vuotiaan lapsen äkillisesti sairastuessa äidille tai isälle, tai jälkimmäisen tapauksen ollessa kyseessä asianomaiselle huoltajalle, korvaus lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä lyhyestä, tilapäisestä poissaolosta. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä ja että poissaolosta annetaan työehtosopimuksen 24 §:n sairausajan palkan maksamista koskevien määräysten mukainen selvitys. Edellä sanottua sovelletaan myös yksinhuoltajiin.

Korvaus maksetaan myös siinä tapauksessa, että toinen vanhemmista on sairauden, matkan, työskentelystä, opiskelusta tai koulutukseen osallistumisesta johtuvan toisella paikkakunnalla asumisen tai muun vastaavan syyn vuoksi tilapäisesti estynyt osallistumasta lapsen hoitoon eikä muuta hoitoa saada järjestetyksi tämän pykälän mukaisesti. Tätä kohtaa sovellettaessa opiskelu rinnastetaan ansiotyöhön.

Saman sairastumisen johdosta korvausta maksetaan vain toiselle vanhemmista. Tarvittaessa työnantajalla on oikeus saada selvitys siitä, että vain toinen vanhemmista on käyttänyt tässä pykälässä tarkoitettua etuutta hyväkseen.

Selvitys lapsen sairaudesta ja sen aiheuttamasta poissaolosta

Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että lapsen sairaudesta ja sen aiheuttamasta poissaolosta annetaan sama selvitys, kuin työehtosopimuksen ja yrityksessä mahdollisesti omaksutun käytännön mukaan vaaditaan työntekijän omasta sairaudesta. Yleensä tämä merkitsee lääkärintodistuksen hankkimista lapsen sairaudesta. Mikäli kuitenkin työpaikalla hyväksytään työntekijän sairastumistapauksessa jokin muu selvitys, tulee tämän riittää myös lapsen sairastumisen vuoksi tapahtuvan poissaolon selvittämiseksi. Niin ikään sovelletaan lapsen sairastumistapauksessa ensisijaisesti epidemiatilanteisiin tarkoitettuja määräyksiä sairaslomatodistusten antamisesta.

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

Tämä merkitsee sitä, ettei työnantajalle tarvitse antaa selvitystä naapurien, kunnallisten kodinhoitajien ynnä muiden hoitajien puutteesta. Perheenjäsenillä tarkoitetaan kyseisen lapsen vanhempia, isovanhempia, lapsen vanhempia sisarusia sekä muita työntekijän taloudessa eläviä.

Lapsen sairastuminen kesken työpäivän

Mikäli sopimuksen muut edellytykset ovat olemassa, tulee työntekijälle korvata poissaolotapauksessa palkka työehtosopimuksen mukaisesti. Yleensä tämä merkitsee sitä, että työntekijä saa lapsen sairastumispäivältä palkan työvuoronsa loppuun asti. Sairastumispäivää seuraava päivä on yleensä sairausloman ensimmäinen päivä, johon sovelletaan muun muassa työehtosopimuksen karenssiaikaa koskevia määräyksiä.

Saman sairauden uusiutuminen

Mikäli lapsi sairastuu uudelleen samaan sairauteen 30 päivän kuluessa, suoritetaan työehtosopimuksen sairausajan palkka myös lapsen hoidon osalta ilman karenssia, kuten se tapahtuisi työntekijän omankin sairauden osalta. Sopimuksen tarkoitamana saman sairauden uusiutumisenä ei pidetä kahden tai useamman lapsen sairastumista peräkkäin alle 30 päivän välein samassa perheessä. Myöskään työntekijän ja lapsen peräkkäiset sairaudet eivät keskenään muodosta työehtosopimuksen tarkoittamaa uusiutumistapausta.

Poissaolon pituus

Sopimuksessa mainitulla lyhyellä tilapäisellä poissaololla tarkoitetaan yhden, kahden, kolmen tai neljän päivän poissaoloa. Poissaolon pituus on aina arvioitava tapaus tapaukselta ottaen huomioon muun muassa hoidon järjestämismahdollisuudet ja sairauden laatu. Sopimus ei siten merkitse automaattista oikeutta neljän päivän palkalliseen enimmäispoissaoloon. Poissaolon ollessa sovittua pidemmän, ei korvausta suoriteta. Luonnollista on kuitenkin, ettei sairasta lasta voida aina jättää yksin lapsen sairauden jatkuessa pidempäänkin, kuin sen ajan, jolta korvausta suoritetaan.

Vuosiloman ansainta

Vuosilomalain 3 §:n luettelo työssäolopäivien veroisista päivistä ei sisällä lapsen sairastumisesta johtuvia poissaolopäiviä. Keskusjärjestöt ovat kuitenkin sopineet, että palkallinen poissaolo lapsen äkillisen sairastumisen johdosta ei vähennä työntekijän vuosiloman ansaitsemista. Tämän mukaan kyseiset poissaolopäivät rinnastetaan lain tarkoittamiin työssäolopäivien veroisiin päiviin.

Sopimusmääräyksessä tarkoitettu yksinhuoltaja

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

Lapsen vanhemmat saman työnantajan palveluksessa vuorotyössä

Mikäli lapsen vanhemmat ovat saman työnantajan palveluksessa vuorotyössä siten, että vanhempien työvuorot osuvat peräkkäin, varataan kotona olevalle vanhemmalle mahdollisuus ilman palkan menetystä hoitaa äkillisesti sairastunutta

lasta siihen saakka, kunnes toinen vanhemmista palaa työvuorostaan kotiin. Tällaisen palkallisen poissaolon pituus on se aika, joka kuluu edestakaiseen työmatkaan.

26 § Lääkärintarkastukset

1.1 Lakisääteiset lääkärintarkastukset

1.1.1 Työnantaja korvaa työntekijälle ansionmenetyksen hyvän työterveyshuolto-käytännön periaatteita, työterveyshuollon sisältöä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutusta koskevan valtioneuvoston asetuksen (1484/2001) tarkoittamissa ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa hyväksytyissä työsuhteen aikana suoritettavissa terveystarkastuksissa sekä niihin liittyvissä matkoissa hänen menettämäänsä säännöllisiä työtunteja vastaavalta ajalta. Samoin menetellään tapauksissa, joissa on kysymys nuorista työntekijöistä annetussa laissa (998/1993) ja säteilylaissa (592/1991) tarkoitetuista tutkimuksista. Samaa sääntöä noudatetaan lisäksi niissä tartuntatautilain (583/1986) edellyttämässä tutkimuksissa, jotka johtuvat työntekijän siirtymisestä saman yrityksen sisällä työtehtävään, jossa kyseinen lääkärintarkastus vaaditaan.

1.1.2 Työntekijälle, joka lähetetään edellä mainituissa lainkohdissa tarkoitettuihin tutkimuksiin tai määrätään tällaisessa tarkastuksessa jälkitarkastukseen, suorittaa työnantaja myös korvauksen välttämättömistä matkakustannuksista. Mikäli tutkimukset tai jälkitarkastus tehdään muulla paikkakunnalla, maksaa työnantaja myös päivärahan.

1.1.3 Mikäli tarkastus tapahtuu työntekijän vapaa-aikana, maksetaan työntekijälle korvauksena ylimääräisistä kuluista summa, joka vastaa sairausvakuutuslain mukaista tarveharkintaisen päivärahan määrää.

1.2 Muut lääkärintarkastukset

Ansionmenetyksen korvattavuuden edellytykset ovat seuraavat:

1.2.1 Perusedellytykset (koskevat kaikkia kohtia 1.2.21 – 1.2.25)

1.2.11 Kysymyksessä on oltava sairastumis- tai tapaturmatapaus, jossa on välttämättömyydestä päästä nopeasti lääkärintarkastukseen. Työntekijän on esitettävä lääkärin-tarkastuksesta työnantajan hyväksymä selvitys (esimerkiksi lääkärinodistus tai lääkärinpalkkiokuitti) sekä työnantajan pyytäessä selvitys siitä, kuinka kauan lääkärintarkastus odotuksineen ja kohtuullisine matka-aikoineen kesti.

1.2.12 Muissa kuin kohdassa 1.2.11 tarkoitetuissa sairastumis- tai tapaturmatapauksissa edellytetään, että työntekijä varaa vastaanottoajan työaikana vain, jos se ei ole kohtuullisen ajan (esimerkiksi normaalitapauksissa viikon) kuluessa saatavissa työajanulkopuolella. Työntekijän on esitettävä luotettava selvitys siitä, ettei hän ole voinut saada vastaanottoa työajan ulkopuolella.

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

1.2.14 Lääkärintarkastus on järjestettävä työajan tarpeetonta menetystä välttämättä.

1.2.15 Mikäli työntekijä saa lääkärintarkastuksen ajalta sairausajan palkkaa, ei korvausta ansionmenetyksestä lääkärintarkastuksia koskevien sopimusmääräysten nojalla suoriteta. Korvausta ei suoriteta myöskään sairausajan palkkamääräysten edellyttämänä karenssipäivänä suoritettuna lääkärintarkastuksen ajalta.

