

**Maidonjalostusalan
työntekijöitä koskeva
TYÖEHTOSOPIMUS**

**Maidonjalostajien ja meijeritukkukauppioiden liitto M2L ry
Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL ry**

**Maidonjalostusalan
työntekijöitä koskeva
TYÖEHTOSOPIMUS**

SISÄLLYS

I YLEISTÄ

	Allekirjoituspöytäkirja 27.11.2013.....	1
	Sopimussihtii.....	8
1 §	Sopimuksen soveltamisala.....	11
2 §	Työn johto ja jakaminen sekä järjestäytymisoikeus.....	11
3 §	Ulkopuolinen työvoima.....	11
4 §	Yleiset sopimukset.....	12
5 §	Työsuhteen päättymisen.....	12
6 §	Määräaikainen työsopimus.....	13

II PALKKARYHMITTELYT, TYÖPALKAT JA ERILLISET LISÄT

7 §	Palkkaryhmittelyt ja työpalkat.....	14
	- Palkkaryhmittely.....	14
	- Kuukausipalkat.....	15
	- Alle 18-vuotiaat.....	15
	- Aseptisen pakkauskoneen käyttäjä, trukinkuljettaja.....	15
	- Ylläpito-osastojen palkkaryhmittely.....	16
	- Ylläpito-osastojen palkkataulukot.....	18
	- Palvelusvuosisisät.....	19
	- Työnopastajalisä.....	20
	- Pakkasvarastolisä.....	20
	- Erityisolosuhteellisä.....	20
8 §	Töiden järjestely ja siirto toiseen työhön.....	21
9 §	Palkan maksaminen.....	21
10 §	Matkakustannukset ja päivärahat 1.1.2005.....	21
11 §	Työpuvut.....	23
	- Työjalkineet.....	23

III TYÖAIKA

12 §	Työaika.....	24
13 §	Työaikakokeilut.....	24
14 §	Vapaapäivät.....	24
15 §	Ylityö.....	25
16 §	Pitkän työpäivän korvaus.....	25
17 §	Vapaapäiväkorvaus.....	27
	- pääsiäislauantai, juhannus- tai jouluaatto.....	28
18 §	Suurjuhlapyhäkorvaus.....	28
19 §	Aamu-, vuoro-, ilta-, yö- ja lauantailisät.....	28
	- Aamutyölisä.....	28
	- Vuorotyölisät.....	29
	- Iltatyölisä.....	29
	- Yötyölisä.....	29
	- Lauantaiisä.....	30

20 §	Päivä- ja tuntipalkan laskeminen.....	30
	- Tuntipalkan muuttaminen kuukausipalkaksi.....	31
	- Osa-aikatyöntekijä.....	31
21 §	Lepotauot.....	31
22 §	Työtuntijärjestelmä.....	31
23 §	Hälytysluontoinen työ ja varallaolo.....	31
	- Varallaolo.....	31
24 §	Sulatejuustotehtaita, kestopakkaamoita, jäätelötehtaita sekä maitojauhe- ja heratiivisteosastoja koskevia erityismääräyksiä.....	32
	- Säännöllinen työaika.....	32
	- Vapaapäivät.....	33
	- Ylityö.....	33
25 §	Kausivaihtelut.....	33

IV PALKALLINEN POISSAOLO

26 §	Sairausajan palkka.....	34
27 §	Äitiys- ja isyysvapaan palkka ja adoptio.....	36
28 §	Lapsen sairaus.....	37
29 §	Lääkärintarkastukset.....	39
30 §	Eräät korvaukset.....	41
	1. Syntymäpäivät.....	41
	2. Hautajaiset ja vihkiäiset.....	42
	3. Reservin harjoitukset.....	42
	4. Asevelvollisuuskutsunta.....	42
	5. Naisten vapaaehtoinen asepalvelus.....	42
	6. Kunnallisten toimielinten kokoukset.....	42

V VUOSILOMA

31 §	Vuosiloma.....	43
32 §	Vuosiloman siirto.....	43
33 §	Lomaraha.....	45

VI TYÖTURVALLISUUS

34 §	Suojavaatetus.....	46
35 §	Työturvallisuus.....	46

VII AMMATTIYHDISTYS

36 §	Luottamusmies	47
37 §	Työsuojeluvaltuutettu	49
38 §	Työpaikkakäynnit	49
39 §	Kokooneminen työpaikalla	50
40 §	Ilmoitustaulu	50
41 §	Ammattiyhdistysjäsenmaksujen perintä	50
42 §	Koulutustoiminta	50
43 §	Erimielisyyksien ratkaiseminen	51

VIII TYÖRAUHA

44 §	Työrauha	51
45 §	Sopimuksen voimassaoloaika	51
	Työajan lyhentäminen meijerialalla	52
	Työajan lyhentäminen keskeytyvässä kolmivuorotyössä	56
	Työajan lyhentäminen keskeytymättömässä kolmivuorotyössä	58
	Ylläpito-osastojen keskustelumuistio	61
	ETL/SEL Irtisanomissuojasopimus 2003	62
	ETL/SEL Yleissopimus 2003	74
	Työsuojeluvaltuutetun ajankäytön laskeminen	89
	Lomapalkkasopimus 2003	90
	Suositus päihdeongelmien ennaltaehkäisystä, päihdeasioiden käsittelystä ja hoitoonohjauksesta työpaikoilla 12.1.2006	94

Maidonjalostajien ja meijeritukkukauppiaidenliitto ry Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL ry

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA MAIDONJALOSTAJIEN TYÖEHTOSOPIMUKSESTA

Aika: 27.11.2013
Paikka: Valion pääkonttori
Läsnä: Liittojen edustajat

Tausta: Todettiin, että voimassa oleva 24.5.2010 Elintarviketeollisuusliitto ry:n ja Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL ry:n liittojen välillä allekirjoitettu meijerityöntekijöitä koskeva työehtosopimus lakkaa olemasta voimassa 31.3.2014.

Tällä allekirjoituspöytäkirjalla Maidonjalostajien ja meijeritukkukauppiaidenliitto ry ja Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL ry sopivat uudesta ko. järjestöjen välisestä 1.4.2014 voimaan tulevasta työehtosopimuksesta, jonka sisältö on edellisessä kappaleessa mainitun Elintarviketeollisuusliitto ry:n ja Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL ry välisen 31.3.2014 saakka voimassaolevan työehtosopimuksen määräykset ja tulkinnat tässä allekirjoituspöytäkirjassa mainituin muutoksin ja lisäyksin.

1 § Sopimuksen sisältö

Maidonjalostajien ja meijeritukkukauppiaidenliitto ry:n ja Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL ry:n välisessä 1.4.2014 voimaan tulevassa maidonjalostajien työehtosopimus, joka tällä allekirjoituspöytäkirjalla solmitaan, on sisällöltään sama kuin Elintarviketeollisuusliitto ry:n ja Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL ry:n liittojen välillä 24.5.2010 allekirjoitettu meijerityöntekijöitä ja 31.3.2014 saakka voimassa oleva työehtosopimus sen osana noudatettavine liitteineen. Työehtosopimukseen tehdään kuitenkin ne muutokset, jotka on sovittu tämän allekirjoituspöytäkirjan myöhemmissä kohdissa.

Maidonjalostajien ja meijeritukkukauppiaidenliitto ry ja Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL ry toteavat, että niiden välillä nyt sovittavassa työehtosopimuksessa noudatetaan niitä sopimuksen tulkintoja ja käytäntöjä, jotka ovat tämän allekirjoituspöytäkirjan laatimishetken mennessä todettu tai muutoin vakiintuneesti muodostunut Elintarviketeollisuusliitto ry:n ja Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL ry:n liittojen välisen meijerityöntekijöiden työehtosopimuksen tulkinnoiksi.

2 § Sopimuskausi

Sopimuskausi 1.4.2014–31.1.2017.

Työehtosopimus on voimassa 31.1.2017 saakka. Työllisyys- ja kasvusopimuksen mukainen ensimmäinen jakso on 1.4.2014 – 31.1.2016 ja toinen jakso on 1.2.2016 – 31.1.2017. Sopimuksen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä jommaltakummalta puolelta kirjallisesti irtisanota vähintään kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä. Irtisanomisesta huolimatta työehtosopimuksen määräykset ovat voimassa, kunnes yhteisesti todetaan neuvottelujen uudesta sopimuksesta päättyneen tai toinen osapuoli kirjallisesti ilmoittaa katsovansa neuvottelut päättyneiksi.

3 § Palkantarkistukset 2014

Palkkoja korotetaan 1.8.2014 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on kuukausipalkka-aloilla 20 euroa. Osa-aikaisilla työntekijöillä yleiskorotuksen määrä lasketaan suhteessa täyteen työaikaan.

Soveltamisohje: ks. 6 §:n soveltamisohje koskien palkantarkistuksen ajankohtia.

4 § Palkantarkistukset 2015

Palkkoja korotetaan 1.8.2015 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 0,4 %.

Osa-aikaisilla työntekijöillä yleiskorotuksen määrä lasketaan suhteessa täyteen työaikaan.

5 § Palkantarkistukset 2016

Palkkoja tarkistetaan työmarkkinakeskusjärjestöjen 30.8.2013 allekirjoittaman Työllisyys- ja kasvusopimuksen 2.3. kohdan mukaisesti sopimuskauden toisella jaksolla, 1.2.2016–31.1.2017 välisellä ajalla.

Mikäli keskusjärjestöt eivät pääse yksimielisyyteen sopimuskorotuksesta viimeistään 15.6.2015, allekirjoittaneet työehtosopimusosapuolet voivat neljän kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen irtisanoa tämän sopimuksen päättymään ensimmäisen sopimusjakson loppuun.

Mikäli keskusjärjestöt ovat päässeet sopimukseen sopimuskorotuksesta, palkan korotuksen toteutusajankohta on tällöin 1.8.2016 lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

6 § Taulukkopalkkakorotukset sopimuskauden aikana

2014

Taulukkopalkkoja korotetaan 1.8.2014 kuukausipalkka-aloilla 20 eurolla.

2015

Taulukkopalkkoja korotetaan 1.8.2015 0,4 %-lla.

2016

Taulukkopalkkoja korotetaan keskusjärjestöjen sopiman ratkaisun mukaisesti yleiskorotuksen mukaisella prosentilla. Mikäli keskusjärjestöt eivät pääse yksimielisyyteen työllisyys- ja kasvusopimuksen mukaisen toisen jakson sopimuskorotuksista, osa puolilla mahdollisuus irtisanoa sopimus edellä 5 § mainituin ehdoin.

Liitot sopivat erillisestä taulukkopalkkakorotuksesta palkkaryhmittelyn kehittämistä johtuvan taulukkopalkkoihin jätetyn ilmatilan purkamiseksi. Sen nojalla taulukoita korotetaan 1.4.2014 ja 1.8.2014 yhteisesti sovitulla tavalla siten, että vuosien 2012 ja 2013 toteutetut yleiskorotukset tulevat huomioituiksi taulukoissa täysimääräisinä. Taulukkokorotusten suhde on 1.4.2014 puolet ja 1.8.2014 puolet.

Soveltamisohje (6 §): 1.4.2014 voimaantuleva taulukkopalkankorotus toteutetaan siten, että palkantarkistukset tehdään ko. ajankohtaa lähinnä olevan palkanmaksukauden alusta lukien. Palkantarkistusajankohta voi siten olla ennen tai jälkeen 1.4.2014 riippuen yrityksen palkanmaksukausien alkamisajankohdista. Samaa periaatetta noudatetaan myös 1.8.2014 palkantarkistusten osalta, koskien myös yleiskorotusta. Myöhemmissä palkantarkistuksissa palkantarkistus tehdään ko. päivämääränä tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

7 § Työryhmät

- Asetetaan liittojen yhteinen työryhmä, jonka tarkoituksena on selvittää sopimuskauden aikana keinoja edistää maidonjalostusosalalla yritysten henkilöstön työhyvinvointia ja eri-ikäisten työntekijöiden työkyvyn ylläpitämistä, tarkastella ikääntyvän henkilöstön ammatillista osaamista ja sen kehittämistä.
- Perustetaan sopimustekninen työryhmä, jonka tehtävänä on työehtosopimuksen rakenteen ja kieliasun kehittäminen sekä tulkinnallisten sopimuskohtien selvittäminen. Työryhmä tekee tarvittaessa esityksiä, joiden nojalla liitot voivat uudistaa sopimustekstejä jatkuvan neuvottelemisen periaatteen mukaisesti koko sopimuskauden ajan.
- Sopimuskauden aikana liittojen on mahdollista asettaa työryhmiä, joiden tehtävänä on kartoittaa palkkaryhmittelyn kehittämistarpeet maidonjalostusosalalla ja ryhtyä tarpeen vaatiessa toimiin palkkaryhmittelyn ja palkkausjärjestelmän kehittämiseksi alan tarpeista riippuen. Tavoitteena on etenkin selvittää osaamisen ja työn tuloksellisuuden painoarvon kasvattamista palkkauksessa.

Perustettaessa työryhmää, sovitaan sen toimeksianto ja kokoonpano sekä aikataulu. Työryhmän esityksestä ja työryhmän tuloksen käyttöönotosta voidaan sopia liittojen välillä 2+2 sovitussa työryhmässä yksimielisellä päätöksellä sopimuskauden aikana.

8 § Palvelusvuosilisät

Palvelusvuosilisät kirjataan 2010 tehdyn Valion yrityskohtaisen sopimuksen tasolle, huomioiden sen jälkeisen tulleiden yleiskorotusten vaikutukset.

Työsuhteen kesto	Lisä 1.4.2014	Lisä 1.8.2015
Vähintään vuoden	50 €	50 €
5 – 10 vuotta	85 €	85 €
10 – 15 vuotta	107 €	107 €
15 – 20 vuotta	130 €	131 €
20 – 25 vuotta	173 €	174 €
25 – 30 vuotta	194 €	195 €
yli 30 vuotta	217 €	218 €

9 § Tutustu työelämään

SOPIMUS KOULULAISTEN KESÄHARJOITTELUOHJELMASTA 2014–2016

Maidonjalostajien ja Meijeritukkukauppiaidenliitto ry ja Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL ry haluavat omalta osaltaan tukea peruskoululaisten mahdollisuuksia tutustua työelämään osana ”Tutustu työelämään ja tienaa” – kesäharjoitteluohejelmaa. Ohjelman tarkoituksena on tarjota koululaisille omakohtaista kokemusta elintarvikealan yritysten toiminnasta, niissä esiintyvistä eri työtehtävistä, henkilöstörakenteesta, yhteistyömuodoista ja alan tarjoamista mahdollisuuksista sekä antaa mahdollisuuden tehdä heille sopivaa käytännön työtä.

Tämän vuoksi osapuolet ovat keskusjärjestöjen 14.11.2013 antaman suosituksen pohjalta sopineet seuraavaa:

Jäljempänä olevat määräykset koskevat peruskoululaisia, joiden työsuhte perustuu «Tutustu työelämään ja tienaa» -kesäharjoitteluohejelmaan.

Kaksi viikkoa tai kymmenen työpäivää kestävä kesäharjoitteluohejelman mukainen työsuhte voidaan sijoittaa 1.6. – 15.8. väliseen aikaan vuosina 2014–2016.