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

1.2.2 Erityisedellytykset

Ansionmenetyksen korvataan:

1.2.21 Uusi tai uusiutuva sairaus
Sellaisen lääkärintarkastuksen ajalta, jossa todetaan työntekijän sairaus.

Lääkärin toimenpiteestä johtuneen enintään vuorokauden kestäneen työkyvyttömyyden ajalta.

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

1.2.22 Aikaisemmin todettu sairaus
Kroonisen sairauden edellyttämän lääkärintarkastuksen ajalta edellyttäen, että kysymyksessä on asianomaisen erikoisalain lääkäriin suorittama tarkastus hoidon määrittelemiseksi.

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

Hoidon määrittelemiseksi tarpeellisen asianomaisen erikoisalain lääkäriin tarkastuksen ajalta, jossa annetaan määräys apuvälineen, esimerkiksi silmälasien, hankkimiseksi.

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

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

1.2.23 Laboratorio- ja röntgentutkimukset
Korvattavaan lääkärintarkastukseen välittömästi liittyvän laboratorio- ja röntgentutkimuksen ajalta. Laboratorio- ja röntgentutkimuksen tulee olla lääkärin määräämä ja siten osa tarkastusta. Erillisen laboratorio- ja röntgentutkimuksen ajalta aiheutuva ansionmenetyksen korvataan vain, jos työntekijällä ei ole mahdollisuutta päästä edellä mainittuun laboratorio- tai röntgentutkimukseen työajan

ulkopuolella tai jos sairaus edellyttää tutkimuksen suorittamista ainoastaan tietynä vuorokauden ajankohtana. Tällainen ajankohtavaatimus tulee selvittää lääkärin-todistuksella.

1.2.24 Raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset ja tutkimukset
Sairausvakuutuslain mukaisen äitiysrahan saamisen edellytyksenä olevan lääkärin-todistuksen tai terveyskeskuksen todistuksen hankkimiseksi välttämättömän tarkastuksen ajalta.

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

1.3 Laskenta

Edellä kohdissa 1.1 – 1.2 tarkoitettu ansionmenetys määräytyy työehto-sopimuksen sairausajan palkan laskenta- ja yhteensovitusääntöjen mukaan. Samoin sovelletaan kohdassa 1.1.2 tarkoitettua päivärahan osalta työehto-sopimuksen matkakustannusten korvausmääräyksiä.

27 § Ryhmähenkivakuutus

Työnantaja kustantaa työntekijöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen keskus-järjestöjen välillä sovitun mukaisesti.

28 § Työturvallisuus

Yleissääntö

Tapaturmien ja ammattitautien välttämiseksi ryhdytään työntekijöiden turvallisuutta silmällä pitäen kaikkiin tarpeellisiin toimenpiteisiin. Erityisesti milloin tuotannon yhteydessä joudutaan käyttämään erilaisia kemikaaleja, on työturvallisuuslain niitä koskevat määräykset otettava huomioon. Sanottu merkitsee muun muassa sitä, että työnantajan on selvitettävä, missä määrin ne ovat terveydelle vaarallisia sekä huolehdittava tarpeellisista suojatoimenpiteistä. Lisäksi työturvallisuuskysymysten kaikin puolin tärkeää merkitystä korostaen liitot kiinnittävät paikallisten osapuolten huomiota myös tällä alueella tapahtuvaan rakentavaan yhteistoimintaan.

Kieltäytymistä suorittamasta työtä, jota varten viranomaisten määräämiä varmuus-laitteita ei ole tehty, ei ole pidettävä työehtosopimuksen vastaisena kieltäy-tymisenä työstä.

Suojavaatteet tai -varusteet

Mikäli asiantuntijalausuntojen, työtapaturma- ja ammattitautilastojen perusteella tai muuten yhteisesti todetaan, että suojavaatteiden tai -varusteiden käytöllä työssä on työturvallisuutta tai työterveyttä tässä työssä olennaisesti parantava vaikutus, työnantaja hankkii tällaisen suojavaatteen tai -varusteen työntekijän käyttöön, vaikka toimenpide ei työturvallisuuslain mukaan olisikaan välttämätöntä. Edellä sanottu ei tarkoita tavanomaista työvaatetusta.

Edellisen kappaleen määräystä sovelletaan ensisijaisesti
-Nokisiilojen täyttäjiin
-Ns. pienkemikaalien ja noen punnitsijoihin
-Nokisekoituskoneen hoitajiin sekä
-Nokisekoitusosastolla siivoojina työskenteleviin

V ERINÄISET KORVAUKSET

29 § Matkakustannusten korvaaminen

Matkojen suorittaminen

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

Matkan alkaminen ja päättyminen

Matka katsotaan alkaneeksi silloin, kun työntekijä lähtee välittömästi komennus-paikkakunnalle suuntautuvalle matkalle työpaikalta tai asunnostaan ja päättyneeksi silloin, kun hän palaa työpaikalleen. Mikäli työntekijä ei voi palata työpaikalleen säännöllisen työajan kuluessa, katsotaan matka päättyneeksi silloin, kun hän palaa asuntoonsa.

Matkustusajan määrittely

Matkustus aika lasketaan etukäteen määriteltujen kulkuneuvojen lähtö- ja saapumisaikojen mukaan, mikäli ennalta ei ole toisin sovittu. Matkustusajaksi luetaan myös julkisten liikennevälineiden kulkuvuoroista johtuva välttämätön odotus.

Työkomennuksen kestäessä yli seitsemän (7) vuorokautta lisätään varsinaiseen matkustusajaksi yhden tunnin pituinen valmistautumisaika.

Matkustamisesta aiheutuvien kustannusten korvaaminen

Matkaliput

Työnantaja korvaa kaikki komennuspaikkakunnalle ja sieltä takaisin tai edelleen toiselle komennuspaikkakunnalle tapahtuvasta matkustamisesta aiheutuvat tarpeelliset matkakustannukset. Tällaisiksi luetaan II-luokan määräiset matka-lippujen hinnat, matkatavarakustannukset sekä yöllä matkustettaessa edellä mainitun luokan määräiset makuupaikkalippujen hinnat.

Oman auton käyttö

Työntekijän oman auton käytöstä matkatyössä sekä mahdollisesta muiden henkilöiden ynnä tavaran kuljettamisesta sovitaan ennen matkan alkamista. Milloin näin on sovittu, työntekijälle maksettava korvaus on määrältään se, jonka verohallitus vuosittain verovapaaksi vahvistaa.

Matka-ajan korvaus

Työntekijälle maksetaan matka-ajan korvausta enintään 16 matkatunnilta työvuorokaudessa. Tästä tuntimäärästä vähennetään kyseisenä työvuorokautena säännöllisen työajan tuntimäärän rajoissa tehdyt työtunnit.

Menetettyjä säännöllisiä työtunteja vastaavalta määrältä matkatunteja maksetaan keskituntiansion mukainen korvaus. Vapaa-aikana tapahtuvasta matkustamisesta maksetaan enintään 8 matkatunnilta keskituntiansion mukainen korvaus. Muilta matkatunneilta, kuitenkin enintään 8 tunnilta, maksetaan 90 % keskituntiansiosta.

Milloin työntekijälle on järjestetty makuupaikka, ei matka-ajan korvausta makseta kello 22 ja kello 7 väliseltä ajalta.

Päivärahat

Päivärahan maksamisen edellytykset

Työn tekemispaiikkakunnan sijaitessa yleisesti käytetyn kulkutien mukaisesti yli 55 kilometrin päässä työntekijän vakituisesta työpaikasta ja asunnosta työntekijälle maksetaan kultakin matkavuorokaudelta päivärahaa seuraavasti:

- Kokopäiväraha maksetaan työmatkan kestettyä yli kymmenen (10) tuntia
- Osapäiväraha maksetaan työmatkan kestettyä yli kuusi (6) tuntia
- Osapäiväraha maksetaan myös täyden matkavuorokauden jatkeesta, joka käsittää vähintään kaksi (2) ja enintään kuusi (6) tuntia.

Matkavuorokausi lasketaan alkavaksi matkan alkamisesta.

Päivärahan määrä

Päiväraha on määrältään se, jonka verohallitus vuosittain verovapaaksi vahvistaa.

Jos työntekijä jonakin matkavuorokautena saa ilmaisen tai matkalipun hintaan sisältyvän ruoan, päivärahan määrästä vähennetään puolet. Ilmaishuoneella tarkoitetaan kokopäivärahan kyseessä ollen kahta sekä osapäivärahan kyseessä ollen yhtä ilmaista ateriaa. Määräystä sovellettaessa ilmainen ruoka voi olla muunkin kuin työnantajan järjestämä.

Majoittumiskustannusten korvaaminen

Mikäli työntekijälle ei ole järjestetty majoittumismahdollisuutta, korvaa työnantaja työkomennuksen aikaisena majoittumiskorvauksena ensisijaisesti majoitusliikkeen antaman tositteen mukaisen määrän ja toissijaisesti muuhun luotettavaan selvitykseen perustuvan määrän tai kulloinkin voimassa olevan valtion matkustussäännön mukaisen majoittumiskorvauksen määrän.

Majoittumiskustannuksia ei korvata matkustusajalta silloin, kun työntekijälle on järjestetty ilmainen tyydyttävä asunto. Määräystä sovellettaessa ilmainen asunto voi olla muunkin kuin työnantajan järjestämä.

Vajailta alle kuusi (6) tuntia käsittäviltä majoitusvuorokausilta ei korvausta makseta.

Matkustusajalta majoittumiskustannuksia ei korvata eikä myöskään silloin, kun työntekijälle on järjestetty ilmainen tyydyttävä asunto. Määräystä sovellettaessa ilmainen asunto voi olla muunkin kuin työnantajan järjestämä.

Työnantajan järjestämän asunnon taso

Kiinteät työkohteet

Työkohteen ollessa kiinteä ja työnantajan tällöin järjestäessä työntekijälle komennuspaikkakunnalta asunnon, tulee tarkoitukseen varatun majoituskaluston olla sellaista, että asumistilaa kutakin majoitettavaa työntekijää kohti on vähintään 10 kuutiometriä ja että samaan huoneeseen majoitetaan enintään kaksi henkilöä. Lisäksi majoitustilojen yhteyteen varataan olosuhteisiin nähden riittävät sosiaali- ja virkistystilat.

Työnantajan hankkimassa majoitukseen käytetyssä asuntovaunussa asumistilaa on oltava 7 kuutiometriä majoitettavaa työntekijää kohti.

Liikkuvat työryhmät

Osapuolet toteavat, että edellä sanotut asunnon tasoa koskevat määräykset eivät kaikissa olosuhteissa ole sovellettavissa. Esimerkiksi työn edistymisen myötä paikasta toiseen siirtyvät ns. liikkuvat työryhmät joutuvat työnsä laadun vuoksi asumaan tilapäismajoituksessa. Tällöin asumismuodot määräytyvät olosuhteiden mukaan.

Ateriakorvaus

Työn suorituspaikan sijaitessa yli 5 kilometrin päässä työntekijän vakinaisesta työpaikasta ja asunnosta työntekijälle maksetaan

- Matkakustannukset
- Matka-ajan korvaus edellä tässä pykälässä sanotun mukaisesti sekä
- Ateriakorvauksena ¼ kotimaan päivärahasta, mikäli työntekijällä ei ole mahdollisuutta ruokailuun vakinaisella työpaikallaan tai kotonaan ja työpaikalla ei anneta ilmaista ruokaa.

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

Jos työntekijä kesken työpäivän joutuu kulkemaan vakinaisen työpaikan ja työn suorituspaikan välillä, hänelle maksetaan matkakustannukset ja matka-ajan korvaus, vaikka työn suorituspaikka sijaitsee alle 5 kilometrin päässä työntekijän varsinaisesta työpaikasta tai asunnosta.

Työ ulkomailla

Päiväraha

Ulkomaan komennuksella työntekijälle maksetaan ateriakorvauksen ja majoittumiskustannusten korvauksen asemesta kokonaiskorvauksena tavanomaisista kuluista maakohtaista päivärahaa verohallituksen vuosittain verovapaaksi vahvistama määrä. Työntekijän saadessa ilmaisen asunnon tai ruoan tai molemmat, päivärahaa vähennetään vastaavasti.

Ulkomaan päivärahan maksaminen alkaa sinä päivänä, kun työntekijä ylittää Suomen rajan.

Muut työehdot

Työajan osalta noudatetaan sen maan ja työpaikan työaikoja, missä työ suoritetaan.

Muilta osin sovelletaan myös ulkomaan matkoihin tämän pykälän määräyksiä.

Erityismääräyksiä matkatyötä koskienKorvaus ruoasta rahana pyhä- ja juhlapäivinä

Työskennellessään vieraalla paikkakunnalla, jossa hänelle kustannetaan vapaa yöspito, työntekijä on pyhä- ja juhlapäivinä halutessaan oikeutettu saamaan korvauksen ruoasta rahana.

Kotimatkat

Työkomennuksen kestänyt kotimaassa vieraalla paikkakunnalla yhdenjaksoisesti vähintään kuusi viikkoa työntekijä on oikeutettu matkustamaan kotiinsa, mikäli työn teknillinen laatu tai muut pakottavat syyt eivät sitä estä. Tällöin työnantaja maksaa hänelle edellä tässä pykälässä sanotun mukaisesti matkan kotipaikkakunnalle ja sieltä takaisin työpaikalle sekä matkustamisen ajalta kulloinkin kysymykseen tulevan kotimaan päivärahana. Kotimatkan johdosta mahdollisesti menetettyä työaika ei sen sijaan korvata. Tämän kappaleen määräyksiä sovelletaan myös Ruotsissa, Norjassa tai Tanskassa tehtävään työhön.

Oleskelun kotipaikkakunnalla kestäessä tavanomaisen viikonloppuvapaan ajan ei edellä tässä pykälässä tarkoitettua laskua vastaan maksettavaa majoittumiskustannusten korvausta kyseiseltä ajalta keskeytetä.

Rajoitus pykälän soveltamista koskien

Tätä pykälää sovellettaessa työntekijän kotipaikkakunnalla tarkoitetaan tehdaspaikkakuntaa. Mikäli työtä komennuspaikkakunnalla kuitenkin suorittaa paikkakuntalainen tai muu työntekijä, joka on siellä työhön otettu, ei hän ole oikeutettu tässä pykälässä tarkoitettuihin etuihin.

Työturvallisuus

Tapaturmien ja ammattitautien välttämiseksi matkatyössä ryhdytään työntekijän turvallisuutta silmällä pitäen kaikkiin tarpeellisiin toimenpiteisiin. Kieltäytymistä suorittamasta työtä, jota varten viranomaisten määräämiä varmuuslaitteita ei ole tehty, ei ole pidettävä työehtosopimuksen vastaisena työstä kieltäytymisenä.

30 § Arkipyhäkorvaus**Korvattavat arkipyhät**

Työntekijälle maksetaan arkipyhäkorvauksena kahdeksan (8) tunnin palkka työehtosopimuksen 8 §:n keskituntiansiota laskentaperusteena käyttäen:

- Uudenvuodenpäivältä
- Muuksi arkipäiväksi kuin lauantaiksi sattuvalla loppiaiselta
- Pitkäperjantailta
- Toiselta pääsiäispäivältä

- Vapunpäivältä
- Helatorstailta
- Juhannusaatolta
- Pyhäinpäivältä
- Jouluaatolta sekä
- Ensimmäiseltä ja toiselta joulupäivältä

Liittojen välillä 22.2.2002 allekirjoitetun pöytäkirjan mukaisesti helatorstain arkipyhäkorvaus ei koske keskeytymätöntä kolmivuorotyötä eikä niitä jatkuvia (keskeytymättömiä) työaikamuotoja, joissa vuosityöaika on yli kahdeksan (8) tuntia päivätyön vuosityöaikaa lyhyempi.

Arkipyhäkorvauksen maksamisen yleiset edellytykset

Edellytyksenä arkipyhäkorvauksen maksamiselle on, että työntekijän työsuhte on yhdenjaksoisesti kestänyt vähintään kolme (3) kuukautta ennen kyseistä arkipyhää. Lisäksi edellytetään, että työntekijä on ollut työvuoroluettelon mukaisesti työssä viimeisenä arkipyhää edeltäneenä ja sitä lähinnä seuraavana työpäivänä tai toisena näistä päivistä, jos poissaoloon on ollut työnantajan lupa tai se on johtunut työntekijän sairaudesta, reservin harjoituksesta tai muusta niihin verrattavasta syystä.

Arkipyhän osuminen tietyn poissaolon ajalle

Arkipyhäkorvaus maksetaan tämän pykälän tarkoittamalle työntekijälle myös arkipyhiltä, jotka sattuvat

- Vuosiloman ajaksi
- Enintään kolme (3) kuukautta arkipyhää ennen kestäneen sairauden ajaksi
- Työehtosopimuksen 25 §:ssä tarkoitettua lapsen sairaudesta johtuvan palkallisen poissaolon ajaksi
- Lakisääteisen vanhempainloman ajaksi
- Taloudellisista tai tuotannollisista syistä johtuvan enintään kaksi (2) viikkoa arkipyhää ennen kestäneen lomautuksen ajaksi
- Työntekijän vapaapäiväksi riippumatta siitä, onko työntekijä sanottuna päivänä ollut työssä. Jos poissaolo työvuoroluettelon mukaiseksi työpäiväksi sattuvana arkipyhänä on johtunut muusta kuin hyväksyttävästä syystä, ei arkipyhäkorvausta kuitenkaan makseta.