- «Tutustu työelämään ja tienaa» -kesäharjoitteluohejelman suorittamisesta maksetaan kertakaikkisena palkkana 335 euroa, joka sisältää tutustumisjaksolta kertyneen lomakorvauksen.
- Voimassa olevan työehtosopimuksen palkkoja, palkanmääräytymisperusteita ja muita rahanarvoisia etuja koskevia määräyksiä ei sovelleta niihin peruskoululaisiin, joiden työsuhte perustuu tässä sopimuksessa tarkoitettuun kesäharjoitteluohejelmaan.

10 § Ikäohjelma 50 vuotta täyttäneelle

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

11 § Elintarvikehygieeninen osaaminen

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

12 § Mm. osa-aikaeläke, osa-aikalisä, osittainen hoitovapaa, osa-aikatyökyvyttömyyseläke sekä osa-aikatapaturmaeläke

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

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

(tästä kolmivuorotyösuhteen viittaus tai sitten ei)
Edellä mainituissa tapauksissa keskeytyvässä ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä kyseisen työntekijän säännöllisille tehdyille työtunneille maksetaan voimassaolevien sopimusten mukaiset prosenttilisät (3,2 %/10,5 % sekä 15,6) (TT:2004-77).

13 § Työllistymisen ja muutosturvan toimintamalli

Työnantajan, työntekijöiden ja työvoimaviranomaisen välisen toimintamallin tavoitteena on yhteistyön tehostaminen ja työntekijän mahdollisimman nopea työllistyminen. Muutosturvaan noudatetaan voimassaolevaa lainsäädäntöä. (viittausmääräys)

14 § Tasa-arvo

Liitot pitävät tärkeänä sukupuolten välisen tasa-arvon edistämistä työpaikoilla tasa-arvolain mukaisesti ja tämän tavoitteen saavuttamiseksi korostavat laissa mainittujen velvollisuuksien ja toimenpiteiden toteuttamisen merkitystä.

15 § Muutokset palkka- ja työehdoissa

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

16 § Yksintyöskentely

Työturvallisuuslaki: 5 luku 29 §

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

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

17 § Tilastosopimus

Suomen Elintarviketyöläisten liitto ry ja Maidonjalostajien ja meijeritukkukauppiaidenliitto ry ovat sopineet tilastoyhteistyön periaatteista. Tilastoyhteistyön tarkoituksena on edistää palkkatilastointiin liittyvää yhteistyötä sekä kehittää palkkatilastointia ja varmistaa luottamus tilastoihin. Liitoilla on vastuu palkkatilastoinnin koordinaatiosta.

Maidonjalostajien ja meijeritukkukauppiaidenliitto ry tuottaa palkkatilastot ja luovuttaa ne Suomen Elintarviketyöläisten liitto ry:n nimeämälle henkilölle, heidän käyttöönsä.

Tämä sopimus tulee voimaan allekirjoituspäivänä.

18 § Työehtosopimuksen osana noudatettavat muut sopimukset

Liitot sitoutuvat noudattamaan tämän työehtosopimuksen osana ja työehtosopimuksen oikeusvaikutuksien Elintarviketeollisuusliitto ry:n ja Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL ry:n välisiä allekirjoitushetkellä voimassa olevia sopimuksia. Sopimuksista otetaan Elintarviketeollisuusliitto ry:n nimi pois ja sopimukset muutetaan Maidonjalostajien ja meijeritukkukauppiaiden liitto ry:n ja Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL ry:n välisiksi sopimuksiksi.

Lisäksi tämän sopimuksen osana ja työehtosopimuksen oikeusvaikutuksien noudattamiseen sopimuksen allekirjoitushetkellä voimassa olevia Suomen Keskusjärjestön SAK ry:n ja Elinkeinoelämän Keskusliitto EK:n tai sen edeltäjien välillä tehtyjä sopimuksia.

Liitteenä sopimukset:

Työajan lyhentäminen meijerialalla
Työajan lyhentäminen keskeytyvässä kolmivuorotyössä
Työajan lyhentäminen keskeytymättömässä kolmivuorotyössä
Ylläpito-osastojen keskustelumiestio
ETL/SEL irtisanomissuojasopimus 2003
ETL/SEL Yleissopimus 2003
Työsuojeluvaltuutetun ajankäytön laskeminen
Lomapalkkasopimus 2003
Suositus päihdeongelmien ennaltaehkäisystä, päihdeasioiden käsittelystä ja hoitoonohjauksesta työpaikoilla 12.1.2006

19 § Hyvityssakot

Paikallisen tason (yritykset ja ammattiosastot) hyvityssakot ovat meijeriteollisuudessa 11 % työehtosopimuslain mukaisista kulloisistakin enimmäismäärästä.

20 § Sopimuksen voimaantulo ja voimassaoloaika

Edellä 1 §:ssä mainittu sopimus tulee voimaan 1.4.2014.

Työehtosopimus on voimassa 31.1.2017 saakka, ellei sitä 5 §:n mukaisin perusteluin ja menettelyin irtisanota päättyään ensimmäisen sopimusjakson päättyessä.

Tätä pöytäkirjaa on laadittu kaksi samansisältöistä kappaletta, yksi kummallekin sopijapuolelle.

Tämä pöytäkirja katsotaan tarkastetuksi ja hyväksytyksi sopijaliittojen allekirjoituksilla.

MAIDONJALOSTAJIEN JA
MEIJERITUKKUKAUPPIAIDEN LIITTO M2L ry

SUOMEN ELINTARVIKETYÖLÄISTEN LIITTO SEL ry

SOPIMUSSIHTI

Palkkaus

OHJEPALKAT

1.4.2014

Palkka-ryhmä	Pääkaupunki* euroa	I euroa
1	1726	1644
2	1812	1726
3	1995	1900
4	2066	1968
5	2122	2021
6	2234	2128

1.8.2014

Palkka-ryhmä	Pääkaupunki* euroa	I euroa
1	1788	1703
2	1875	1786
3	2063	1965
4	2136	2034
5	2192	2088
6	2308	2198

1.8.2015

Palkka-ryhmä	Pääkaupunki* euroa	I euroa
1	1796	1710
2	1883	1793
3	2072	1973
4	2144	2042
5	2201	2096
6	2317	2207

Helsinki, Espoo, Vantaa, Kauniainen

YLLÄPITO-OSASTOJEN OHJETUNTIPALKAT

1.4.2014

Palkka-ryhmä	Pääkaupunki* euroa	I euroa
1	1779	1694
2	1971	1877
3	2087	1988
4	2307	2197

1.8.2014

Palkka-ryhmä	Pääkaupunki* euroa	I euroa
1	1842	1754
2	2038	1941
3	2157	2054
4	2382	2269

1.8.2015

Palkka-ryhmä	Pääkaupunki* euroa	I euroa
1	1849	1761
2	2046	1949
3	2165	2062
4	2392	2278

*Helsinki, Espoo, Vantaa, Kauniainen

PALVELUSVUOSILISÄT

Työsuhteen kesto	Lisä 1.4.2014	Lisä 1.8.2015
Vähintään vuoden	51 €	51 €
5 - 10 vuotta	85 €	85 €
10 - 15 vuotta	107 €	107 €
15 - 20 vuotta	130 €	131 €
20 - 25 vuotta	173 €	174 €
25 - 30 vuotta	194 €	195 €
yli 30 vuotta	217 €	218 €

Maidonjalostusalan työntekijöitä koskeva TYÖEHTOSOPIMUS

I YLEISTÄ

1 § Sopimuksen soveltamisala

Tässä työehtosopimuksessa määrätään Maidonjalostajien ja meijeritukkukauppi-aiden liiton jäsenliikkeiden palveluksessa olevien meijerityöntekijäin, sulatejuusto- tehtaiden työntekijäin ja jäätelötehtaiden sekä näiden laitosten ylläpito-osastojen työntekijäin työ- ja palkkaehdot.

2 § Työn johto ja jakaminen sekä järjestäytymisoikeus

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

Järjestäytymisoikeus on molemmin puolin loukkaamaton.

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

Pöytäkirjamerkintä:

SEL on neuvotteluissa kiinnittänyt huomiota siihen, että edelle kirjattua periaatetta on noudatettava myös siirrettäessä työntekijöitä työaika- muodosta toiseen.

3 § Ulkopuolinen työvoima

Tiedottaminen

Työnantaja tiedottaa joka kerta hyvissä ajoin pääluottamusmiehelle suunnitellusta tuotanto- ja kunnossapitotöihin osallistuvasta ulkopuolisen työvoiman käytöstä. Tällöin ilmoitetaan ulkopuolisen työvoiman suunniteltu määrä, työtehtävät ja sopi- muksen kestoaika.

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

Edellä mainitut asiat tiedotetaan myös työsuojeluvaltuutetulle.

Alihankinta

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

Pöytäkirjamerkintä:

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

Katso yleissopimus, luku 8 sivu 88.

4 § Yleiset sopimukset

Liittojen välillä on solmittu seuraavat yleiset sopimukset:

M2L/SEL Lomapalkkasopimus 2005, sivu 90.

M2L/SEL Irtisanomissuojasopimus 2003, sivu 62.

M2L/SEL Yleissopimus 2003, sivu 74.

Keskusjärjestöjen välistä suositusta 12.1.2006 päihdeongelmien ennaltaehkäisyssä, päihdeasioiden käsittelystä ja hoitoonohjauksesta työpaikoilla noudatetaan liittojen välillä, sivu 94.

5 § Työsuhteen päätyminen**Työnantajan noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:**

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

Työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

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

Jos katsotaan, että työntekijä on erotettu hänen ammatillisen järjestäytymisensä vuoksi, on sopijaliittojen kiireellisesti ja kaikkea viivytystä välttäen tutkittava asia sekä ryhdyttävä asian vaatimiin toimenpiteisiin, mikäli tutkimus antaa siihen aiheita.

Työsuhteen päätyminen purkamalla

Edellä sanottu ei kuitenkaan koske niitä tapauksia, joissa työsuhde lain mukaan voidaan purkaa irtisanomisaikaa noudattamatta tahi työt ylivoimaisen esteen takia on kokonaan tai osaksi keskeytettävä.

Soveltamisohje:

Milloin koeaikaa halutaan käyttää, on siitä työsuhteen alkaessa nimenomaisesti sovittava työnantajan ja työntekijän kesken. Koeajan käyttämisestä voi myös sisältyä määräyksiä yrityksessä noudatettaviin työ sääntöihin. Milloin näin on, määräykseen on syytä kiinnittää työntekijän huomiota. Työsopimuslain mukaan koeajan enimmäispituus on neljä kuukautta.

6 § Määräaikainen työ sopimus

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

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

Soveltamisohje:

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

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

Etenkin kausiluonteisissa töissä määräaikaista työ sopimuksia solmittaessa, työsuhteen kesto aikaa ei voida aina sopia täsmällisesti. Tällöin tulisi työsuhteen päättymisaika määritellä mahdollisimman tarkoin selvittämällä työsuhteen keston vaikuttavat tekijät.

2. Osapuolet totesivat että kohta 1 on yleinen soveltamisohje määräaikaista työ sopimuksista, eikä siihen siten kohdistu työehtosopimuslain mukaisia työehtosopimusvaikutuksia.

Eräissä tapauksissa on käytännössä ilmennyt epäselvyyttä siitä, onko kysymyksessä toistaiseksi tehty tai määräaikainen työ sopimus. Tämän vuoksi liitot korostavat, että työ sopimusta tehtäessä on sen luonne riittävästi selvästi ilmoitettava työntekijälle.

II PALKKARYHMITTELYT, TYÖPALKAT JA ERILLISET LISÄT

7 § Palkkaryhmittelyt ja työpalkat

PALKKARYHMITTELY 1.10.2005

Palkkaryhmä

1. Maidonjalostusalalla uusi työntekijä 4 kuukauden ajan.
2. Maidonjalostusalalla työntekijä 5 -12 kuukauden ajan. Maidonjalostusalan osatehtävät, kuten:
- koneen tai linjan osatehtävä yksinomaisena työnä.
3. Maidonjalostustyöt.
Linjan ja koneryhmän käyttö sekä vaativuudeltaan vastaavat työt.
5. ja 6. palkkaryhmän työt enintään 6 kuukauden ajan.
3. palkkaryhmän vaativimmissa työtehtävissä sekä monityötaitoisille työntekijöille maksetaan taulukon 1-5 % ylittävää peruspalkkaa. Tällaiset työtehtävät todetaan paikallisissa neuvotteluissa.
4. 3. palkkaryhmän työntekijä viiden alallaolovuoden jälkeen
5. Vaativien koneiden itsenäistä hallintaa edellyttävät työt sekä vaativat tuotetoimituksiin ja tarvikkeisiin liittyvät tehtävät.
6. palkkaryhmän työt enintään 6 kuukauden ajan.

Vaativuus ja monityötaitoisuus kuten 3 pr.
6. Erikoisosaamista edellyttävät tärkeät ja vastuulliset meijerityöt, joiden itsenäinen hallinta edellyttää korkeatasoista ammattitaitoa ja pitkäaikaista kokemusta esim. maito- ja herajauhekoneistojen käyttö ja juuston keitto.

Vaativuus ja monityötaitoisuus kuten 3 pr.

Milloin työntekijä koulutuksensa ja kokemuksensa avulla itsenäisesti hallitsee ja tekee 5. ja 6. palkkaryhmään sijoitettuja töitä, sijoitetaan hänet ko. palkkaryhmään palkkaryhmittelyssä mainituista ohjeellisista kouluttautumisajoista (6 kk ja 6 kk) riippumatta.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Alle 18-vuotiaille työntekijöille maksetaan kolmen kuukauden ajan 80 % ensimmäisen palkkaryhmän ohjepalkasta.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Aseptisten sekä vaativuudeltaan vastaavien pakkauskoneiden käyttäjien, trukin kuljettajien (yli 2 v.) ja pesukeskuksen hoitajien kuukausipalkan on 2 %:lla ylitettävä 5. palkkaryhmän taulukkopalkka.

Pöytäkirjamerkintä 3:

Kalleusluokitus

Helsingissä, Espoossa, Kauniaisissa ja Vantaalla noudatetaan pääkaupunkiseudun palkkamääräyksiä.

Tapauksissa, joissa kunnan kalleusluokka kuntajaon muutoksen seurauksena muuttuu ja asianomaiset palkat eivät täytä uuden luokituksen edellyttämää vähimmäistasoa, palkat tarkistetaan sanottuun määrään asti.