Itsenäisyyspäivä

Jos työntekijä ei edellisessä kappaleessa mainittujen tilanteiden takia ole oikeutettu lainmukaiseen itsenäisyyspäivän palkkaan, maksetaan itsenäisyyspäivältä arkipyhäkorvaus tässä pykälässä määrätyn edellytyksin.

Viikko- tai kuukausipalkkaiset työntekijät

Arkipyhäkorvausta ei makseta viikko- tai kuukausipalkkaiselle työntekijälle.

Kotityöntekijät

Kotityöntekijälle maksetaan tämän pykälän määräyksiä soveltuvin osin noudattaen kunkin palkanmaksun yhteydessä hänen ansaitsemastaan rahapalkasta arkipyhäkorvausta vastaava 4,7 prosentin suuruinen erillinen lisä.

31 § Muita korvauksia**Kunnallisvaltuuston tai -hallituksen sekä vaalilautakunnan kokoukset**

Työnantaja maksaa

- a) kunnallisvaltuuston tai -hallituksen jäsenenä toimivalle työntekijälle sekä
b) valtiollisia tai kunnallisia vaaleja varten lain mukaan asetetun vaalilautakunnan tai -toimikunnan jäsenenä toimivalle työntekijälle

valtuuston tai hallituksen kokouksesta (a-kohta) tai tällaisen lautakunnan tai toimikunnan kokouksesta (b-kohta) aiheutuvasta säännöllisen työajan ansionmenetyksestä korvausta siten, että työntekijä yhdessä kunnan maksaman ansionmenetyksen korvauksen kanssa saa täydet palkkaedut.

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

50- ja 60-vuotispäivät

Työntekijällä, jonka työsuhte on yhdenjaksoisesti kestänyt vähintään kolme (3) kuukautta, on oikeus 50- ja 60-vuotispäivänään saada säännöllistä työaikaa vastaava palkallinen vapaa työstä merkkipäivän sattuessa hänen työvuoroluettelon mukaiseksi työpäiväkseen.

Asevelvollisuuskutsunta**Kutsuntapäivän korvaus**

Työnantaja maksaa varusmiespalveluksen edellyttämään kutsuntaan ensimmäisen kerran osallistuvalla työntekijällä kutsuntapäivän korvauksena yhden työpäivän ansiota vastaavan määrän. Kutsuntapäivän korvaus maksetaan vain siltä päivältä, jona kutsuntatoimitus pidetään.

Mikäli työntekijä kutsuntapäivänä on myös työssä, maksetaan hänelle edellisessä kappaleessa mainitun korvauksen lisäksi palkka työssäoloajalta.

Kutsuntaan liittyvä erillinen lääkärintarkastus

Kutsuntaan liittyvään erilliseen lääkärintarkastukseen osallistuvalla työntekijällä korvataan tästä johtuva ja hyväksyttävästi selvitetty säännöllisen työajan ansionmenetyks.

Reservin harjoitukset

Työnantaja maksaa reservin harjoitukseen osallistuvalla työntekijällä harjoituksen ajalta palkkaa siten, että työntekijä saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut. Määräystä sovelletaan myös väestönsuojelulain nojalla väestönsuojelun erikoistehtäviin koulutettaviin.

Omat häät. Läheisen omaisen kuolema

Työntekijällä on oikeus palkalliseen vapaaseen omana hääpäivänään. Työntekijällä on niin ikään oikeus saada yksi päivä palkallista vapaata läheisen omaisen kuoleman johdosta. Läheisenä omaisena pidetään työntekijän aviopuolisoa, lapsia ja ottolapsia, vakiintunutta avopuolisoa, vanhempia, veljiä ja sisaria sekä aviopuolison vanhempia.

Korvausten laskentaperuste

Tässä pykälässä mainitut korvaukset maksetaan työehtosopimuksen 8 §:ssä tarkoitettua keskituntiansiota laskentaperusteena noudattaen.

VI LUOTTAMUSMIEHET JA AMMATTIOSASTO**32 § Luottamusmiehet sekä työsuojeluvaltuutetut****Pääluottamusmiehen vapautus työstä ja kuukausikorvaus**

Tehtäviensä hoitamista varten pääluottamusmiehelle järjestetään TT:n ja SAK:n välisen yleissopimuksen edellyttämää säännöllistä vapautusta työstä sekä maksetaan hänelle kuukausittain korvausta seuraavasti:

Pääluottamusmiehen vapautus työstä ja kuukausikorvaus 1.12.2016 alkaen

Työntekijöiden lukumäärä	Vapautus työstä/viikko	Kuukausikorvauksen määrä
Alle 25 työntekijää	1,5 tuntia	60
25-50	6,5 tuntia	69
51-100	11 tuntia	76
101-150	16 tuntia	88
151-200	19 tuntia	100
201-350	24 tuntia	107
351-450	34 tuntia	120
451-	kokonaan vapautettu	125

Varaluottamusmiehen ja työsuojeluvaravaltuutetun

Jos työnantaja irtisanoo pääluottamusmiehen varamiehen tai työsuojeluvaravaltuutetun työehtosopimuksen tai lomauttaa hänet silloin, kun hän ei toimi pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun sijaisena taikka hänellä ei ole muutoinkaan luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun asemaa, katsotaan irtisanomisen tai lomauttamisenjohtuneen työntekijän luottamusmiestehtävästä, ellei työnantaja voi osoittaa toimenpiteen johtuneen muusta syystä. Tämä sopimusmääräyksen mukainen oletama on voimassa varamiehen toimikauden aikana ja kuusi kuukautta sen päättymisen jälkeen.

Työsuojeluvaltuutetun kuukausikorvaus

Työsuojeluvaltuutetulle maksetaan edellisen taulukon mukainen kuukausikorvaus noudattaen pääluottamusmiesten työstä vapautuksen määrän porrastusta siten, että esimerkiksi taulukon pääluottamusmiehen työstä vapautuksen määrää 4 tuntia / viikko vastaa työsuojeluvaltuutetun ajankäytön laskentakaavan (toimialakohtainen) mukainen vapautus 16 tuntia / neljä viikkoa.

Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun oikeus käyttää yrityksen tavanomaisia toimistovälineitä

Työehtosopimuksen liitteenä olevan TT:n ja SAK:n välisen yleissopimuksen 4.2 kohdan toista kappaletta koskien liitot toteavat yhteisenä tulkintanaan, että tavanomaisten toimistovälineiden käsitteen piiriin kuuluvat myös yrityksessä yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internet-yhteys (sähköposti). Arvioinnissa voidaan ottaa huomioon mm. yrityksen koko, pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun tehtävien laajuus ja edellyttämä tarve sekä ajankäytön määrä. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

Luottamusmiehen asemaan liittyvä liittokäsittely

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun työsuhteen päättämiseen liittyvistä riidoista työnantajan on ilman tarpeetonta viivytystä ilmoitettava työnantajaliitolle, jonka on saatettava asia työntekijäliiton tietoon.

Liittojen on ilman aiheutonta viivytystä selvitettävä paikallisten osapuolten myötävaikutuksella työsuhteen päättämiseen liittyvät taustat.

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

33 § Työpaikan ilmoitustaulujen käyttö

TEAM Teollisuusalojen ammattiliiton sekä sen paikallisen ammattiosaston ja edunvalvontaryhmän ilmoituksia ja tiedotteita saadaan tehdasalueella kiinnittää työnantajan niitä varten osoitettaville ilmoitustauluille. Ne eivät saa olla ristiriidassa tämän työehtosopimuksen kanssa.

34 § Ammattiosaston kokoukset**Kokousten järjestäminen työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä**

TEAM Teollisuusalojen ammattiliiton rekisteröidyllä alayhdistyksellä sekä sen työpaikalla olevalla edunvalvontaryhmällä tai vastaavalla on mahdollisuus työajan ulkopuolella (ennen työajan alkamista, ruokailutauolla tai välittömästi työajan päätyttyä sekä erikseen sovittaessa myös viikoittaisena vapaa-aikana) järjestää kokouksia työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä seuraavin edellytyksin:

Sopiminen työnantajan kanssa

- a) Kokouksen pidosta työpaikalla tai muussa jäljempänä b-kohdassa tarkoitetussa paikassa on sovittava työnantajan kanssa mikäli mahdollista kolme päivää ennen aiottua kokousta.

Kokouspaikka

- b) Työnantaja osoittaa kokouspaikan joko työpaikalta tai sen läheisyydessä olevasta tarkoitukseen soveltuvasta tilasta. Ellei tällaista ole, on asiasta tarvittaessa neuvoteltava tarkoituksenmukaisen ratkaisun löytämiseksi. Kokouspaikkaa

valittaessa on huomiota kiinnitettävä mm. työturvallisuutta, työhygieniää ja paloturvallisuutta koskeviin määräyksiin sekä siihen, että kokous ei häiritse liike- tai tuotantotoimintaa.

Kokouksen järjestäjän vastuu

- c) Pidettävän kokouksen menosta ja järjestyksestä sekä kokoustilojen siisteydestä vastaavat kokoustilojen varauksen tehnyt järjestö ja järjestäjät. Järjestön luottamushenkilöiden tulee olla kokouksessa saapuvilla.

Ammattiliiton edustajat

- d) Kokouksen järjestäjällä on oikeus kutsua kokoukseen TEAM Teollisuusalojen ammattiliiton ja sen alayhdistyksen, kuten myös asianomaisten keskusjärjestöjen edustajia.

TEAM Teollisuusalojen ammattiliiton toimihenkilöiden vierailut työpaikoilla

- e) TEAM Teollisuusalojen ammattiliiton toimihenkilöillä on oikeus käydä tutustumassa olosuhteisiin tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvilla työpaikoilla siitä asianomaiselle työnantajan edustajalle ilmoitettuaan.

35 § Ammattiyhdistysjäsenmaksujen pidättäminen

Työnantaja pidättää, mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, työntekijän palkasta palkanmaksukausittain TEAM Teollisuusalojen ammattiliiton jäsenmaksut ja tilittää TEAM Teollisuusalojen ammattiliiton osoittamalle pankkitilille. Jäsenmaksujen pidättäminen suoritetaan siten, kuin Suomen Työnantajain Keskusliiton (STK) ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön (SAK) välillä on erikseen sovittu. Työntekijälle annetaan verotusta varten todistus pidätetystä summasta kalenterivuoden tai työsuhteen päätyttyä.

VII JÄRJESTYSMÄÄRÄYKSIÄ**36 § Työvälineiden hoito**

Työntekijän tulee hyvin ja huolellisesti hoitaa työnantajan työtä varten antamia työvälineitä.

37 § Työajan tarkkailu

Työnantaja on oikeutettu järjestämään työajan tarkkailun kellokorttia tai muuta siihen rinnastettavaa laitetta apuna käyttäen. Järjestely ei saa aiheuttaa työntekijöille turhaa ajanhukkaa.

38 § Työsääntöjen ja muiden määräysten noudattaminen

Työpaikalle yhteistoimintalain mukaisesti sovittuja työsääntöjä ovat sekä työnantaja että työntekijät velvolliset noudattamaan.

Työntekijän on lisäksi noudatettava työnantajan tai tämän edustajan antamia määräyksiä ja ohjeita, mikäli ne eivät ole ristiriidassa voimassa olevan lainsäädännön, tämän työehtosopimuksen tai työsääntöjen kanssa.

39 § Työstä poissaolo

Sairastumisesta tehtävästä ilmoituksesta työnantajalle on säädetty työehtosopimuksen 24 §:ssä. Muun pätevän synn takia voi työnjohtaja tai muu esimies työntekijän pyynnöstä myöntää luvan poissaoloon, mikäli sille ei ole tuotannollista estettä. Ilman pätevää estettä ei työntekijä saa jäädä pois työstään.

VIII NEUVOTTELUJÄRJESTYS

40 § Henkilökohtaiset työsuhteasiat

Mikäli kysymys ei ole tämän työehtosopimuksen soveltamisesta tai tulkinnasta, työntekijän tulee häntä itseään henkilökohtaisesti koskevassa asiassa kääntyä työnjohtajansa tai muun esimiehensä puoleen.

41 § Paikallinen sopiminen

Sopimisoikeus ja sopimusosapuolet

Työehtosopimuksessa erikseen mainittu paikallinen sopiminen on mahdollista työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti joko työnantajan ja työntekijän kesken tai luottamusmiehen ja työnantajan kesken. Jälkimmäinen menettely tulee kysymykseen silloin, kun sovittava asia koskee koko tuotantolaitosta, työosastoa tai siihen verrattavaa suurempaa työntekijäryhmää.

Sopimuksen voimassaolo, sitovuus ja muoto

Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu. Luottamusmiehen kanssa tehty sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita luottamusmies TT:n ja SAK:n välisen yleissopimuksen mukaan edustaa ja se on solmittava kirjallisesti, mikäli jompikumpi sopijapuoli sitä pyytää. Kirjallinen sopimus on voimassa olevan työehtosopimuksen osa.

42 § Erimielisyydet ja niiden ratkaiseminen

Paikalliset neuvottelut sekä asian alistaminen liittojen ratkaistavaksi

Jos työnantajan ja työntekijän välillä ilmaantuu erimielisyyttä työehtosopimuksen soveltamista, tulkintaa tai rikkomista koskevassa asiassa, on työpaikalla pyrittävä sovintoon neuvottelemalla työnantajan ja työntekijän kesken. Neuvottelut on aloitettava ensi tilassa ja viimeistään kahden viikon kuluessa siitä, kun neuvotteluesitys on tehty. Ellei asiaa saada työpaikalla selvitettyksi, voidaan se jommankumman paikallisen osapuolen niin halutessa alistaa liittojen ratkaistavaksi.

Tällöin asiasta on laadittava muistio, jonka molemmat osapuolet allekirjoittavat. Itse erimielisyyden aihetta koskevan selostuksen lisäksi muistioon kirjataan kummankin paikallisen osapuolen kanta asiaan yksityiskohtaisine perusteluineen. Muistiosta on annettava kappale kummallekin paikalliselle osapuolelle.

Liittojen väliset neuvottelut. Työtuomioistuim

Liittojen välisistä neuvotteluista on voimassa, mitä TT:n ja SAK:n välisessä yleissopimuksessa on sovittu. Jos erimielisyyttä ei liittojenkaan välillä pystytä selvittämään, voidaan se saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

Työrauhavelvoite

Turvautuminen työnsisäukseen (lakkoon tai työsulkuun) tai muuhun toimenpiteeseen toisen osapuolen painostamiseksi tai työn säännöllisen kulun estämiseksi riitakysymyksen yhteydessä on kielletty.

IX ERINÄISET MÄÄRÄYKSET

43 § Teollisuusalojen ammattiliiton hallintoelinten kokoukset

Työntekijällä, joka on valittu jäseneksi TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry:n hallitukseen, valtuustoon tai liittokokousedustajaksi, on oikeus saada vapautusta työstä osallistuakseen näiden hallintoelinten virallisiin kokouksiin. Työntekijän on ilmoitettava kokoukseen osallistumisesta niin pian kuin mahdollista ja esitettävä asianmukainen selvitys työstä vapautuksen tarpeesta.

44§ Työehtosopimuksen voimassaolo. Sopimuskappaleet

Työehtosopimuksen voimassaolo

Tämä työehtosopimus tulee voimaan 1.12.2016 ollen voimassa 30.11.2017 saakka jatkuen senkin jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta (2) kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Sopimuskappaleet

Tätä työehtosopimusta on tehty kaksi yhtäpitävää kappaletta, yksi kummallekin sopijapuolelle.

Helsingissä 20. päivänä kesäkuuta 2016

KUMITEOLLISUUS RY TEAM TEOLLISUUSALOJEN AMMATTILIITTO RY

Sami Nikander

Heli Puura

KUMITEOLLISUUS RY
TEAM TEOLLISUUSALOJEN AMMATTILIITTO RY

KORJAUSPAJOJEN AMMATTITYÖNTEKIJÖIDEN PALKKAPERUSTEET

Aika 13. päivänä marraskuuta 2013

Paikka Kemianteollisuus ry

Läsnä Sami Nikander Kumiteollisuus ry
Timo Vallittu TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry

1 § Palkkaperusteet

Kumiteollisuuden korjauspajojen ammattityöntekijöiden vähimmäispalkat määräytyvät työehtosopimuksen 5 §:stä poiketen seuraavasti:

Nuoremmat ammattityöntekijät

Työntekijä, joka yleisen 2- tai 3-vuotisen oman alan ammattikoulun hyväksytysti suoritettuaan on työskennellyt ammatissa kaksi vuotta tai hyvää kehityskykyä osoittaneena yhden vuoden.

Vanhemmat ammattityöntekijät

Työntekijällä tulee ammatissaan omata seuraava pätevyys:

- Työskentely piirustusten tai vastaavien työohjeiden mukaan
- Itsenäinen työsuoritus
- Alansa työkoneiden tuntemus ja käytön hallinta
- Mitta- ja työvälaineiden hallitseminen

Mainittu pätevyys saavutetaan yleensä työntekijän työskenneltäessä ammatissaan viisi vuotta. Tällöin opetusohjelman mukaan hyväksytysti loppuun suoritettua lähinnä oman alan ammattikoulusta lasketaan puolet ammatissaoloaikaa korvaavaksi ajaksi.

Pätevyyttä määritettäessä apuna voidaan käyttää pätevyysluokitusjärjestelmiin sisältyviä periaatteita.