Kuukausipalkat

1.4.2014

Palkkaryhmä	Pääkaupunki* euroa	I euroa
1	1726	1644
2	1812	1726
3	1995	1900
4	2066	1968
5	2122	2021
6	2234	2128

1.8.2014

Palkkaryhmä	Pääkaupunki* euroa	I euroa
1	1788	1703
2	1875	1786
3	2063	1965
4	2136	2034
5	2192	2088
6	2308	2198

1.8.2015

Palkka-ryhmä	Pääkaupunki* euroa	I euroa
1	1796	1710
2	1883	1793
3	2072	1973
4	2144	2042
5	2201	2096
6	2317	2207

*Helsinki, Espoo, Vantaa, Kauniainen

Ylläpito-osastojen työntekijät

Tämän sopimuksen alaisissa laitoksissa työskentelevien ylläpito-osastojen työntekijöihin kuten metallimiehiin, laitosmiehiin, lämmittäjiin, puuseppiin, sähkömiehiin, rakennusmiehiin ja muihin tämänkaltaisiin työntekijöihin sovellettavat palkka- ja työehdot määräytyvät tämän työehtosopimuksen mukaan. Ylläpito-osastojen keskustelumistio sivu

YLLÄPITO-OSASTOJEN TYÖNTEKIJÄIN PALKKARYHMITTELY**1. palkkaryhmä**

Yksinkertaiset ylläpitotyöt

Harjoittelijat

4. palkkaryhmän ammatin oppilas 12 kuukauden ajan

2. palkkaryhmä

Ylläpitotyöt

4. palkkaryhmän ammatin oppilas 12 kuukauden ajan

Ammattityöntekijän apuna työskentelevä työntekijä

Ulkotyöntekijä

3-vuotisen yleisen ammattikoulun käynyt 6 kk ajan

3. palkkaryhmä

Vaativat ylläpitotyöt

4. palkkaryhmän ammatin oppilas 2 vuoden ajan

Ammattityöntekijän apuna monipuolisia töitä tekevä työntekijä

6 kuukauden jälkeen

Talonmies

Lämmittäjän työ yksinomaisena työnä

Monipuolisia ulkotöitä tekevä ulkotyöntekijä 6 kuukauden jälkeen

3-vuotisen yleisen ammattikoulun käynyt 2 vuoden ajan

4. palkkaryhmä

Ammattityöt

Talonmies ja lämmittäjä, jotka tekevät erilaisia ylläpitopuolen tehtäviä, yli 5 vuotta ammatissa toiminut
Itsenäiseen työhön pystyvä ammattityöntekijä, yli 4 vuotta ammatissa toiminut

Monityötaitoisuus- ja työnvaativuuslisä

Työntekijälle maksetaan paikallisesti erikseen sovittavaa palkkaperustelisää alla olevien perusteiden mukaan:

- Henkilö hallitsee ylläpito osastojen 4. palkkaryhmän useampia perus-ammatteja ja on valmis siirtymään toisiin työtehtäviin siten, että hänen monipuolista ammattitaitoaan voidaan käytännössä hyödyntää. Tällöin monityötaitoisen henkilön vähimmäispalkka ylittää vähintään 1 - 7 % 4. palkkaryhmän ohjetuntipalkan.
 - Monimutkaisten koneistojen ja laitteiden asennukset, korjaukset, säädöt ja huollot ja käyttötoiminnot, jotka vaativat erityistä perehtyneisyyttä ja ammatillista osaamista tai erityistä koulutusta. Tällöin vähimmäispalkka ylittää vähintään 5 - 20 % 4. palkkaryhmän ohjetuntipalkan.
- Eryiskoulutuksella tarkoitetaan esim. yrityksen järjestämää tai laitetoimitajan antamaa koulutusta.

Monityötaitoisuus- ja työnvaativuuslisän voimaantulo

Sovitut lisät pannaan täytäntöön sopimista seuraavan palkkakauden alusta lukien.

Olosuhdelisät

Olosuhdelisistä sovitaan paikallisesti.

Ammattikoulu, ammatti- ja työllisyys- yms. kurssit

3-vuotinen ammattikoulu

Opetusohjelman mukaan hyväksytystä loppuun suoritettusta koulusta lasketaan puolet työssäoloajaksi.

Ammatti- ja työllisyys- yms. vastaavat kurssit sekä lähiammatissa työskentely.

Työssäoloajaksi verrattava aika tulee sopia paikallisesti.

Kuitenkin edellytetään, että 3. palkkaryhmässä työskentelyä tulee olla vähintään yksi vuosi.

Keskustelumistio sivu 61.

YLLÄPITO-OSASTOJEN OHJETUNTIPALKAT

1.4.2014

Palkka-ryhmä	Pääkaupunki* euroa	I euroa
1	1779	1694
2	1971	1877
3	2087	1988
4	2307	2197

1.8.2014

Palkka-ryhmä	Pääkaupunki* euroa	I euroa
1	1842	1754
2	2038	1941
3	2157	2054
4	2382	2269

1.8.2015

Palkka-ryhmä	Pääkaupunki* euroa	I euroa
1	1849	1761
2	2046	1949
3	2165	2062
4	2392	2278

*Helsinki, Espoo, Vantaa, Kauniainen

ERILLISET LISÄT

1. Palvelusvuosilisät

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

Työsuhteen kesto	Lisä 1.4.2014	Lisä 1.8.2015
Vähintään vuoden	51 €	51 €
5 - 10 vuotta	85 €	85 €
10 - 15 vuotta	107 €	107 €
15 - 20 vuotta	130 €	131 €
20 - 25 vuotta	173 €	174 €
25 - 30 vuotta	194 €	195 €
yli 30 vuotta	217 €	218 €

Palvelusajalla tarkoitetaan nykyisen työsuhteen kestoajaa.

Palvelusvuosilisää kartuttavaksi ajaksi katsotaan myös aikaisemmat työsuhteet ao. yrityksessä tai konsernissa.

Soveltamismääräys:

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

Palvelusvuosilisää kartuttavaksi ajaksi luetaan työntekijän enintään kolmen vuoden poissaolo, jonka aikana työsuhde on voimassa. Uuden kolmen vuoden ajanjakson alkaminen edellyttää vähintään kolmen kuukauden palkallista jaksoa, josta yhden kuukauden tulee olla todellista työssäoloa.

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

Palvelusvuosilisä maksetaan vuosiloman ajalta ja otetaan huomioon lomarahaa laskettaessa.

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

Jos työntekijä joutuu kuljettamaan autossaan koneita tai laitteita joiden paino ylittää 80 kiloa tai joiden koko on suuri korotetaan kilometrikorvausta 3 sentillä.

Perävaunun kuljettamisesta korotetaan kilometrikorvausta 7 sentillä.

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

Matka katsotaan alkaneeksi, kun työntekijä lähtee matkalle työpaikalta tai milloin erikseen sovitaan, asunnostaan, sekä päättyneeksi silloin, kun työntekijä palaa työpaikalleen tai asuntoonsa.

Työmatkan kestoajan ja kohteen mukaan päivärahat ovat seuraavat:

1. Kokopäiväraha maksetaan, kun työmatka on kestänyt yli 10 tuntia. Kokopäiväraha on 39 euroa.
2. Osapäiväraha maksetaan, kun työmatka on kestänyt yli 6 tuntia. Osapäiväraha on 18 euroa.

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

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

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

d) Milloin työntekijällä ei ole tavallisuudesta poikkeavasti mahdollisuutta työn vuoksi aterioida työnantajan ruokalassa tahi asunnossaan ruokatauon aikana eikä kysymys ole työskentelystä yrityksen samalla paikkakunnalla tai muuten lähellä toisiaan sijaitsevassa yrityksen toimipaikassa, jossa ruokailumahdollisuus on normaalia ruokailumahdollisuutta vastaava, maksetaan työntekijälle 9,75 euron suuruinen ruokarahana. Tämä ei koske tapauksia, joissa työntekijällä on oikeus päivärahaan tai osapäivärahaan.

e) Näytteiden otto tilatankki- ja imukeräilyssä yksinomaisena työnä suorittavan työntekijän päivärahat ovat autonkuljettajia koskevan työehtosopimuksen mu-

kaiset. Muihin tätä työtä suorittaviin työntekijöihin sovelletaan meijerialan ruokarahasäännöstä, kuitenkin siten, että 10 tuntia ylittävistä matkasta suoritetaan ruokarahana 11 euroa.

Ulkomaanmatkasta, joka tehdään työnantajan määräyksestä maksetaan korvaus matkakustannuksista ja majoituksesta sekä päivärahaa siten kuin työnantajan ja työntekijän välillä on tämän pykälän ja valtion virkamiesten matkustussäännön periaatteita noudattaen erikseen sovittu.

Jos valtion virkaehtosopimuksessa sovitaan kilometrikorvausten tai rahakorvausten muutoksista, astuvat ne voimaan tämän sopimuksen osana, sen jälkeen, kun liitot ovat kirjanneet muutokset.

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

Pöytäkirjamerkintä:

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

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

11 §

Työpuvut

Työnantaja hankkii, kustantaa ja huoltaa työssä tarvittavat työpuvut.

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

Työjalkineet

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

Työnantaja hankkii kerran vuodessa yli 3 kuukautta työsuhteessa olleille työntekijöille yllä mainitut työjalkineet. Työnantaja voi vaihtoehtoisesti kuitenkin perustellusta syystä edellyttää, että työntekijä itse hankkii yllä mainitut työjalkineet, jolloin työnantaja korvaa kerran vuodessa tositetta vastaan työntekijälle työjalkineiden hankkimisesta aiheutuneista kustannuksista enintään 60 euroa.

III TYÖAIKA

12 § Työaika

Säännöllinen työaika määräytyy työaikalain 7 §:n mukaan ja on enintään 80 tuntia kahden viikon pituisena ajanjaksona.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Vuorokautinen työaika järjestetään siten, että se lain mukaista lepoaikaa lukuun ottamatta on yhdenjaksoinen.

Työajasta keskeytymättömässä 3-vuorotyössä on liittojen välillä sovittu erillisellä pöytäkirjalla (sivu 58).

Työajasta keskeytyvässä 3-vuorotyössä on liittojen välillä sovittu erillisellä pöytäkirjalla (sivu 56).

Työajan lyhentämisestä yksi- ja kaksivuorotyössä on liittojen välillä sovittu erillisellä pöytäkirjalla (sivu 52).

13 § Työaikakokeilut

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

Milloin M2L:n tai SEL:n edustajat työaikaryhmässä edellyttävät työaikakokeilun käsittelemistä, tulee kokeilun käyttöönottoa siirtää kunnes asia on työryhmässä päätetty. Työaikatyöryhmän tulee toiminnassaan ottaa huomioon sekä työnantajan että työntekijöiden edut ja olosuhteet. Työryhmässä käsiteltävien työaikakokeilujen toteuttaminen edellyttää työryhmän yksimielistä päätöstä.

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

14 § Vapaapäivät

Työntekijälle annetaan vapaapäivät viikoittain, vapaapäivien antamisen perustana on tuotannollisen työn tarve.

1. Kahden päivän yhdenjaksoisena vapaana. Vapaapäivät annetaan viikoittain kiertävinä.
2. Sunnuntaina toisen vapaapäivän ollessa joko lauantai tai maanantai.
3. Sunnuntaina toisen vapaapäivän kiertäessä viikoittain.

4. Milloin laitos tai jokin sen osasto toimii ainoastaan viitenä päivänä viikossa, neuvotellaan vapaapäivien sijoittamisesta huomioiden tuotannon tarve ja työntekijäin esitykset.

5. Milloin työaikajaksoon sisältyy kirkollisia juhlapäiviä, uudenvuodenpäivä, vapunpäivä tai itsenäisyyspäivä, on sen pituus kunakin vuonna noudatettavana olevaa teollisuuden yleistä työaikaa vastaava. Työaikajakson mahdollinen lyhennys voidaan toteuttaa joko asianomaisen tai sitä lähinnä seuraavan taikka edeltävän työaikajakson aikana.

Pöytäkirjamerkintä:

Jouluviikon aiheuttaman työajan lyhennyksen osalta voidaan erityisistä syistä noudattaa myös pidempää työajan tasoittumisjaksoa kuin kohdassa 5 on määrätty.

15 § Ylityö

Ylityötä tehdään työntekijän suostumuksella lain sallimissa rajoissa.

Ylityöksi katsotaan jaksoylityö, jota kahden viikon pituisena ajanjaksona tehdään edellä 12 §:ssä tarkoitetun, enimmäismäärän lisäksi.

16 § Pitkän työpäivän korvaus

1. Vuorokautisen työajan ylittäessä 8 tuntia maksetaan työntekijälle pitkän työpäivän korvauksena sanotun tuntimäärän ylittävältä kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 % ja seuraavilta tunneilta 100 % työntekijän tuntipalkasta laskettuna.

Pyhä- ja juhlapäivän aattona tehty työ

Pöytäkirjamerkintä 1:

Lauantaipäivänä sekä pyhä- ja juhlapäivän aattona tehdystä työstä maksetaan 8 tunnin jälkeen pitkän päivän korvauksena 100 %:lla korotettua tuntipalkkaa.

Työnteon jatkuminen vuorokauden vaihteen yli

Pöytäkirjamerkintä 2:

Milloin työntekijä tehtyään työtä vähintään 8 tuntia jatkaa työtä keskeytyksettä vuorokauden vaihteen yli, maksetaan myös seuraavan vuorokauden puolelle meneviltä tunneilta pitkän työpäivän korvaus. Näitä tunteja ei tällöin oteta huomioon kyseessä olevan vuorokauden aikana tehdyiltä työltä maksettavaa palkkaa laskettaessa.

2. Milloin työntekijä työtuntijärjestelmän mukaisina työpäivinä on kahden viikon pituisena ajanjaksona tehnyt työtä yli 80 tuntia, maksetaan hänelle edellä 1. kappaleessa mainittujen korvausten lisäksi sanotun tuntimäärän ylittäviltä tunneilta tuntipalkka.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Kun työaikajakson työaikaa on lyhennetty 14 §:n 5. kohdan mukaisesti, maksetaan edellä tarkoitettu korvaus sanotun lyhennetyin työajan jälkeen.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Jos työntekijä ei voi tehdä työtä vuosiloman, sairauden, tapaturman, taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuneen lomautuksen, työnantajan määräyksestä tehdyn matkan tai reservin harjoituksen takia, otetaan tällaiset poissaolopäivät, jos ne muutoin olisivat olleet työtuntijärjestelmän mukaan työntekijän työpäiviä, 16 §:n 2. kappaleen mukaista korvausta laskettaessa huomioon ikään kuin hän olisi silloin ollut työssä 8 tuntia.

I ESIMERKKEJÄ PITKÄN TYÖPÄIVÄN KORVAUKSESTA

1.

Korvaus %	Jakson aikana tehdyt työtunnit	Yhteensä
	M T K T P L S M T K T P L S 8 10 8 12 8 -- 10 8 6 4 -- 6	80 t
50 %	2 2 2	6 kpl
100 %	2	2 kpl

Edellä olevassa esimerkkitapauksessa työntekijälle maksetaan kuukausipalkan lisäksi 50 %:n korotusosa 6 tunnilta ja 100 %:n korotusosa 2 tunnilta eli yhteensä 5 tunnin palkkaa vastaava korvaus ($6 \times 0,50 + 2 \times 1,00 = 5$). Sunnuntaityökorotus on lisäksi maksettava lain mukaisena kuten ennenkin, joten sitä ei esimerkissä ole huomioitu.

2.

Korvaus %	Jakson aikana tehdyt työtunnit	Yhteensä
	M T K T P L S M T K T P L S 8 10 8 12 8 -- 10 8 6 8 -- 6	84 t = 4
50 %	2 2 2	$6 \times 0,50 = 3$
100 %	2	$2 \times 1 = 2$ 9

Pitkän työpäivän korvaukset ovat tässä samat kuin edellisessä esimerkissä (5 tunnin palkkaa vastaava korvaus). Koska jaksoon sisältyvinä työtuntijärjestelmän mukaisina työpäivinä on tehty työtä yli 80 tuntia (84), maksetaan vielä kuukausipalkan lisäksi perusosa 4 tunnilta. Kuukausipalkan lisäksi maksetaan yhteensä 9 tunnin palkkaa vastaava summa.