Vaativat tai vastuulliset erikoisammattityöt

Ottaen huomioon paikalliset erot tehtävien vaativuudessa sekä työntekijöiden yksilöllisessä pätevyydessä pidetään asianmukaisena, että noin 25 prosenttia edellä ns. vanhemman ammattityöntekijän pätevyyden omaavista korjauspajojen ammattityöntekijöistä kuuluisi tähän ryhmään.

Tehtävän vaativuudesta ja työntekijän pätevyydestä riippuen porrastetaan ns. nuorempien ja ns. vanhempien ammattityöntekijöiden henkilökohtaiset aikapalkat jäljempänä seuraavissa taulukoissa mainittujen vähimmäispalkkojen välisille palkka-alueille sekä vaativissa tai vastuullisissa erikoisammattitoissa työskentelevien ammattityöntekijöiden henkilökohtaiset aikapalkat näistä ylöspäin.

2 § Vähimmäispalkat

1.1.2016 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat:

Euroa / tunti

Ns. nuoremmat ammattityöntekijät	10,94
Ns. vanhemmat ammattityöntekijät	11,66
Erikoisammattityöt	12,15

3 § Palkkojen kehityksen seuraaminen

Sopimuskauden aikana neuvotellaan paikallisesti kahdesti vuodessa korjauspajatyöntekijöiden palkoista yleisen palkkakehityksen pohjalta kiinnittäen erikoisesti huomiota metallin ansiokehitykseen.

4 § Suositus työvuoroluettelon laatimiseksi

Liitot suosittelevat, että työnantaja laatii työvuoroluettelon niitä korjauspajojen työntekijöitä varten, jotka työnantajan määräyksestä tekevät kunnossapitotyötä viikonvaihteessa. Työvuoroluettelo laaditaan ajaksi, jonka kuluessa työntekijän säännöllinen työaika tasoittuu keskimäärin 40 tuntiin viikossa.

5 § Pöytäkirjan soveltaminen tiettyihin laitosiin

Tämän pöytäkirjan määräyksiä sovelletaan myös sellaisiin laitosiin, jotka tehtävänsä vaativuuden ja ammattipätevyytensä kannalta ovat rinnastettavissa korjauspajojen ammattityöntekijöihin.

6 § Voimassaolo ja sitovuus

Tällä pöytäkirjalla sovitut palkkaperusteet sekä niiden nojalla tarkistetut henkilökohtaiset aikapalkat tulevat voimaan samasta ajankohdasta lukien kuin kumiteollisuuden työehtosopimus.

Tällä pöytäkirjalla on sama sitovuus ja voimassaoloaika kuin kumiteollisuuden työehtosopimuksella.

7 § Pöytäkirjan tarkastaminen ja hyväksyminen

Pöytäkirja todettiin molempien osapuolten allekirjoituksilla tulleen tarkastetuksi ja hyväksytyksi.

KUMITEOLLISUUS RY TEAM TEOLLISUUSALOJEN AMMATTILIITTO RY

Sami Nikander Timo Vallittu

TT-SAK YLEISSOPIMUS 10.5.2001**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 sopimus-toimintaa 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 sopimus-määräyksille.

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 syntyymiseen sääntöjensä mukaisessa järjestyksessä.

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

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

Ennakoilmoitus työtaisteluista

Ennen poliittiseen tai myötätuntotyötaisteluun ryhtymistä siitä ilmoitetaan valtakunnansovittelijalle sekä asianomaiselle työnantaja- tai työntekijäliitolle

mahdollisuuksien mukaan vähintään neljä päivää aikaisemmin. Ilmoituksessa on mainittava aiotun työtaistelun syyt, alkamishetki ja laajuus.

Soveltamisala

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

Organisaatio- yms. muutokset

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

Lakiviittaukset

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

2 LUKU YHTEISTOIMINTA TYÖPAIKALLA

Kehittämistoiminta

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

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

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

Työpaikalla seurataan yhteistoiminnassa sopivin aikaväleihin tuottavuutta, tuotantoa ja henkilöstöä koskevaa kehitystä. Tarvittavista seuranta- ja järjestelmistä ja tunnusluvusta 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 valitsemaa 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.

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

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

Tehtävät

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

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

Neuvottelujärjestys

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

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

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

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

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

3.2 Työsuojelua koskevat määräykset

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

Tehtävät

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

Asiamies

Työsuojeluasiamiesten valinnasta, lukumäärästä, tehtävistä ja toimialueesta sovitaan paikallisesti samojen valintaperusteiden mukaisesti kuin mitä kohdan 3.1 kolmannessa kappaleessa on luottamusmiehen valinnasta sovittu. Lisäksi

on otettava huomioon työsuojeluriskit ja muut työoloihin vaikuttavat tekijät. Työsuojeluasiamiehen valitsevat työpaikan työntekijät keskuudestaan.

Toimikunta

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

Soveltamisalan rajoitus

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

3.3 Ilmoitukset

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

4 LUKU LUOTTAMUSMIESTEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN SEKÄ TYÖSUOJELUASIAMIEHEN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

4.1 Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen

Vapautus

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

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

Mikäli pääluottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu on vapautettu säännöllisesti toistuviksi määräajaksi työstään, tulee hänen hoitaa tehtävänsä pääsääntöisesti sinä aikana. Välttämättömien asioiden hoitamista varten tulee

työnjohdon kuitenkin antaa vapautusta työstä muunakin työn kannalta sopivana aikana. Työnantaja korvaa pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ansionmenetyksen edellä mainituilta ajoilta.

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

Mikäli luottamusmies- ja työsuojelutehtävät on yhdistetty samalle henkilölle, tämä otetaan lisävänä 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 sovituihin tehtäviin.

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

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

4.2 Asema

Työsuhde

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

Toimitilat

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

Palkka- ja siirtosuoja

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

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

Ammattitaidon ylläpitäminen

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

Liikkeen luovutus

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

4.3 Työsuhdeturva

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

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

Yksilösuoja

Muu luottamusmies kuin pääluottamusmies voidaan irtisanoa tai lomauttaa työopimuslain 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 työopimuslain 7:4 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

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

Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työopimusta ei saa purkaa tai käsitellä purkautuneena vastoin työopimuslain 8:1 – 3 §:n säännöksiä. Työopimuksen 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 työsuohdeturva koskevia määräyksiä on sovellettava myös pääluottamusmiehesdokkaaseen, jonka ammattiosaston kokous on asettanut ja jonka asettamisesta ammattiosasto on kirjallisesti työnantajalle ilmoittanut, sekä työsuojeluvaltuutettuehdokkaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti ilmoitettu työsuojelutoimikunnalle tai muulle sitä vastaavalle yhteistoimintaelimelle. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua todetuksi.

Jälkisuoja

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

Korvaukset

Jos luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena hänelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä työopimuslain 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 varapääläluottamusmieheen ja työsuojeluvaltuutetun varamieheen sinä aikana, kun he tämän sopimuksen edellyttämän ilmoituksen mukaisesti toimivat sijaisina.

5 LUKU TYÖNANTAJAN TIEDOTTAMISVELVOITTEET

Palkkatilasto- ja henkilöstötiedot

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

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

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

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

Tiedot ulkopuolisesta työvoimasta

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

Työaikakirjanpito

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

Tietojen luottamuksellisuus

Pääläluottamusmies saa edellä mainitut tiedot luottamuksellisina tehtäviensä hoitamista varten.

Säädökset

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

Yritystä koskevat tiedot

Työnantajan tulee esittää henkilöstölle tai sen edustajille:

Yrityksen tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen siihen perustuva selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta.

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

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

Viipymättä olennaiset muutokset edellä mainituissa tiedoissa.

Niissä yrityksissä, joissa henkilöstömäärä on säännöllisesti vähintään 30, annetaan yhteistoimintalain 11 §:n 2 momentin tarkoittamat yrityksen tilinpäätöstiedot henkilöstön edustajille pyydettyä kirjallisena.

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

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

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

Salassapitovelvollisuus

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

6 LUKU HENKILÖSTÖN KESKINÄINEN TIEDOTUSTOIMINTA JA KOKOUSTEN JÄRJESTÄMINEN

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

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

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

7 LUKU KOULUTUS

7.1 Ammatillinen koulutus

Työnantajan antaessa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettäessä työntekijän hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetyksien keskituntiansion mukaan laskettuna, ellei ao. työehtosopimuksessa ole toisin sovittu. Jos koulutus tapahtuu kokonaan työajan

ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset. Se, että kysymyksessä on tämän pykälän mukainen koulutus, todetaan ennen koulutustilaisuuteen ilmoittautumista.

Suoranaisilla kustannuksilla tarkoitetaan matkakustannuksia, kurssimaksuja, kustannuksia kurssiohjelman mukaisesta opetusmateriaalista, internaattikurssien täysihoitomaksua ja muiden kuin internaattikurssien osalta ao. työehtosopimuksen mukaan määräytyviä matkakustannusten korvauksia. Säännöllisen työajan ansionmenetyksien 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 yhteistyöelimestä tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken.