17 § Vapaapäiväkorvaus

Työntekijän yhtenä tai useampana etukäteen ilmoitettuna kahden viikon ajanjaksoon sisältyvänä vapaapäivänä tehty työ korvataan maksamalla 8 ensimmäiseltä tunnilta tuntipalkkaa 50 %:lla korotettuna ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettuna.

Esimerkkejä vapaapäiväkorvauksesta

1.

Korvaus %	Jakson aikana tehdyt työtunnit	Yhteensä
	M T K T P L S M T K T P L S 8 8 8 8 8 -- 8 8 8 8 -- 8	= 80 t
	7 6	= 13 t = 13
50 %	7 1	= $8 \text{ t} \times 0,5 = 4$
100 %	5	= $5 \text{ t} \times 1,00 = 5$ 22

Henkilö on työskennellyt työtuntijärjestelmän mukaisina työpäivinä 80 tuntia ja ilmoitettuina vapaapäivinä lisäksi 7 + 6 = 13 tuntia. Vapaapäiväkorvauksena maksetaan 13 tunnilta peruspalkkaa sekä lisäksi 8 tuntiin saakka 50 %:n korotusosa ja sen jälkeen 100 %. Kuukausipalkan lisäksi maksetaan vapaapäiväkorvauksena 22 tunnin palkkaa vastaava summa.

On kuitenkin huomattava, että sunnuntaina tehdystä työstä maksetaan lisäksi 100 % sunnuntaityökorvaus.

2.

Korvaus %	Jakson aikana tehdyt työtunnit	Yhteensä
	M T K T P L S M T K T P L S 8 7 8 7 8 -- 8 8 7 8 -- 8	= 77 t
50 %	6	= 6 t = 6
100 %	6	= $6 \text{ t} \times 0,50 = 3$
100 %		9

Vapaapäivänä tehdystä työstä maksetaan perusosa ja 50 %:n suuruinen korotusosa eli yhteensä 9 tunnin palkkaa vastaava korvaus.

Pitkän työpäivän korvausta ei makseta vapaapäiväkorvauksen kanssa samanaikaisesti.

On kuitenkin huomattava, että sunnuntaina tehdystä työstä maksetaan lisäksi 100 % sunnuntaityökorvaus.

Pääsiäislauantai, juhannus- tai jouluaatto

2. Milloin työntekijä työtuntijärjestelmänsä mukaisesti työskentelee pääsiäislauantaina tai juhannus- tai jouluaattona, (myös sunnuntaiksi sattuvalta jouluaatolta) maksetaan hänelle 50 %:n suuruinen erillinen korvaus joka 8 tunnin jälkeen nousee 100 %:iin.

Mikäli sanotut päivät työtuntijärjestelmän mukaan olisivat olleet vapaapäiviä, suoritetaan ao. päiviltä 100 %:n vapaapäiväkorvaus.

18 § Suurjuhlapyhäkorvaus

1. Milloin työntekijä työskentelee joulupäivänä, toisena joulupäivänä, loppiaisena, pitkäperjantaina, pääsiäispäivänä, toisena pääsiäispäivänä, juhannuspäivänä tai juhannuksen jälkeisenä sunnuntaina, maksetaan hänelle suurjuhlapyhäkorvausta siten, että palkka vähintään 200 %:lla ylittää peruspalkan.

2. Pääsiäislauantaina, juhannusaattona ja jouluaattona suoritettava työ korvataan kello 16.00 jälkeen 200 %:lla kuten suurjuhlapyhinä tehtävä työ.

Soveltamisohje:

Suurjuhlapyhäkorvaus kattaa:

- sunnuntaityökorvauksen
- pitkäpäiväkorvauksen ja
- vapaapäiväkorvauksen

Suurjuhlapyhäkorvaus ei kata:

- aamutyölisää
- viikkolepokorvausta
- vuorotyölisää
- iltatyölisää

Aamutyölisä ja viikkolepokorvaus lasketaan korottamattomasta palkasta ja vuorotyölisät sekä iltatyölisä 100 %:lla korotetusta palkasta.

19 § Aamu-, vuoro-, ilta-, yö-, ja lauantailisät

Aamutyölisä

Muussa kuin kolmivuorotyössä maksetaan aamulla ennen kello 6 tehdystä työstä 100 %:lla korotettu palkka.

Soveltamisohje:

Aamutuntilisää maksetaan, milloin työntekijän työvuoro alkaa klo 00 tai sen jälkeen.

Vuorotyölisät

Vuorotyötä tehtäessä maksetaan vuorotyöhön osallistuville työntekijöille iltavuorossa 15 %:n ja yövuorossa 30 %:n suuruista ohjetuntipalkasta laskettua vuorotyölisää.

Pöytäkirjamerkintä:

Vuorotyössä työskentelevän työntekijän jäädessä suorittamaan yli 8 tuntista työpäivää maksetaan hänelle sanotun tuntimäärän ylittäviltä työtunneilta tämän sopimuksen 16 §:n mukaisesti korotettuna sen vuoron mukainen vuorotyölisä, jonka ajalle hän on jäänyt työtä suorittamaan.

Iltatyölisä

Kello 16 jälkeen tehdystä työstä maksetaan, mikäli työ ei ole järjestetty vuorotyöksi, iltatyölisää, jonka suuruus on 15 % ohjetuntipalkasta laskettuna.

Soveltamisohje:

Milloin työntekijän työvuoro alkaa kello 14.00 tai sen jälkeen, maksetaan iltatyölisää kuitenkin työvuoron alusta lukien.

Esimerkki 1:

Henkilö on aloittanut työnsä aamulla siten, että 8 tuntia tulee täyteen kello 15. Tämän jälkeen hänelle ryhdytään maksamaan pitkän työpäivän korvausta. Henkilön jatkaessa työtään kello 16 jälkeen ei iltatyölisää makseta.

Esimerkki 2:

Henkilön työaika sijoittuu siten, että hänellä tulee 8 tuntia täyteen kello 18. Kello 16 hänelle ryhdytään maksamaan iltatyölisää. Mikäli henkilö jatkaa työskentelyään kello 18 jälkeen, maksetaan hänelle pitkän työpäivän korvausta sekä edelleen myös iltatyölisää. Iltatyölisä (15 %) lasketaan pitkän päivän korvauksella korotetusta palkasta. Peruste sille, että lisät tässä tapauksessa maksetaan rinnakkain on, että henkilö jo "normaalin" 8-tuntisen työrupeamansa aikana ansaitsi iltatyölisää.

Yötyölisä

Klo 21.00 - 06.00 välisenä aikana suoritetusta säännöllisestä työstä maksetaan yövuorolisän suuruista yötyölisää. Lisää ei kuitenkaan makseta vuorotyössä eikä niissä tapauksissa, joissa työntekijälle maksetaan aamutuntilisää.

Soveltamisohje:

Aamutuntilisää maksetaan, milloin työntekijän työvuoro alkaa klo 00 tai sen jälkeen.

Lauantailisä

Lauantaina tehdystä säännöllisestä työtuntijärjestelmän mukaisesta työstä (ei iltavuorossa) maksetaan kello 06.00-16.00 välisenä aikana 15 %:lla korotettu palkka.

Lauantaina kello 16.00 jälkeen tehdystä työstä maksetaan 100 %:lla korotettu palkka (kuten sunnuntaina).

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä maksetaan lauantain iltavuoron alusta 100 %:lla korotettu palkka (1 vuoro lisää).

Esimerkkejä lauantaina tehdyn työn korvaamisesta

I. Lauantai on työtuntijärjestelmän mukainen työpäivä kello 10–18.

Maksetaan:

- klo 10–16 lauantailisä 15 %
- klo 16–18 lauantailisä 100 %

II. Työntekijä työskentelee lauantaina työtuntilistan mukaisena työpäivänä kello 6–18.

Maksetaan:

- klo 6–14 lauantailisä 15 %
- klo 14–16 pitkänpäivän korvaus 100 % korotetulle palkalle lauantailisä 15 %
- klo 16–18 pitkänpäivän korvaus 100 % ja lauantailisä 100 %

III. Työntekijä on lauantaina työtuntilistan mukaisessa iltavuorossa kello 14–22.

Maksetaan:

- klo 14–16 iltavuorolisä 15 %
- klo 16–22 lauantailisä 100 % ja korotetulle palkalle laskettu iltavuorolisä 15%

IV. Työntekijä työskentelee lauantaina vapaapäivänään kello 8 - 18.

Maksetaan:

- klo 8–16 vapaapäiväkorvaus 50 %
- klo 16–18 vapaapäiväkorvaus 100 %
- klo 16–18 lauantailisä 100 %

20 § Päivä- ja tuntipalkan laskeminen

Laskettaessa työntekijän osa-ajalta maksettavan palkan suuruutta, saadaan työntekijän työssäolopäivän palkka jakamalla kuukausipalkka asianomaiseen kuukauden sisältyvien työtuntijärjestelmän mukaisten työpäivien lukumäärällä.

Laskettaessa työntekijän osa-ajalta maksettavan palkan suuruutta, saadaan työntekijän tunnilta maksettava palkka jakamalla kuukausipalkka luvulla 169. Tätä jakajaa käytetään myös maksettaessa tai pidätettäessä työajan lyhentämistä meijerialalla koskevan pöytäkirjan tarkoittamaa korvausta.

Laskettaessa pitkän työpäivän korvauksia ja prosentuaalisilla lisillä korotettua palkkaa sekä hälytysrahaa on peruspalkka laskettava siten, että kuukausipalkka jaetaan luvulla 160 silloin, kun säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa.

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

Tuntipalkan muuttaminen kuukausipalkaksi

Kuukausipalkka saadaan kertomalla tuntipalkka luvulla 175.

Osa-aikatyöntekijät:

Tuntipalkkakajaka 160.

21 § Lepotauot

Mikäli työntekijöille ei ole järjestetty erityistä ruokatuntia, on heille varattava tilaisuus kaksi kertaa päivässä nauttia mukanaan tuomaansa tai työpaikalla saatavana olevaa ruokaa tai kahvia työnjohdon määräämänä aikana.

22 § Työtuntijärjestelmä

Työnantajan on laadittava jokaista tämän sopimuksen alaista työpaikkaa varten työtuntijärjestelmä, jossa mainitaan vapaapäivät ja työn alkamisajat. Ruokailu- ja lepoajat sekä työn päättymisaika on ilmoitettava, milloin se on työn luonteen vuoksi mahdollista.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Vuorotyötä ja jaksotyötä koskeva työtuntijärjestelmä on saatettava työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, kuitenkin vähintään yhtä viikkoa ennen siinä tarkoitettujen ajanjaksojen alkamista. Tämän ilmoitusajan jälkeen työtuntijärjestelmää voidaan muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä.

Pöytäkirjamerkintä 2:

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

23 § Hälytysluontoinen työ ja varallaolo

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

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

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

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

Soveltamishoje:

Milloin työntekijä kutsutaan työhön sellaisen vuorokauden aikana, jonka yleiset kulkuyhteydet puuttuvat tai niin kiireellisesti, että ei ole mahdollista käyttää meno- tai paluumatkalla yleistä tai muuta soveliasta kulkuneuvoa, maksetaan työntekijälle selvitystä vastaava korvaus matkakuluista.

Varallaolo

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

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

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

24 § Sulatejuustotehtaita, kestopakkaamoita, jäätelötehtaita sekä maitojauhe- ja heratiivisteosastoja koskevia erityismääräyksiä

Säännöllinen työaika

Säännöllinen työaika enintään 8 tuntia päivässä ja 40 tuntia viikossa. Vuorokautista säännöllistä työaika voidaan kuitenkin yhtenä tai useampana viikon päivänä pidentää, ei kuitenkaan enempää kuin tunnilla, ja edellyttäen, että työaika muina saman viikon päivinä on vastaavasti lyhyempi.

Mikäli tuotantotaloudellisesti on tarpeen, voidaan edellisestä poiketen viikoittainen säännöllinen työaika sopia järjestettäväksi myös siten, että se on:

päivätyössä ja kaksivuorotyössä keskimäärin 40 tuntia viikossa enintään 4 viikon pituisena ajanjaksona edellyttäen, että työtä varten on ennakolta laadittu työtuntijärjestelmä siksi ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen säännöllinen työaika tasoittuu sanottuun keskimäärään.

Vapaapäivät

1. Sulatejuustotehtaisissa annetaan, mikäli viikolla sunnuntain lisäksi ei ole toista vapaapäivää, työntekijöille tämän lain mukaisen viikkovapaan lisäksi vapaapäivä lauantaina, tai ellei tämä ole mahdollista, maanantaina.

Jäätelötehtaisissa sekä maitojauhe ja heratiivisteosastolla annetaan vapaapäivät keskeytyvää kaksi- ja kolmivuorotyötä tehtäessä, mikäli mahdollista, peräkkäin tai viikkovapaaseen liittyen siten, että yhdenjaksoinen vapaa aika on vähintään kaksi päivää. Ensisijaisena viikkolepopäivänä on sunnuntai.

Yksivuorotyössä annetaan vapaapäivä joko lauantaina tai maanantaina tai ellei tämä ole mahdollista, kiertävänä. Työntekijän suostumuksella voidaan vapaapäivät antaa myös jonakin kiinteänä viikonpäivänä.

2. Sulatejuustotehtaisissa, kestopakkaamoissa ja jäätelötehtaisissa noudatetaan niinä viikkoina, joihin sisältyy kirkollisia juhlapäiviä, uudenvuodenpäivä, vapunpäivä tai itsenäisyyspäivä teollisuudessa yleisesti noudatettavaa työaikajärjestelyä, elleivät tuotantotekniset syyt muuta vaadi.

Ylityö

Päivittäisen säännöllisen työajan ylittävästä työstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla korotettu palkka ja sen jälkeisiltä tunneilta 100 %:lla korotettu palkka. Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja sen jälkeisiltä tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

25 §

Kausivaihtelut

Tuotannon kausivaihtelujen niin vaatiessa voidaan touko - elokuussa annettavat vapaapäivät tai osa niistä siirtää annettaviksi myöhemmin ennen seuraavan huktikuun loppua.

Sinä aikana, jolta vapaapäivät on edellisen kappaleen nojalla siirretty annettavaksi myöhemmin, on säännöllinen työaika enintään 96 tuntia kahden viikon pituisena ajanjaksona.

Sinä aikana, jona siirretyt vapaapäivät annetaan, on säännöllinen työaika enintään 64 tuntia kahden viikon pituisena ajanjaksona, ellei siirrettyjä vapaapäiviä anneta yhtenä tai useampana yhdenjaksoisena lomana työnantajan määräämänä ajankohtana.

Jos työntekijä työsuhteen katkeamisen, sairauden tai muun hyväksyttävän syyn vuoksi ei saa siirrettyjä vapaapäiviään, korvataan tämä kahden viikon ajanjaksona yli 80 tunnin tehty työ ylityönä.

Pöytäkirjamerkintä:

Tässä pykälässä tarkoitetun järjestelyn käytännöllisestä toteuttamisesta on hyvissä ajoin neuvoteltava luottamusmiehen kanssa ja sen käyttöön ottamiseen on hankittava liittojen suostumus.

IV PALKALLINEN POISSAOLO**26 § Sairausajan palkka**

1. Milloin työnantajan palveluksessa kuukauden ollut työntekijä estyy tekemästä työtä sairauden, tapaturman tai tartuntatautilain 20 §:n perusteella määrätyn karanteenin vuoksi eikä hän ole aiheuttanut tautia tai tapaturmaa tahallisesti, rikollisella toiminnallaan tai kevytmielisellä elämällään taikka muulla törkeällä tuotamuksella, maksaa työnantaja hänelle palkkaa sen pituisen kalenteriajanjaksoon sisältyviltä työpäiviltä kuin seuraavasta käy ilmi:

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

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

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

Soveltamisohje:

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

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

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

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

4. Työntekijän on viipymättä ilmoitettava työnantajalle sairastumisestaan.

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

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

6. Työntekijän tulee ensisijaisesti käyttää oman yrityksen työterveyspalveluja.

7. Kuukausipalkkaisen työntekijän sairausajan päiväpalkka lasketaan työehtosopimuksen 20 §:n perusteella. Palkkaa tai osaa maksetaan ainoastaan niiltä päiviltä, jotka työvuorolistan mukaan olisivat olleet työntekijän työpäiviä.

Edellä sovitusta poiketen voidaan paikallisesti sopia toisenlaisista maksamistavoista.

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

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

Jos päivärahaa ei työntekijästä itsestään riippuvasta syystä makseta tai jos se maksetaan vähäisempänä kuin mihin hänellä sairausvakuutuslain 16 ja 17 §:n nojalla olisi oikeus, on työnantajalla oikeus vähentää sairausajan palkasta se osa, joka työntekijän menettelyn johdosta on jäänyt kokonaan tai osittain sairausvakuutuslain mukaisena päivärahana suorittamatta.

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

Soveltamisohjeita:

1. *Työkyvyttömyys todetaan ensisijaisesti lääkärin tätä tarkoitusta varten antamalla todistuksella, ellei tästä ohjeesta muuta johdu.*
 2. *Työntekijöiden sairastumiset voivat epidemioiden aikana olla siinä määrin lukuisia, että lääkäriin pääsy vaikeutuu. Sama tilanne voi syntyä tilapäisesti myös silloin, kun lääkärinpalveluksia ei ole saatavilla siinä määrin, että asia voitaisiin muuten hoitaa.*
- Edellä tarkoitetuissa tilanteissa sairaus voidaan katsoa todistetuksi silloin, kun työterveyshoitaja tai terveydenhoitaja tutkimuksensa perusteella ilmoittaa havaitsemansa oireet ja mahdollisen sairasloman tarpeen enintään kolmeen vuorokauteen saakka kerrallaan edellyttäen, että kertautuvan todistuksen antaja on sama terveydenhoitaja. Tällöin on kiinnitettävä erityistä huomiota mahdollisen lääkärin hoidon tarpeeseen. Osapuolet edellyttävät kuitenkin, että työterveyshoitaja tai terveydenhoitaja ennen sairaslomatodistuksen antamista on yhdessä lääkärin kanssa todennut edellä tarkoitetun tilanteen olemassaolon.*
3. *Sairaslomatodistus on hyväksyttävä todistus, jollei työnantaja perusteluin syin pysty osoittamaan väärinkäytöstä.*
 4. *Taannehtiva lääkärin todistus hyväksytään vain, mikäli lääkäri on kirjoittanut todistukseen hyväksyttävät perusteet taannehtivuudelle.*
 5. *Sairausajalta maksetaan työntekijälle vuoro-, ilta-, aamutunti-, olosuhde- yms. säännölliset lisät sen suuruisena kuin hän niitä työvuorolistan mukaan olisi työskennellessään ansainnut. Sunnuntaityökorotusta ei huomioida sairausajan palkassa.*
- Paikallisesti voidaan sopia muustakin tasollisesti vastaavasta laskentatavasta, jossa huomioidaan edellä mainitut lisät.*

27 § Äitiys- ja isyysvapaan palkka ja adoptio

1. Työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään 6 kuukautta ennen synnytystä, maksetaan hänen äitiysvapaan ajalta palkkaa 6 viikon pituiseen kalenteriajanjaksoon sisältyviltä työpäiviltä työsuojelulain nojalla tulevan äitiysvapaan alkamispäivästä lukien.
2. Jos uusi äitiysvapaa alkaa ennen kuin työntekijä palaa takaisin työhön, työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta uuden äitiysvapaan ajalta.
3. Äitiysvapaan palkasta vähennetään, mitä työntekijä saa synnytyksen takia samalta ajanjaksolta äitiysrahaa taikka siihen verrattavaa muuta korvausta lain tai sopimuksen perusteella. Työnantajalla ei kuitenkaan ole oikeutta vähentää korvausta äitiysvapaan palkasta siltä osin kuin korvausta maksetaan työntekijälle hänen kokonaan tai osaksi itse kustantamansa vapaaehtoisen vakuutuksen perusteella.

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

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

5. Milloin työntekijä on alle kouluikäisen lapsen adoptoimisen vuoksi poissa työstä enintään 12 kuukautta ja jos hän on sopinut työnantajan kanssa tästä poissaolosta, ei hänen työsuhteensa katsota katkenneen tämän poissaolon vuoksi.

6. Edellä tässä pykälässä mainitun mukaisesti maksetaan työntekijälle palkka myös enintään 6 päivän pituisen kalenteriajanjaksoon sisältyviltä työpäiviltä työsuojelulain nojalla tulevan isyysvapaan alkamispäivästä lukien.

28 §**Lapsen sairaus**

1. Alle 10-vuotiaan oman lapsen tai muun kodissa pysyvästi asuvan alle 10-vuotiaan lapsen äkillisesti sairastuessa maksetaan äidille tai isälle ja jälkimmäisessä tapauksessa lasta huoltavalle henkilölle, joka avioliittoa solmimatta jatkuvasti elää lapsen äidin tai isän kanssa yhteisessä taloudessa avioliitonomaisissa olosuhteissa (myöhemmin vanhemmat) tämän työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevan määräyksen mukaisesti korvaus lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästi, lyhyestä tilapäisestä poissaolosta.

Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä ja että poissaolosta annetaan työehtosopimuksen sairausajan palkan maksamista koskevien määräysten mukainen selvitys. Edellä sanottua sovelletaan myös yksinhuoltajiin.

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

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

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

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

Soveltamisohteja:

Milloin poissaolo on välttämätön lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi

Edellytyksenä poissaololle on molempien vanhempien ansiotyössä olo. Lähtökohdiana on, että vanhempien tulisi ensisijaisesti pyrkiä järjestämään hoito. Vasta silloin, kun tähän ei ole mahdollisuuksia, työntekijä voi itse jäädä hoitamaan lasta. Poissaolotapauksissa lapsen vanhemmilta vaaditaan selvitykseksi poissaolon välttämättömyydestä vain tieto lapsen hoitopaikan sekä samassa taloudessa asuvien perheenjäsenten hoitomahdollisuudesta ja sopivuudesta tehtävään. Tämä merkitsee sitä, ettei työnantajalle tarvitse antaa selvitystä naapurien, kunnallisten kodinhoitajien ym. hoitajien puutteesta. Perheenjäsenillä tarkoitetaan kyseisen lapsen isovanhempia, lapsen vanhempia sisarusia sekä muita työntekijän taloudessa eläviä.

Yksinhooltaja

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

Samana sairauden uusiutuminen

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

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

Poissaolon pituus

Sopimuksessa mainitulla lyhyellä tilapäisellä poissaololla tarkoitetaan enintään neljän päivän kalenteriajanjaksolle sisältyviä työpäiviä. Poissaolon pituus on aina arvioitava tapaus tapaukselta ottaen huomioon muun muassa hoidon järjestämismahdollisuudet ja sairauden laatu.

Sopimus ei siten merkitse automaattista oikeutta palkalliseen poissaoloon. Poissaolon ollessa edellä mainittua pitemmän, ei korvausta suoriteta. Luonnollista on kuitenkin, ettei sairasta lasta voida aina jättää yksin lapsen sairauden jatkuessa pitempäänkin kuin sen ajan, jolta korvausta suoritetaan.

Molemmat vanhemmat vuorotyössä

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

29 §

Lääkärintarkastukset

1. Lakisääteiset lääkärintarkastukset

Työnantaja korvaa työntekijälle ansionmenetyksen lakisääteistä työterveyshuoltoa 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 nuorten työntekijäin suojelusta annetussa laissa (998/93), ja säteilylaissa (592/91) tarkoitetuista tutkimuksista. Samaa sääntöä noudatetaan lisäksi niissä terveydenhoitolain (1484/2001) edellyttämässä tutkimuksissa, jotka johtuvat työntekijän siirtymisestä saman yrityksen sisällä työtehtävään, jossa kyseinen lääkärintarkastus vaaditaan.

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

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

2. Muut lääkärintarkastukset

Ansionmenetyksen korvattavuuden edellytykset ovat seuraavat:

Perusedellytykset (koskevat kaikkia a - e kohtia)

Kysymyksessä on oltava sairastumis- tai tapaturmatapaus, jossa on välttämätöntä päästä nopeasti lääkärintarkastukseen. Työntekijän on esitettävä lääkärintarkastuksesta työnantajan hyväksymä selvitys (esim. lääkärintodistus tai lääkärinpalk-

kiokuitti) sekä työnantajan pyytäessä selvitys siitä kuinka kauan lääkärintarkastus odotus- ja kohtuullisine matka aikoieneen kesti.

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

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

Lääkärintarkastus on järjestettävä työajan tarpeetonta menetystä välttämällä.

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

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

Erityisedellytykset

Ansionmenetys korvataan:

a) Uusi tai uusiutuva sairaus

Ansionmenetys korvataan sellaisen lääkärintarkastuksen ajalta, jossa todetaan työntekijän sairaus.

Lääkärin tutkimustoimenpiteestä johtuneen, enintään vuorokauden kestäneen työkyvyttömyyden ajalta.

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

b) Aikaisemmin todettu sairaus

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

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

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

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

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

c) Laboratorio- ja röntgentutkimukset

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

d) Raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset ja tutkimukset

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

e) Äkillinen hammassairaus

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

3. Laskenta

Edellä kohdissa 1 - 2 tarkoitettu ansionmenetys määräytyy ao. työehtosopimuksen sairausajan palkan laskenta- ja yhteensovitusääntöjen mukaan. Samoin sovelletaan 1. kohdan toisessa kappaleessa tarkoitettua päivärahan osalta ao. työehtosopimuksen matkakustannusten korvausmääräyksiä.

30 §

Eräät korvaukset

1. Syntymäpäivät

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

2. Hautajaiset ja vihkiäiset

Työntekijällä on oikeus saada palkallinen vapaapäivä läheisen omaisensa hautausjärjestelyjä varten tai hautauspäivänä sekä omiin vihkiäisiinsä.

Läheisinä omaisina pidetään työntekijän aviopuolisoa, lapsia, lastenlapsia ja ottoplapsia, hänen vanhempiaan, isovanhempiaan, veljiään ja sisariaan, aviopuolison vanhempia ja isovanhempia sekä avopuolisoa (samassa taloudessa vakinaisesti asunut).

Pöytäkirjamerkintä:

Jos lähiomaisen hautajaiset ovat niin kaukana, ettei työntekijän voida kohdella vaatia yleisiä kulkuneuvoja käyttäen voivan matkustaa hautajaisiin tai sieltä takaisin kotipaikkakunnalleen hautauspäivänä, annetaan hänelle, mikäli matkustaminen tapahtuu hänen työpäivänään, matkustamista varten yksi palkallinen vapaapäivä.

3. Reservin harjoitukset

Työnantaja suorittaa työntekijälle reservin harjoitusten ajalta yhdessä valtion maksuman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut.

4. Asevelvollisuuskutsunta

Asevelvollisen työntekijän osallistumista asevelvollisten kutsuntatilaisuuteen ja siitä johtuvaa poissaoloa työstä pidetään sopimuksen tarkoituksena hyväksyttävänä poissaolon syynä, eikä se aiheuta hänen ansionsa alenemista.

Pöytäkirjamerkintä:

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

5. Naisten vapaaehtoinen asepalvelus

Vapaaehtoiseen asepalvelukseen hakeutuvalla korvataan ansionmenetykseltä osallistumisesta naisten vapaaehtoisen asepalveluksen valintatilaisuuteen.

6. Kunnallisten toimielinten kokoukset

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

V VUOSILOMA

31 § Vuosiloma

Työntekijän vuosiloma määräytyy vuosilomasta annetun lain mukaan. Vuosilomaa ei saa määrätä alkavaksi työntekijän vapaapäivänä, mikäli se johtaisi lomapäivien lukumäärän vähenemiseen.

Soveltamisohje 1:

Vuosiloman ajalta suoritetaan työntekijälle, joka on suorittanut jatkuvasti tai säännöllisesti toistuen vuorotyötä, kuukausipalkan lisäksi vuorotyölisän perusteella laskettu keskimääräinen päiväpalkka siten, kuin vuosilomalain 11 §:n 1 ja 2 momentissa säädetään. Samalla otetaan huomioon myös muut jatkuvat tai säännöllisesti toistuvat sopimusperusteiset lisät sekä säännöllisesti toistuvat sunnuntaityökoro-tukset.

Soveltamisohje 2:

Vuosiloman ajalta suositellaan työntekijälle maksettavaksi vuoro-, ilt-, aamutunti-, olosuhde- yms. säännölliset lisät sen suuruusina kuin hän niitä työvuorolistasta mukaan olisi vuosilomansa aikana työskennellessään ansainnut. Samaa menettelyä voidaan noudattaa myös lomakorvauksen suuruutta laskettaessa.

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

32 § Vuosiloman siirto

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

Työnantajalla on, milloin se yrityksen toiminnan kannalta on tarpeellista, oikeus antaa 18 lomapäivää (3 viikkoa) ylittävä loman osa yhdenjaksoisena muulloin kuin lomakauden aikana. Ennen tässä tarkoitettua loman jakamista ja lomakauden ulkopuolella annettavan loman osan ajankohdan määräämistä on työnantajan neuvoteltava asiasta asianomaisen työntekijän kanssa. Lakisääteisen loman osalta, joka näin annetaan lomakauden ulkopuolella, ellei sitä anneta puolitoistakertaisena, maksetaan sen lisäksi, mitä lomaltapaluurahasta muutoin on sovittu, lomarahaa, jonka suuruus on 50 %.

Pöytäkirjamerkintä:

Työntekijälle, jonka työsuhde lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä on keskeytymättä jatkunut vähintään 10 vuotta ja joka työnantajan kanssa on sopinut lomakautena pidettävästä 24 päivän pituisesta lomasta osan siirrettäväksi lomakauden ulkopuolelle, annetaan näin siirretyksi sovittu loma kahden lomapäivän osalta työnantajan määräämänä ajan-kohtana kaksinkertaisena tai maksetaan kahden näin siirretyn lomapäivän osalta sen lisäksi, mitä lomarahasta muutoin on sovittu, lomaraha, jonka suuruus on 100 % ao. päivien vuosilomapalkasta. Vastaavalla tavalla menetellään kahden päivän osalta silloin, kun työnantaja käyttää tässä pykälässä tarkoitettua vuosiloman siirto oikeutta.