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

7.3 Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

SAK:n ja sen jäsenliittojen järjestämille kuukauden tai sitä lyhyemmän ajan kestäville kurseille annetaan työntekijöille tilaisuus osallistua työsuhteen katkeamatta, milloin se aiheuttamatta tuntuvaa haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle käy päinsä. Edellä mainittua haittaa arvioidessa kiinnitetään huomiota työpaikan kokoon. Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan pääluotta-

musmiehelle viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, jonka takia vapaan myöntäminen tuottaisi tuntuva haittaa. Tällöin olisi suotavaa yhteisesti pyrkiä selvittämään muu mahdollinen ajankohta, jolloin kurssille osallistumiselle ei olisi estettä.

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

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

7.4 Korvaukset

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

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

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

7.5 Sosiaaliset edut

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

8 LUKU ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ

8.1 Yleistä

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

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 työnjohdon alaisen pidemmän ajan.

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

9 LUKU SOPIMUKSEN SITOVIUUS

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 työsuojelua koskevia sopimusmääräyksiä. Toisin sovittaessa on siitä ilmoitettava keskusliitoille.

Helsingissä 4. kesäkuuta 1997

TEOLLISUUDEN JA TYÖNANTAJAIN KESKUSLIITTO

Tapani Kahri

Seppo Riski

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK

Lauri Ihalainen

Kirsti Palanko-Laaka

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika 4.6.1997

Paikka TT

Läsnä	Kahri, Tapani	TT	puheenjohtaja
	Riski, Seppo	TT	
	Ihalainen, Lauri	SAK	
	Palanko-Laaka, Kirsti	SAK	
	Kopperi, Matti	SAK	
	Hietala, Harri	TT	sihteeri

1 Sovittiin, että pöytäkirja tarkistetaan tässä kokouksessa ja että kaikki osanottajat allekirjoittavat sen.

2 Hyväksyttiin ja allekirjoitettiin TT-SAK yleissopimus.

Sopimuksella kumotaan allekirjoituspöytäkirjoineen, muine pöytäkirjoineen ja liitteineen seuraavat sopimukset:

TT-SAK yleissopimus 15.5.1946.

TT-SAK luottamusmiessopimus 15.1.1990.

Sopimus yhteistoiminnan ja tiedotustoiminnan edistämisestä yrityksissä 8.5.1989

TT-SAK ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevan sopimus 11.9.1969

TT-SAK -STTK sopimus työsuojeluyhteistoiminnasta työpaikoilla 10.9.1990 liitteineen.

TT-SAK koulutusopimus 15.11.1990.

TT-SAK rationalisointisopimus 15.3.1986

3 Sopimus sitoo kaikkia niitä keskusliittoihin kuuluvia jäsenliittoja, jotka eivät viimeistään 15.9.1997 ole ilmoittaneet jäävänsä sopimuksen ulkopuolelle.

4 Merkittiin, että sopimus on neuvoteltu työryhmässä, jonka työskentelyyn ovat TT:stä osallistuneet Seppo Riski ja Harri Hietala sekä SAK:sta Matti Kopperi, Raimo Kärkkäinen ja Kirsti Palanko-Laaka.

5 Merkittiin, että sopimus on lukemisen helpottamiseksi varustettu numeroimattomilla sivuotsikoilla, jotka eivät ole sopimuksen osia.

6 Tämän sopimuksen koulutusasioiden toimeenpanoa varten on koulutusryhmä, johon kumpikin keskusjärjestö nimeää kolme edustajaa. Koulutusryhmä on lisäksi yleinen yhteistyöelin keskusjärjestöjen välisissä koulutusasioissa. Koulutusryhmälle tulee ennen tiettyä kurssia koskevaa päätöstä antaa selvitys kurssin opetusohjelmasta ja ilmoittaa kurssin ajankohta, järjestämispaikka ja mahdolliset muut koulutusryhmän pyytämät tiedot. Hyväksymällään kurssilla koulutusryhmällä on myös mahdollisuus seurata opetusta. Päätöksiä tehdessään koulutusryhmän tulee kiinnittää huomiota siihen, että myös viikkoa lyhyempiä kursseja hyväksytään korvausten piiriin.

Keskusjärjestöt tiedottavat koulutustyöryhmän seuraavalle vuodelle hyväksymät kurssit ja ateriakorvauksen suuruuden viimeistään kaksi kuukautta ennen ensimmäisen kurssin alkua.

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

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

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

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

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

Vakuudeksi:

Harri Hietala Matti Kopperi

Tarkistettu:

Kahri, Tapani Riski, Seppo

Ihalainen, Lauri Palanko-Laaka, Kirsti

TYÖSUOJELUVALTUUTETUN AJANKÄYTÖN LASKEMINEN

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

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

160 tuntia tai yli oikeuttaa yhteen täysin vapaaseen työsuojeluvaltuutettuun

LOMAPALKKASOPIMUS 2005

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

1 § Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan Elinkeinoelämän keskusliiton jäsenyritysten palveluksessa oleviin, vuosilomalain 11 §:ssä tarkoitettuihin työntekijöihin, jos yritys on jäsenenä sellaisessa työnantajaliitossa, joka on ollut Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton jäsen 31.12.2004. Sopimus ei kuitenkaan koske merimiestä, työntekijää metsä- ja uittotyössä tai lastaus- ja purkaustyössä eikä työntekijää sellaisella alalla, jolla vuosilomapalkkaa ja loman korvausta laskettaessa ja maksettaessa noudatetaan tämän sopimuksen allekirjoitus-aikana 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 määrättäessä 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 r.y.: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 voimassaolajalta 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

IRTISANOMISSUOJASOPIMUS 2001 (TT-SAK)

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 §

Yleinen soveltamisala

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

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

Soveltamisohje

Yleinen soveltamisala

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

Sopimus ei 1 §:ssä nimenomaisesti mainittujen tapauksien 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 henkilönsä liittyvästä syystä ja olisiko työn-

antajalla 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 riittävyyttä on arvioitava kaikkien tapauksessa ilmenevien seikkojen kokonaisuutena.

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

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

3 §

Irtisanomisajat

Työnantajan noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

Työsuhte jatkonut 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:

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

Soveltamisohje

Työsuhteen kestoajan määräytyminen

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

Työsuhteen keskeytymättömyyden ohella on selvitettävä, mikä aika kerryttää irtisanomisaikojen pidentävää työsuhteen kestoajaa. 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 kestoajaa ei siis lueta varsinaista asevelvollisuusajaksi.

Määräajan laskeminen

Määräaikaisten laskemisesta ei ole erityissäännöksiä työoikeudellisessa lainsäädännössä eikä määräyksiä työehtosopimuksissa. Säädettyjen määräaikaisten laskemisesta annettussa laissa (150/30) olevia määräaikaisten 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 määrää- aikaan lueta sitä päivää, jona toimenpide on suoritettu.

Esimerkki 1

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

2. Aika, joka on määrätty viikkoina, kuukausina tai vuosina nimetyin 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 tai arkilauantaiksi, on mainittu päivä tästä huolimatta työsuhteen päättymispäivä.

Irtisanomisajan kuluminen ja määräaikainen työsuopimus

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

4 §**Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen**

Työnantajan, joka on irtisanonut työsuopimuksen 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 työsuopimuslain 2:17 §:ssä on säädetty työnantajan kuittausoikeuden rajoituksista.

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

Soveltamisohje

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

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

5 §**Irtisanomisesta ilmoittaminen**

Ilmoitus työsuopimuksen 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 työsuopimuksen päättymispäivämäärä sekä ne hänen tiedossaan olevat irtisanomisen syyt, joiden perusteella työsuopimus on päätetty.

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

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

8 §**Irtisanomisen toimitaminen**

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

9 §**Työntekijän kuuleminen**

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

Soveltamisohje

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

10 §**Tuomioistuinkäsittely**

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

11 §**Välimiesmenettely**

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

12 §**Korvaus työ sopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta**

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

13 §**Korvauksen määrä**

Korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka.

Korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan huomioon työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammattiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely 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 työ sopimuksen perusteetonta irtisanomista koskevassa asiassa tehdään sopimus, myös sovitusta korvauksesta on tehtävä vähennys siten kuin edellisessä kappaleessa on sovitettu.

III**LOMAUTUS****14 §****Lomauttaminen**

Työntekijän lomauttamisessa on noudatettava vähintään 14 päivän ilmoitus-aikaa ja lomautus voi tapahtua määrääjäksi tai toistaiseksi.

Työnantaja ja työntekijä saavat työsuhteen kestäessä sopia lomautus-ilmoitusajasta ja lomautuksen toteuttamistavasta silloin, kun on kysymys määräaikaisesta lomauttamisesta työ sopimuslain 5:2.2 §:n mukaisissa tapauksissa.

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

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

Soveltamisohje

Sopimus ei koske lomautusperusteita, vaan ne määräytyvät lain mukaisesti. Sopimuksella ei ole rajattu lomautuksen kesto-aikaa.