Soveltamisohje:

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

Osa vuosilomasta voidaan siirtää lakisääteisen lomakauden ulkopuolelle, jos se yrityksen toiminnan kannalta on tarpeellista. Tarpeellista se on mm. silloin, kun

- lakisääteisen lomakauden ja tuotannon huippukauden yhteensattuminen olennaisesti vaikeuttaisi kohonneen tuotannon ylläpitämiseksi eikä tätä ongelmaa voitaisi poistaa esim. lomittajien avulla.

Loman siirron edellytykset eivät ole olemassa esim. silloin, kun jokin kausi on hiljainen, jolloin osa vuosilomasta olisi «mukavinta» antaa tai

- työ- ja tuotantomäärät eivät lisäänty lakisääteisenä lomakautena, vaan työjärjestelyissä esiintyy vaikeuksia pelkästään sen takia, että osa työntekijöistä viettää parhailaan vuosilomaansa.

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

*Milloin työnantaja käyttää edellä selostettua oikeuttaan vuosiloman siirtoon, on siitä sovittu suoritettavaksi ylimääräinen korvaus työntekijälle. Korvauksena tulee kysymykseen joko raha- tai aikakorvaus. Käytettäessä rahakorvausta on työntekijä oikeutettu saamaan asianomaisen loman osan lomarahahan lisäksi erillisen 50 %:n suuruisen työntekijän siirretyn vuosiloman lomarahahan. Kun käytetään aikakorvausta, saa puolitoistaker-
taisena.*

*Yli 10 vuotta työsuhhteessa olleen työntekijän lomakautena annettavasta 24 päivän lomasta voi työnantaja, mikäli lomansiirtoedellytykset ovat olemassa, siirtää lomakauden ulkopuolelle 6 päivää. Tällöin niistä kaksi ensimmäistä päivää annetaan kaksinkertaisena ja loput puolitoistaker-
taisena, joko aika- tai rahakorvauksena.*

*Mikäli sovitaan yli 10 vuotta työsuhhteessa olleiden loman siirtämisestä lomakauden ulkopuolella, suosittelevat liitot, ettei työntekijöitä perusteet-
töasti asetettaisi erilaiseen asemaan.*

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

33 §**Lomaraha**

Työntekijälle maksetaan lomarahana 50 % hänen lakisääteisestä vuosilomapalkastaan.

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

Lomaraha maksetaan myös mahdollisen lomakorvauksen yhteydessä, mikäli työsuhde päättyy lomakautena muusta kuin työntekijästä itsestään johtuvasta syystä. Määräaikaisen työsopimuksen päättymistä ei katsota työntekijästä itsestään johtuvaksi syyksi.

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

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

Lomarahahan maksamistavasta voidaan sopia toisinkin.

Soveltamisohje:

1. Ensimmäisen kappaleen mukaan "Puolet lomarahasta maksetaan vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä, jolloin työntekijän palkka ensimmäiseltä vuosiloman jälkeiseltä työpäivältä maksetaan, tai olisi maksettu, ellei työntekijä olisi estynyt palaamasta työhön".

Määräys on tulkittava siten, että saadakse lomarahan jälkimmäisen osan tulee työntekijän työsuhteen olla voimassa vielä ensimmäisenä vuosiloman jälkeisenä työpäivänä.

2. Momentin 3. kappaleen mukaan "Lomaraaha maksetaan myös mahdollisen lomakorvauksen yhteydessä, mikäli työsuhde päättyy lomakautena muusta kuin työntekijästä itsestään johtuvasta syystä». Määräystä on tulkittava seuraavasti:

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

Momentin 4. kappaleen mukaiselle eläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomaraaha myös mahdollisesta kesken jääneen lomanmääräytymisvuoden lomakorvauksesta.

Jos työnantaja lomakautena päättää työntekijän työsuhteen muusta kuin työntekijästä itsestään johtuvasta syystä kesken tämän vuosiloman, maksetaan työntekijälle myös lomarahan jälkimmäinen osa. Mikäli työntekijälle ei ole annettu vuosilomaa ennen tällä tavoin tapahtunutta työsuhteen päättymistä, maksetaan työntekijälle koko lomaraaha.

VI TYÖTURVALLISUUS

34 § Suojavaatetus

Liitot suosittelevat, että työnantaja hankkii tarvittavat suojavaatteet silloin, kun työskentelyolosuhteet esim. kylmyyden, vedon, likaisuuden tai muiden erityisten syiden vuoksi ovat siinä määrin poikkeavat, että suojavaatetuksen käyttöä voidaan pitää välttämättömänä.

35 § Työturvallisuus

1. Jos käytetään työntekijän terveydelle mahdollisesti vaarallisia kemikallioita, liuotin- ym. aineita, on työnantajan selvítettävä ao. työntekijälle ko. aineen mahdollisesti aiheuttama terveydellinen haitta ja huolehdittava asiallisista suojatoimenpiteistä.

2. Työehtosopimuksen osana noudatetaan liittojen välillä voimassa olevaa työsuojelusopimusta.

VII AMMATTIYHDISTYS

36 § Luottamusmies

Kunkin työpaikan työntekijöillä on oikeus keskuudestaan valita luottamusmies toimimaan heidän valtuuttamana tämän työehtosopimuksen tulkintaa ja muita työntekijäin ja työnantajain suhteita koskeissa asioissa.

Pöytäkirjamerkintä:

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

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

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

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

Luottamusmiehen vaalista on tehtävä kirjallinen ilmoitus työnantajalle.

Luottamusmiehenä toimivalle työntekijälle annetaan ennakoilmoitus työsuhteen päättymisestä kolme viikkoa ennen, jos työsuhde on jatkunut yhden vuoden, ja neljä viikkoa ennen, jos työsuhde on jatkunut viisi vuotta. Luottamusmiehelle annettavaan ennakoilmoitukseen työsuhteen päättymisestä merkitään irtisanomisen syy. Pääluottamusmiehelle annetusta ennakoilmoituksesta toimitetaan tieto myös sille ammattiosastolle, joka pääluottamusmiehen on valinnut. Ennakoilmoituksesta luottamusmiehelle annetaan tieto pääluottamusmiehelle.

Työnantaja korvaa sen ansion, jonka ammattiosaston valitsema pääluottamusmies menettää toimiessaan työajalla joko paikallisissa neuvotteluissa tai työnantajan toimeksiannosta muualla. Jos pääluottamusmies suorittaa työnantajan toimeksiantoja varsinaisen työajan jälkeen, maksetaan näin menetetyistä ajasta ylityökorvaus. Niissä meijereissä sekä sulatejuusto- ja jäätelötehtaissa, joissa työntekijäin määrä on yli 10, maksetaan pääluottamusmiehelle tuleva korvaus ja annetaan hänelle vapautusta seuraavasti:

Työntekijöiden määrä	Vapautus t/ viikko	Korvaus €/kk
10 - 20	–	59
21 - 50	4	83
51 - 100	8	88
101 - 200	14	96
201 - 300	20	106
301 - 380	28	118
381 - 420	34	127
421 tai yli	kokonaan vapaa	142

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

Jos pääläluottamusmiehellä on paikallisesti sovittu pitemmästä vapautuksesta ei sitä muuteta.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Pääläluottamusmiehellä on oikeus saada luottamuksellisesti tehtäviensä hoitamista varten vuosineljänneksittäin tiedot työntekijäkunnan:

1) uusista työntekijöistä
- nimi
- työosasto
- palkkaryhmä

2) poislähteneistä työntekijöistä

3) EK-tilaston valmistuttua kuukausipalkoista
- palkkaryhmittäin
- erikseen miehet ja naiset

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

Pöytäkirjamerkintä 2:

Luottamusmiehiin sovelletaan lisäksi mitä liittojen välillä on sovittu M2L/SEL yleissopimuksessa 2003.

Pöytäkirjamerkintä 3:

Pääläluottamusmiehellä on, kun hän sitä pyytää oikeus neljännesvuosittain saada jäljennös tai muu kirjallinen selvitys työaikalain mukaan pidettävästä yli- ja hätätyöluettelosta.

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

Soveltamisohje:

Pääläluottamusmiehellä suoritettava korvaus maksetaan hänen vuosilomansa tai muun vastaavan pituisen poissaolon ajalta hänen tehtäviään suorittavalle varapääläluottamusmiehellä, silloin kun varamiehestä on tehty asianmukainen ilmoitus työnantajalle.

Pääläluottamusmiehen työstävapautuksen ja korvauksen perustana on meijerityöntekijöitä koskevan työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden lukumäärä ao. työpaikassa.

37 §

Työsuojeluvaltuutettu

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

Työntekijöiden määrä	Korvaus €/kk
10 - 20	59
21 - 50	83
51 - 100	88
101 - 200	96
201 - 300	106
301 - 380	118
381 - 420	127
yli 420	142

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

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

38 §

Työpaikkakäynnit

Muiden kuin teollisuuslaitokseen työsuhteessa olevien henkilöiden tuominen tehdasalueelle ilman kussakin tapauksessa erikseen teollisuuslaitoksen johdolta saatua lupaa on kielletty.

Suomen Elintarviketyöläisten Liiton toimihenkilöille varataan tilaisuus, sovittuaan siitä meijerin tai tehtaan johdon kanssa, käydä yhdessä meijerin tai tehtaan edustajan ja työntekijöitä edustavan ao. luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun kanssa tutustumassa olosuhteisiin tämän työehtosopimuksen käsittämässä laitoksissa.

39 § Kokoontuminen työpaikalla

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

1. Kokouksen pidosta työpaikalla tai tässä pykälässä tarkoitettussa muussa paikassa on työnantajan kanssa sovittava, mikäli mahdollista, kolme päivää ennen aiottua kokousta.
2. Työnantaja osoittaa kokouspaikan, joka on joko työpaikalla tai työpaikan läheisyydessä työnantajan hallinnassa oleva, tarkoitukseen soveltuva paikka. Ellei tällaista ole, on kysymyksestä tarvittaessa neuvoteltava tarkoituksenmukaisen ratkaisun löytämiseksi. Kokouspaikkaa valittaessa on huomiota kiinnitettävä mm. siihen, että työturvallisuudesta, työhygieniasta ja paloturvallisuudesta annettuja määräyksiä voidaan noudattaa ja että kokous ei häiritse liike- tai tuotantotoimintaa.
3. Pidettävän kokouksen menosta ja järjestyksestä sekä kokoustilojen siisteydestä vastaavat kokoustilojen varauksen tehnyt järjestö ja järjestäjä. Järjestön luottamushenkilöiden tulee olla kokouksessa saapuvilla.
4. Kokouksen järjestäjillä on oikeus kutsua kokoukseen työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton ja sen alayhdistyksen sekä asianomaisten keskusjärjestöjen edustajia.

40 § Ilmoitustaulu

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

41 § Ammattiyhdistysjäsenmaksujen perintä

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

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

42 § Koulutustoiminta

Työntekijöille annetaan tilaisuus osallistua ammatillisten keskusjärjestöjen ja ammattiliittojen järjestämille kursseille työsuhteen katkeamatta silloin, kun se käy päinsä aiheuttamatta tuntuva haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle. Ilmoitus aikomuksesta lähteä kurssille on, milloin kurssi kestää enintään yhden viikon, annettava vähintään kaksi viikkoa ennen kurssin alkua sekä milloin on kysymys pitemmästä kurssista, vähintään kuusi viikkoa ennen. Osallistuminen kuukauden tai sitä lyhyemmille kursseille ei aiheuta työntekijäin vuosilomaoikeuden tai muun työsuhteeseen perustuvan oikeuden vähenemistä.

43 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

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

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

Pöytäkirjamerkintä 1:

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

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

Pöytäkirjamerkintä 2:

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

VIII TYÖRAUHA**44 § Työrauha**

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

45 § Sopimuksen voimassaoloaika

Työehtosopimus on voimassa 31.1.2017. Sopimuksen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä jommaltakummalta puolelta kirjallisesti irtisanota vähintään kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä. Irtisanomisesta huolimatta työehtosopimuksen määräykset ovat voimassa, kunnes yhteisesti todetaan neuvottelujen uudesta sopimuksesta päättyneen tai toinen osapuoli kirjallisesti ilmoittaa katsovansa neuvottelut päättyneiksi.

Helsingissä marraskuun 27. päivänä 2013

MAIDONJALOSTAJIEN ja MEIJERITUKKUKAUPPIAIDENLIITTO ry
Annikka Hurme

SUOMEN ELINTARVIKETYÖLÄISTEN LIITTO SEL ry
Veli-Matti Kunttonen

MAIDONJALOSTAJIEN ja
MEIJERITUKKUKAUPPIAIDENLIITTO ry

PÖYTÄKIRJA

SUOMEN ELINTARVIKETYÖLÄISTEN
LIITTO SEL ry

TYÖAJAN LYHENTÄMINEN MEIJERIALALLA 2003

1 § SOVELTAMISALA

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

Pöytäkirjamerkintä:

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

Tämä määräys tulee voimaan 1.10.2007

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

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

Ks. allekirjoituspöytäkirjan 12 § (mm. osa-aikaeläke, osa-aikalisä, osittainen hoitovapaa, osa-aika-työkyvyttömyyseläke sekä osa-aikataturmaeläke), s. 5

2 § TYÖAJAN LYHENNYKSEN TOTEUTTAMINEN

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

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

3 § VAPAAN KERTYMINEN

Työntekijällä kertyy vapaata kalenterivuoden aikana 1 §:ssä tarkoitetuissa työaika-muodoissa 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 ” tai 10 vapaata ja 8 tuntia
”	210 ”	12,5 ” tai 10 vapaata ja 20 tuntia

Työssäoloon rinnastettavaa aikaa ovat:

- ne työntekijän sairauden tai tartuntalain 20 §:n mukaisen karanteenin ajalle sattuvat työtuntijärjestelmän mukaiset työpäivät, joilta työnantaja maksaa sairasaajan palkkaa (sisältää mahdollisen karenssipäivän)
- työnantajan osittainkin kustantama koulutusaika siltä osin kuin työnantaja korvaa ansionmenetyksen
- Kunnanvaltuuston ja -hallituksen sekä niiden asettamien lautakuntien tai muiden pysyvien elinten kokouksiin käytetty aika
- Elintarviketyöläisten Liiton liittokokoukseen, liittovaltuuston tai hallituksen kokouksiin käytetty aika
- työntekijän omat vihkiäiset ja omat 50- ja 60-vuotispäivät
- lähiomaisen hautajaiset ja hautausjärjestelyt sekä mahdol-linen hautausmatkapäivä
- vuosiloman pidennysosa
- synnytyssloma 42 päivän ajanjaksolta
- alle 10-vuotiaan sairaan lapsen hoidon tai hoidon järjestämisen aiheuttama vapaa
- kutsunta- ja reservinharjoituspäivät
- lomautus enintään 30 päivää vuodessa
- tämän sopimuksen mukaiset työajan lyhentämispäivät

Yllä olevan luettelon mukainen aika katsotaan työssäoloon rinnastettavaksi ajaksi siltä osin kuin se on säännöllistä työtuntijärjestelmän mukaista työaika.