15 § Ennakkoselvitys

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

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

16 § Lomautusilmoitus

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

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

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

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

Poikkeukset lomautusilmoituksen määräajoista

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

Sopimukseen sisältyy lisäksi maininta lomautusilmoituksen tarpeettomuudesta tapauksissa, joissa hänellä "ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi". Työsopimuslakia koskevassa hallituksen esityksessä mainitaan esimerkiksi 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 työnsopimus 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 työnsopimuksen 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 työnsopimuksensa lomautuksen kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää, hänellä on oikeus saada korvauksena irtisanomisajan palkkansa, kuten edellisessä kappaleessa on sovittu. Korvaus maksetaan työnsopimuksen päättymistä seuraavana ensimmäisenä työnantajan normaalina palkanmaksupäivänä, ellei toisin sovita.

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

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

Poikkeukselliset lomautustilanteet

1. Lomautuksen peruuttaminen

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

2. Lomautuksen siirtäminen

Lomautusilmoitusaikana ilmaantuva työ voi kuitenkin olla luonteeltaan tilapäistä. Tällöin lomauttamisen peruuttaminen kokonaan ei ole mahdollista vaan lomautuksen alkamisajankohtaa voidaan siirtää myöhempään ajankohtaan. Lomautusta voidaan tällä perusteella siirtää vain kerran uutta

lomautusilmoitusta antamatta ja enintään sillä määrällä, jonka lomautusilmoitusaikana ilmaantunut työ kestää.

Esimerkki:

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

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

3. Lomautuksen keskeyttäminen

Työnantaja voi saada tilapäisen työn lomautuksen jo alettua. Lomauttamisen keskeyttämisen, mikäli lomautuksen on uutta ilmoitusta antamatta tarkoitus 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 irtisanooa lomautuksen ajaksi toisen työnantajan kanssa tekemänsä työsopimus sen kestosta riippumatta viiden päivän irtisanomisaikaa noudattaen. Määräyksen mukaista ilmoitusta ei tarvitse tehdä silloin kun työntekijä on lomautettu määräajaksi.

Muu työ lomautusaikana

Lomauttaminen ei sopimuksen mukaan estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä.

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

Asunto lomautusaikana

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

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

Soveltamisohje

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

18 § Irtisanomista tai lomautusta koskeva ilmoitus luottamusmiehelle ja työvoimaviranomaiselle

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

19 § Takaisinottaminen

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

Soveltamisohje

Työnantaja täyttää velvollisuutensa tiedustelemalla paikallisesta työvoimatoimistosta, onko irtisanottuja työntekijöitä hakemassa työtä sen välityksellä. Paikallisella työvoimatoimistolla tarkoitetaan sen paikkakunnan työvoimatoimistoa, jonka alueella työtä on tarjolla. Työnantajan 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 työhönoitukset.

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

SELVIYTYMISTOIMET YRITYKSEN TALOUDELLISISSA VAIKEUKSISSA

Yritystoiminnan jatkuvuuden ja työpaikkojen turvaamiseksi:

- Käsitellään yhdessä henkilöstön edustajien kanssa asiakastarpeet, tilauskanta, yrityksen taloudellinen tilanne ja työnantajan korjaavat toimet taloudellisen tilanteen parantamiseksi.
- Käytetään ensisijaisesti työehtosopimuksessa olevia joustavia työaikajärjestelyjä ja muita mahdollisuuksia esimerkiksi:
 - paikallisesti sopien
 - pidemmät ja lyhemmät työvuorot
 - työaikapankki
 - vuosilomien pitämisaikajankohdalla lomakauden ulkopuolelle
 - lomarahojen myöhentäminen ja vaihtaminen vapaaseen
 - työnantajan päätöksellä
 - pidemmät ja lyhemmät työviikot
 - vuorotyöstä päivätyöhön ja päinvastoin
 - porrastettu työaika

Kun yhteisesti todetaan että yritys on ajautumassa poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin jotka johtaisivat työvoiman käytön vähentämiseen, voidaan paikallisesti sopia enintään vuoden määräajaksi:

- a) arkipyhäkorvauksista
- b) lomarahan leikkaamisesta
- c) vuosiloman 12 päivän ylittävän osuuden jakamisesta

Pöytäkirjamerkintä: Yrityksellä tarkoitetaan yritystä tai sen itsenäistä osaa, kuten tuotantolaitosta.

Paikallisesti samassa yhteydessä sovitaan mahdollisesta irtisanomissuojasta sopeuttamistoimien a-c ajalle ja työntekijöiden taloudellisten menetysten kompensoinnista yrityksen taloudellisen tilanteen kohennuttua.

Paikallinen sopimus tulee laatia kirjallisesti. Sopeuttamistoimien tulee koskea tasapuolisesti yrityksen koko henkilöstöä ja johtoa.

Lisäksi on huomattava että työehtosopimus mahdollistaa sopimisen lyhyemmästä lomautusprosessista ja lyhyemmästä lomautusilmoitusajasta.

TYÖAIKAPANKKI

Työaikapankki on työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamiseksi käyttöön otettava järjestelmä, jolloin työntekijälle ja työnantajalle syntyy mahdollisuus tallettaa ja käyttää aikaa järjestelmän käyttöönotton yhteydessä sovitujen sääntöjen mukaisesti. Työn ja vapaa-ajan onnistunut yhteensovittaminen lisää työtyytyväisyyttä, työhön sitoutumista ja tuottavuutta.

Järjestelmän käyttöönotto

Sopimus tehdään kirjallisesti työnantajan ja henkilöstön edustajien välillä. Liitot suosittelvat, että paikalliset osapuolet asettavat tavoitteet muun muassa tuottavuuden, kilpailukyvyyn, työturvallisuuden ja työntekijöiden yksilöllisten työaikatarpeiden huomioon ottamiseen työaikapankille.

Työaikapankkiin voidaan sopia siirrettäväksi esimerkiksi:

- liukuvan työajan kertymää
- keskimääräistä säännöllistä päivä- tai viikkotyöaika
- työajanlyhennysvapaita tai kolmivuorotyön vapaita
- vapaa-ajaksi muutettuja työaikakorvauksia
- vuosiloman 18 päivän ylittävää osaa sekä jo kertynyttä säästövapaata
- vapaaksi sovitua lomaltapaluuarahaa

Järjestelmän käyttöönotossa sovittavat asiat

- keitä sopimus koskee
- miten järjestelmään liitytään ja miten siitä erotaan
- mitä ja millaisin ehdoin vapaita voidaan säästää ja milloin niitä ei voida pitää
- vapaiden säästämiseksi ja lainaamiselle asetetut enimmäismäärät
- milloin ja missä tilanteissa vapaita voidaan pitää
- miten rahaperusteiset korvaukset muutetaan vastaavaksi vapaa-ajaksi
- menettelytavat siitä kuinka työaikapankkikertymän määrä on todennettavissa
- miten vapaan pitämisaikajankohdan palkka määritellään, jos käytössä on useita eri palkkaperusteita tai palkkaustapoja
- minkä periaatteiden mukaisesti ja missä tilanteissa, työsuhteen päättymisen ohella, vapaa voidaan muuttaa rahaksi
- kuinka työaikapankin toimivuutta käsitellään työnantajan ja henkilöstön edustajan kesken

Järjestelmään siirretyt vapaat

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

Työntekijälle annetaan vuosittain selvitys pankkiin kertyneistä vapaista. Tässä yhteydessä työntekijä ja työnantaja laativat suunnitelman kertyneiden vapaiden antamisajankohdista. Ellei sopimukseen vapaiden antamisajankohdasta päästä, on työntekijällä oikeus käyttää kahden kuukauden ilmoitusajalla enintään 30 % pankin tunneista, ellei ilmoitusajasta sovita paikallisesti toisin. Työnantaja voi siirtää vapaan ajankohtaa painavasta tuotannollisesta syystä kerran kalenterivuodessa. Jos työntekijän työkyvyttömyys alkaa ennen sovitua työaikapankkivapaata, voi hän korkeintaan kerran kalenterivuodessa siirtää kolmea päivää tai sitä pidemmän pankkivapaan myöhemmin pidettäväksi.

Liitot ovat yhtä mieltä

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

Palkanmaksu järjestelmissä

Työntekijän palkka määräytyy vapaan pitämishetken mukaan. Vapaan pitäminen ei vähennä vuosilomakertymää. Työsuhteen päättyessä työaikapankkiin kertyneet vapaat maksetaan rahana.

Järjestelmien toimivuuden seuranta

Työnantaja ja henkilöstön edustaja arvioivat järjestelmän toimivuutta säännöllisesti sille käyttöönoton yhteydessä asetettujen tavoitteiden perusteella ja työsuojelullisista näkökohdista.

Henkilöstön edustajalle annetaan vuosittain koontiyhteenveto pankkiin kertyneistä ja pidetyistä vapaista.