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

4 § VAPAAAN ANTAMINEN

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

Vapaan antaminen toteutetaan seuraavasti:

10 kokonaista työvoroa ja 20 tuntia periodityöaikaa lyhentämällä, ellei työnantaja ja työntekijän kesken toisin sovita. Annettaessa työvoro vapaata, katsotaan sen pituudeksi 8 tuntia, ellei toisin sovita.

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

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

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

5 § ANSIOTASO

Kuukausipalkkaiselle työntekijälle ansionmenetys korvataan säilyttämällä kuukausipalkka ennallaan. Työajan lyhennyspäiviltä ei makseta %-määräisiä vuorotyölisistä eikä aamutuntikorvausta.

6 § TYÖTUNTIJÄRJESTELMÄN LISÄKSI TEHTY TYÖ

Tämän sopimuksen mukaiselta vapaapäivinä tehdystä työstä maksetaan vapaapäiväkorvaus. Päivittäisen työajan lyhennyksen ylittävältä työajasta maksetaan pitkän päivän korvaus.

7 § VUOSILOMA

Vuosiloman pituutta laskettaessa pidetään vuosilomalain 3 §:n tarkoittamina työsuojon veroisina päivinä myös edellä 3 §:ssä tarkoitettuja vapaapäiviä.

8 § OSA-AIKAINEN SIIRTYY TILAPÄISESTI KOKOAIKAISEKSI

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

Soveltamisohje:

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

9 § TYÖAJAN LYHENTÄMISEEN LIITTYVÄT KYSYMYKSET

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

10 § VOIMASSAOLO

Tätä pöytäkirjaa noudatetaan työehtosopimuksen osana.

MAIDONJALOSTAJIEN ja MEIJERITUKKUKAUPPIAIDENLIITTO ry

SUOMEN ELINTARVIKETYÖLÄISTEN LIITTO SEL ry

TYÖAJAN LYHENTÄMINEN KESKEYTYVÄSSÄ KOLMIVUOROTYÖSSÄ 2003

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

Pöytäkirjamerkintä:

Henkilö tulee tämän pöytäkirjan sovelluspiiriin, kun hän on ollut keskeytykseltä keskeytyvässä kolmivuorotyössä aamu-, ilta- ja yövuorojaksot.

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

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

Vuosityöaika keskeytyvässä kolmivuorotyössä saadaan kertomalla työviikot 35,8 tunnilla.

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

Pöytäkirjamerkintä:

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

Pöytäkirjamerkintä:

- Liitot toteavat, ettei yksityiskohtaisen työtuntijärjestelmän laatiminen aina ole mahdollista esim. maidonjalostusalalla tuotannon kausivaihteluiden edellyttäessä keskeytyvän kolmivuorotyön suorittamista. Kuitenkin keskeytyvän kolmivuorotyön jakson kesto aika ilmoitetaan vähintään kahden viikon tarkkuudella.*
- Edellä tarkoitetuissa tapauksissa annetaan tasoitusvapaa yhdenjaksoisena ellei asiasta toisin sovita.*

Säännöllinen päivittäinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa.

- 4 § Kuukausipalkkaiselle työntekijälle ansionmenetys korvataan säilyttämällä kuukausipalkka ennallaan.

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

- 6 § Keskeytyvässä kolmivuorotyössä korvataan työ, joka ylittää asianomaisen työtuntijärjestelmän mukaisen viikkotyöajan, siten kuin työehtosopimuksessa viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

Pöytäkirjamerkintä:

Tehtäessä keskeytyvää kolmivuorotyötä käytetään kuukausipalkan tuntipalkkakajakajana lukua 156.

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

TYÖAJAN LYHENTÄMINEN KESKEYTYMÄTTÖMÄSSÄ KOLMIVUOROTYÖSSÄ 2003

1 § Työaika ja soveltamisala

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

Pöytäkirjamerkintä:

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

2 § Työajan tasoittuminen

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

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

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

Säännöllinen päivittäinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Keskimääräiset viikkotyöajat eivät sisällä vuosiloma-aikaa.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Kun keskeytymätöntä kolmivuorotyötä tehdään lyhyitä jaksoja, joihin sisältyy arkipyhiä, niin tällaisen keskeytymättömän kolmivuorotyöjakson työaika ei voi olla pidempi kuin muissa työaikamuodoissa. Työajan vertailussa tulee huomioida arkipyhien lisäksi vapaapäivien kertyminen yksi- ja kaksivuorotyössä.

Pöytäkirjamerkintä 3:

*1. Liitot toteavat, ettei yksityiskohtaisen työtuntijärjestelmän laatiminen aina ole mahdollista esim. maidonjalostusalalla tuotannon kausivaihte-
luiden edellyttäessä keskeytymättömän kolmivuorotyön suorittamista.
Kuitenkin keskeytymättömän kolmivuorotyön jakson kesto aika ilmoitetaan vähintään kahden viikon tarkkuudella.*

*2. Edellä tarkoitetuissa tapauksissa annetaan tasoitusvapaa yhdenjaksoi-
sena ellei asiasta toisin sovita.*

3 § Työajan lyhentymisen korvaaminen

Kuukausipalkkaiselle työntekijälle ansionmenetykset korvataan säilyttämällä kuukausipalkka ennallaan.

4 § Vuosiloma

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

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

Kaikissa tämän sopimuksen tarkoittamissa työvuorotuntijärjestelmissä annetaan 24 lomapäivää ylittävää loman osaa saman kalenterivuoden aikana tai sitä seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä.

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

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

Liitot pitävät tarkoituksenmukaisena, että vuosilomien sijoittelu työtuntijärjestelmään pyrittäisiin toteuttamaan mahdollisimman aikaisin.

Työtuntijärjestelmän mukaisia vapaapäiviä pidetään työssäolopäivien veroisina vuosilomaa määrättäessä. Kuitenkin niistä vähennetään asianomaiseen kalenterikuukauteen sisältyvien, päivätyöntekijöiden tavanomaisten vapaapäivien lukumäärä.

5 § Ylityö

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

Pöytäkirjamerkintä:

Tehtäessä keskeytymätöntä kolmivuorotyötä käytetään kuukausipalkan tuntipalkkakajakajana lukua 146.

6 § Siirtyminen työaikamuodosta toiseen sekä työsuhteen päättyminen

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

7 § Tämä sopimus on voimassa työehtosopimuksen osana.

MAIDONJALOSTAJIEN JA MEIJERITUKKUKAUPPIAIDENLIITTO ry

SUOMEN ELINTARVIKETYÖLÄISTEN LIITTO SEL ry

M2L/SEL

14.3.1989

YLLÄPITO-OSASTOJEN PALKKARYHMITTELYTOIMIKUNNAN KESKUSTELUMUISTIO

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

M2L/SEL IRTISANOMISSUOJASOPIMUS 2003

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 §

Yleinen soveltamisala

Tämä sopimus koskee toistaiseksi voimassa olevan työ sopimuksen 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 ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (630/98) tarkoitettuja työsuhteita.

Soveltamisohjeita:

Sopimus koskee pääsääntöisesti toistaiseksi voimassa olevan työ sopimuksen irtisanomista työntekijästä johtuvasta syystä.

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

1. Työ sopimuksen purkamista työ sopimuslain 8:1 §:n ja 8:3 §:n perusteella.
2. Työ sopimuslain 1:3 §:n 2 momentin perusteella tehtyjä määräaikaisia työ sopimuksia.
3. Työ sopimuksen purkamista koeaikana työ sopimuslain 1:4 §:n 4 momentin perusteella.
4. Työ sopimuksen irtisanomista taloudellisista ja tuotannollisista syistä työ sopimuslain 7:3 - 4 §:n perusteella.
5. Työ sopimuslain 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 työ sopimuslain mukaisesti yleisissä tuomioistuimissa.

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

Työ sopimuksen purkamiseen koeaikana sovelletaan työ sopimuslain 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 työ sopimusta ilman työ sopimuslain 7:1 - 2 §:n mukaista asiallista ja painavaa syytä.

Soveltamisohjeita:

Määräys vastaa työ sopimuslain 7:1 - 2 §:ää, joissa on määritelty työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet.

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

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

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

Irtisanomisperusteiden asiallisuuden ja painavuuden arvioinnissa on työ sopimuslain mukaan muun ohella merkitystä työ sopimuksesta tai laista johdettujen velvollisuuksien laiminlyömisestä tai rikkomisen vakavuudesta.

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

Irtisanomisperusteena pidetään myös syitä, joiden johdosta työ sopimuksen purkamisen työ sopimuslain mukaan on mahdollista.

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

3 § Irtisanomisajat

Työnantajan noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

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

Työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

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

Soveltamisoheja:

Työsuhteen kestoajan määräytyminen

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

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

Määräajan laskeminen

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

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

Esimerkki 1

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

2. Aika, joka on määrätty viikkoina, kuukausina tai vuosina nimetyn päivän jälkeen, päättyy sinä määräviikon tai -kuukauden päivänä, joka nimeltään tai järjestysnumeroltaan vastaa sanottua päivää. Jos vastaavaa päivää ei ole siinä kuussa, jona määräaika päättyisi, pidetään sen kuukauden viimeistä päivää määräajan loppupäivänä.

Esimerkki 2

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

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

Irtisanomisajan kuluminen ja määräaikainen työ sopimus

Tapauksissa, joissa työntekijän työ sopimus 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 työ sopimus.

4 §

Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

Työnantajan, joka on irtisanonut työ sopimuksen 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 työ sopimuslain 2:17 §:ssä on säädetty työnantajan kuittausoikeuden rajoituksista.

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

Soveltamisohjeita:

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

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

5 §**Irtisanomisesta ilmoittaminen**

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

Työntekijän ollessa lain tai sopimuksen mukaisella vuosilomalla tai työajan tasaamiseksi annetulla vähintään kahden viikon pituisella vapaalla katsotaan kirjeitse tai sähköisesti lähetettyyn ilmoitukseen perustuva irtisanominen kuitenkin toimitetuksi aikaisintaan loman tai vapaa-ajan päättymistä seuraavana päivänä.

6 §**Irtisanomisen perusteen ilmoittaminen**

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

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

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

8 §**Irtisanomisen toimittaminen**

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

9 §**Työntekijän kuuleminen**

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

Soveltamisohje:

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

10 §**Tuomioistuinkäsittely**

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

11 §**Välimiesmenettely**

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

12 §**Korvaus työsuhteen perusteettomasta irtisanomisesta**

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

13 §**Korvauksen määrä**

Korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka.

Korvauksen suuruutta määrittäessä otetaan huomioon työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammattiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työsuhteen päätettäessä, työntekijän itsensä antama aihe työsuhteen päättämiseen, työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat.

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

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

Soveltamisohteja:

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

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

III LOMAUTUS

14 §

Lomauttaminen

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

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

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

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

Soveltamisohteja:

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

15 §

Ennakkoselvitys

Työnantajan on käytettävissään olevien tietojen perusteella esitettävä työntekijälle ennakkoselvitys lomautuksen perusteista sekä sen arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta ja kestosta. Jos lomautus kohdistuu useaan työntekijään, selvitys voidaan antaa luottamusmiehelle tai työntekijöille yhteisesti. Selvitys on esitettävä viipymättä lomautuksen tarpeen tultua työnanta-

jan 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 työ sopimuslain, muun sopimuksen tai muun häntä sitovan määräyksen perusteella esitettävä vastaava selvitys tai neuvoteltava lomauttamisesta työntekijöiden tai luottamusmiehen kanssa.

16 §

Lomautusilmoitus

Työnantajan on ilmoitettava lomautuksesta työntekijälle henkilökohtaisesti. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti edellä 14 §:n 1 - 2 kappaleen mukaan määräytyvää ilmoitusaikaa noudattaen.

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

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

Edellä 14 §:n 1 - 2 kappaleessa tarkoitettua ilmoitusvelvollisuutta ei kuitenkaan ole, jos työnantajalla ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi tai joissa työnteon este johtuu työ sopimuslain 2:12 §:n 2 momentissa tarkoitetuista tapauksista.

Poikkeukset lomautusilmoituksen määräajoista

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

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

Työnantajan korvausvelvollisuus eräissä poikkeuksellisissa tilanteissa

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

Lomautuksen tapahduttua toistaiseksi sen kestolle ei ole asetettu enimmäisaikaa. Työntekijällä on lomautusaikana oikeus irtisanoa työ sopimus 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 työ sopimuksen päättymään lomautuksen aikana, työntekijällä on oikeus saada irtisanomisajan palkkansa. Työnantaja saa vähentää irtisanomisajan palkasta 14 päivän palkan, jos työntekijä on lomautettu lain tai sopimuksen mukaista yli 14 päivän lomautusilmoitusaikaa käyttäen. Korvaus maksetaan palkanmaksukausittain, ellei toisin sovita.

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

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

Erorahan saamisen edellytysten katsotaan näissä tapauksissa 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 17.4.2001 alkavasta lomautuksesta hänelle ilmaantuu 10.4.2001 uutta työtä 7 päivän ajaksi.

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

3. Lomautuksen keskeyttäminen

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

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

Lomautus ja lyhennetty työaika

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

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

Työn alkamisesta ilmoittaminen

Jos lomauttaminen on tapahtunut toistaiseksi, on työnantajan ilmoitettava lomautetulle työntekijälle työn alkamisesta vähintään seitsemän päivää aikaisemmin, jollei toisin ole sovittu. Työntekijällä on tällöin oikeus irtisanoa lomautuksen ajaksi toisen työnantajan kanssa tekemänsä työ sopimus sen kestosta riippumatta viiden päivän irtisanomisaikaa noudattaen.

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

Muu työ lomautusaikana

Lomauttaminen ei sopimuksen mukaan estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä.

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

Asunto lomautusaikana

Sopimuksen mukaan asuntoedun säilymisestä lomautusaikana noudatetaan työsopimuslain 13:5 §:n säännöksiä. Tämän säännöksen mukaan työntekijällä on oikeus käyttää hänelle palkkaetuna annettua asuinhuoneistoa sen ajan, jolloin työnteko on keskeytynyt hyväksyttävän syyn, kuten lomauttamisen, vuoksi. Työnantajalla on kuitenkin oikeus periä työntekijältä vastike huoneiston käytöstä aikaisintaan palkanmaksuvelvollisuuden päättymistä seuraavan toisen kalenterikuukauden alusta.

Vastike saa olla neliömetriltä enintään määrä, joka on asumistukilain (408/75) nojalla vahvistettu paikkakunnalla kohtuulliseksi enimmäis-asumismenoiksi neliömetriä kohden. Vastikkeen perimisestä on ilmoitettava työntekijälle viimeistään kuukautta ennen maksuvelvollisuuden alkamista.

IV ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

17 §

Työvoiman vähentämisjärjestys

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

Työvoiman vähentämisjärjestystä koskevissa riidoissa noudatetaan 10 §:ssä sovitut kanna-aika.

Soveltamisohje:

Määräyksellä ei ole kumottu vuonna 2002 tehdyn M2L/SEL yleissopimuksen määräyksiä. Näin ollen mainitussa sopimuksessa ja työsopimuslain 7:9 §:ssä tarkoitettujen erityisryhmien irtisanomissuojaa koskevat määräykset ovat ensisijaisia tämän sopimuksen 17 §:n määräykseen nähden.

18 §

Irtisanomista tai lomautusta koskeva ilmoitus luottamusmiehelle ja työvoimaviranomaiselle

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

19 §

Takaisinottaminen

Työnantajan on tarjottava työtä 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.

Soveltamisohjeita:

Työnantaja täyttää velvollisuutensa tiedustelemalla paikallisesta työvoimatoimistosta, onko irtisanottuja työntekijöitä hakemassa työtä sen välityksellä. Paikallisella työvoimatoimistolla tarkoitetaan sen paikkakunnan työvoimatoimistoa, jonka alueella työtä on tarjolla. Työnantajan käännettyä työvoimatoimiston puoleen, tekee toimisto tiedustelun perusteella työvoimatilauksen ja selvittää, onko sopimuksen 19 §:ssä tarkoitettuja työntekijöitä työnhakijoina.

Samassa yhteydessä on syytä selvittää, onko sellaisia työntekijöitä edelleen työttöminä työnhakijoina, jotka yli 200 päivää kestäneen lomautuksen jälkeen ovat työsopimuslain 5:7 §:n 3 momentin perusteella itse irtisanoneet työsuhteensa.

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

20 §

Seuraamusjärjestelmä

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

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

Muutoin seuraamusjärjestelmän osalta noudatetaan aiemmin vallinnutta käytäntöä.

21 §

Voimaantulomääräys

Tämä sopimus on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajalla.

MAIDONJALOSTAJIEN JA MEIJERITUKKUKAUPPIAIDENLIITTO RY

SUOMEN ELINTARVIKETYÖLÄISTEN LIITTO SEL ry

M2L/SEL YLEISSOPIMUS 2003

1 LUKU YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

Lähtökohtia

Maidonjalostajien ja meijeritukkukauppiaidenliitto ry (jäljempänä M2L) ja Suomen Elintarviketöläisten Liitto SEL ry (jäljempänä SEL) pyrkivät kumpikin itse sekä työpaikoilla edistämään neuvottelusuhteita ja sopimustoimintaa.

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

Perusoikeudet

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

Osapuolten neuvottelut ja lausuntojen pyytäminen

M2L:n tai SEL:n esittäessä työmarkkinaneuvotteluja, tulee ne mahdollisuuksien mukaan aloittaa viivytyksettä.

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

Ennakoilmoitus työtaisteluista

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

Sovellettamisala

Tätä sopimusta sovelletaan M2L:n jäsenyrityksissä jäljempänä mainituihin rajoituksiin. Työpaikalla tarkoitetaan tässä sopimuksessa M2L:n jäsenyrityksen tuotantolaitosta tai sitä vastaavaa toimintayksikköä.

Organisaatio- yms. muutokset

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

Lakiviittaukset

Siltä osin kuin tässä sopimuksessa ei ole toisin sovittu, noudatetaan yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia (334/2007) ja työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettua lakia (44/2006), jotka eivät ole tämän sopimuksen osia.

2 LUKU YHTEISTOIMINTA TYÖPAIKALLA

Kehittämistoiminta

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

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

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

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

Yhteistoiminnan toteuttaminen

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

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

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

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

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

On tärkeää, että kehittämistoimien suunnittelu ja käytännön toteuttaminen kytetään 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 SEL:n rekisteröityä alayhdistystä.

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

Pääluottamusmiehen valitsemisen lisäksi ammattiosaston esityksestä sovitaan paikallisesti siitä, mille osastolle tai osastoa vastaavaan yksikköön valitaan luot-

tamusmies. Tällöin tulee kiinnittää huomiota siihen, että sovitut toimialueet ovat tarkoituksenmukaisia ja kattavuudeltaan sellaisia, että ne edistävät neuvottelujärjestelmän mukaista asioiden käsittelyä. Arvioinnissa on otettava huomioon myös mm. kyseessä olevan osaston työntekijöiden lukumäärä ja luottamusmiehen mahdollisuudet myös vuorotyö huomioon ottaen tavata osaston työntekijät.

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

Tehtävät

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

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

Neuvottelujärjestys

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

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

Paikallisten osapuolten yhdessä pyytäessä on M2L:lla ja SEL:lla oikeus lähettää edustajansa paikalliseen erimielisyysneuvotteluun.

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

Jos erimielisyys koskee tämän sopimuksen tarkoittaman luottamusmiehen työsuhteen päättämistä, on paikalliset ja liittojen väliset neuvottelut lisäksi käynnistettävä ja käytävä viipymättä sen jälkeen, kun 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 sekä osallistua tarvittaessa työsuojelua koskevaan tarkastukseen tai tutkimukseen toimialueellaan. Varavaltuutettu hoitaa työsuojeluvaltuutetun ollessa estynyt tälle kuuluvat sellaiset tehtävät, joita ei voida siirtää työsuojeluvaltuutetun esteen päättymisen jälkeen hoidettavaksi, ellei paikallisesti toisin sovita.

Asiamies

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

Toimikunta

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

Soveltamisalan rajoitus

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

3.3 Ilmoitukset

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

Varavaltuutetun toimimisesta työsuojeluvaltuutetun sijaisena on työsuojeluvaltuutetun ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti.

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

4 LUKU LUOTTAMUSMIESTEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN SEKÄ TYÖSUOJELUASIAMIEHEN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

4.1 Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen

Vapautus

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

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

Mikäli pääluottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu on vapautettu säännöllisesti toistuviksi 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.

Työsuojeluvaltuutetun työstä vapautukseen liittyvä työntekijämäärä lasketaan alan työehtosopimuksen mukaan.

Työsuojeluvaltuutetun työstä vapautuksen laskeminen liitteenä.

Ansionmenetyksen korvaaminen

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

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

Ansionmenetyksen korvauksen laskennassa käytetään työehtosopimuksen mukaista keskituntiansiota.

Kuukausipalkkaisen henkilön vapautus toteutetaan kuukausipalkkaa vähentämättä.

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

Palkka- ja siirtosuojat

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 varsinaisen työ vaikeuttaa luottamustehtävien hoitamista, on hänelle, ottaen huomioon työpaikan olosuhteet ja hänen ammattitaitonsa, järjestettävä muuta työtä. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista. Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä tapahtuvaa ansiokehitystä.

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

Liikkeen luovutus

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

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.

4.3 Työsuhdeturva

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

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

Muu luottamusmies kuin pääluottamusmies voidaan irtisanoa tai lomauttaa työ-sopimuslain 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 työ-sopimuslain 7:4 §:ssä tarkoitettulla tavalla.

Yksilösuoja

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

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

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

Ehdokassuoja

Edellä olevia työsuojeluturva 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

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

Korvaukset

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

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

4.4

Varamiehet

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

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

5 LUKU

TYÖNANTAJAN TIEDOTTAMISVELVOITTEET

Palkkatilasto- ja henkilöstötiedot

Ellei alakohtaisesti tai paikallisesti toisin sovita, on pääluottamusmiehellä oikeus tehtävänsä hoitoa varten saada M2L:n tilastoa vastaavat tiedot toimialueensa työntekijöiden ansiotasosta ja rakenteesta välittömästi palkkatilaston valmistuttua edellyttäen, että yrityksestä kerättävistä palkkatiedoista on alan tilaston ryhmittelyt tehtävissä. Ansiotietoja, jotka koskevat kuutta henkilöä pienempiä työntekijäryhmiä, ei anneta.

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

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

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

Työaikakirjanpito

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

Tietojen luottamuksellisuus

Pääluottamusmies saa edellä mainitut tiedot luottamuksellisina tehtäviensä hoitamista varten.

Säädökset

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

Yritystä koskevat tiedot

Työnantajan tulee esittää henkilöstölle tai sen edustajille:

Yrityksen tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen siihen perustuva selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta.

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

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

Viipymättä olennaiset muutokset edellä mainituissa tiedoissa.

Niissä yrityksissä, joissa henkilöstömäärä on säännöllisesti vähintään 30, annetaan yhteistoimintalain 3 luvun 10 §:n 1 momentin tarkoittamat yrityksen tilinpäätöstiedot henkilöstön edustajille pyydettyinä 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 ammatillisuuksia 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 ammatillisuuden, salassapidon perusteet selvitetään asianomaiselle työntekijälle tai henkilöstön edustajalle.

6 LUKU HENKILÖSTÖN KESKINÄINEN TIEDOTUSTOIMINTA JA KOKOUSTEN JÄRJESTÄMINEN

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

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

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

7 LUKU KOULUTUS

7.1 Ammatillinen koulutus

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

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

Suoranaisilla kustannuksilla tarkoitetaan matkakustannuksia, kurssimaksuja,

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

7.2

Yhteinen koulutus

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

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

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

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

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

7.3

Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

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

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

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

7.4

Korvaukset

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

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

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

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

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

7.5

Sosiaaliset edut

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

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 toimitamat vuokratyöntekijät työskentelevät yrityksen normaalissa työssä sen vakinaisten työntekijöiden rinnalla ja saman työnjohdon alaisen pidemmän ajan.

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

9 LUKU SOPIMUKSEN SITOVUUS

Tämä sopimus on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajalla

MAIDONJALOSTAJIEN JA MEIJERITUKKUKAUPPIAIDENLIITTO ry

SUOMEN ELINTARVIKETYÖLÄISTEN LIITTO SEL ry

TYÖSUOJELUVALTUUTETUN AJANKÄYTÖN LASKEMINEN

Kaava

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

Toimiala- kohtainen kerroin

1.4.1986 lähtien

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

160 tuntia tai yli oikeuttaa yhteen täysin vapaaseen työsuojeluvaltuutettuun

Jos työsuojeluvaltuutettu edustaa useammilla toimialaluokituksen eri toimialoilla työskenteleviä työntekijöitä, määräytyy hänen ajankäyttönsä kerroin toimialoittain laskettujen kertoimien työntekijämäärillä painotetun keskiarvon mukaisesti. Mikäli laskelmien lopputuloksessa on tunnin kymmenesosia, on se pyöristettävä lähinnä ylemmään täyteen tuntiin. Vapautus on kuitenkin vähintään neljä tuntia neljän perättäisen viikon aikana

**MAIDONJALOSTAJIEN JA MEIJERITUKKUKAUPPIAIDENLIITTO ry
SUOMEN ELINTARVIKETYÖLÄISTEN LIITTO SEL ry**

LOMAPALKKASOPIMUS 2005

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

1 § Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan Maidonjalostajien ja meijeritukkukauppiaidenliiton jäsenyritysten palveluksessa oleviin vuosilomalain 11 §:ssä tarkoitettuihin työntekijöihin.

Yrityksessä, joka liittyy M2L:n jäseneksi kesken lomanmääräytymisvuotta, tulee sopimus voimaan liittymistä seuraavan lomanmääräytymisvuoden alusta.

2 § Vuosilomapalkka ja lomakorvaus

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

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

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

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

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

3 § Vuosilomapalkka ja lomakorvaus eräissä tapauksissa

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

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

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

4 § Työssäolon veroinen aika

Vuosiloman pituutta määrättäessä työssäolon veroiseksi luetaan aika, joksi työntekijälle on annettu vapautusta työstä Suomen Elintarviketyöläisten Liiton liittokokoukseen tai liittovaltuustoon taikka liittohallituksen kokoukseen osallistumista varten. Samoin pidetään työssäolon veroisena myös aikaa, joksi vapautusta on annettu Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön edustajakokoukseen tai valtuuston kokoukseen osallistumista varten. Työntekijän tulee vapautusta pyytäessään esittää selvitys kokoukseen osallistumiseen tarvitsemastaan ajasta.

5 § Voimaantulo

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

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

Helsingissä 31 päivänä maaliskuuta 2005

MAIDONJALOSTAJIEN JA MEIJERITUKKUKAUPPIAIDENLIITTO ry

SUOMEN ELINTARVIKETYÖLÄISTEN LIITTO SEL ry

SUOSITUS PÄIHDEONGELMIEN ENNALTAEHKÄISYSTÄ, PÄIHDEASIOIDEN KÄSITTELYSTÄ JA HOITONOHJAUKSESTA TYÖPAIKOILLA

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

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

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

1. ENNALTAEHKÄISEVÄ TOIMINTA

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

Tiedottaminen ja koulutus

Tiedottamisella ja henkilöstön kouluttamisella pyritään:

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

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

Työyhteisö

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

Työterveyshuolto

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

2. PÄIHDEASIAN KÄSITTELY

Tilanteen tunnistaminen

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

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

Päihteiden väärinkäyttö voi tulla esiin myös työterveyshuollossa terveystarkastusten ja sairaanhoidon yhteydessä.

Tilanteeseen puuttuminen

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

Puheeksi ottaminen voi tapahtua esimiehen, työterveyshuollon tai työtoverin aloitteesta.

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

Esimiehen rooli ja tehtävät

Mikäli henkilön käyttäytymisessä tai työsuorituksissa havaitaan viitteitä päihdeongelmasta, esimiehen tulee keskustella työntekijän kanssa työpaikan toimintatavoista ja vaatimuksista sekä mahdollisista seuraamuksista.

Epäilllessään työntekijän olevan alkoholin vaikutuksen alaisena työnantajan on arvioitava tilanne tapauskohtaisesti. Erilaisissa testauksissa tulee kuitenkin noudattaa voimassa olevia säännöksiä ja määräyksiä. Huumausaineiden testaamisesta on säädetty laissa yksityisyyden suojasta työelämässä.

Jos on epäselvää, onko työsuorituksen ongelmien taustalla päihdeongelma vai sairaus, voidaan asianomainen työntekijä ohjata omaan työterveyshuoltoon työkykyarviota ja hoidon tarpeen arviointia varten.

Työtovereiden rooli ja tehtävät

Jokaisen työtoverin velvollisuus on neuvoa ja kannustaa päihdeongelmaista hakemaan apua esimerkiksi ottamalla yhteyttä työterveyshuoltoon tai muuhun ammattihenkilöön. Mikäli työpaikalla on nimetty päihdeyhdyshenkilö, työtoveri voi myös pyytää häntä keskustelemaan asianomaisen työntekijän kanssa. Ongelman piilottelua ja salaamista ei tule hyväksyä esimerkiksi huolehtimalla ongelmaisen työntekijän laiminlyömistä työtehtävistä.

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

Työterveyshuollon rooli ja tehtävät

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

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

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

Yhteistoiminta ja henkilöstön edustajat

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

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

3. HOITONOHJAUS

Hoitoon hakeutuminen

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

Hoitoon hakeutuminen voi tapahtua:

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

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

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

Hoitoonohjauksen ja hoidon toteutus

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

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

Hoitoonohjaussopimuksella, hoitoon suostumisella ja tuloksellisella hoidolla tähdätään työsuhteen jatkumiseen.

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

Toimeentuloturva ja kustannusten korvaaminen

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

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

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

Luottamuksellisuus

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

Helsingissä 12. päivänä tammikuuta 2006

AKAVA

Kunnallinen työmarkkinalaitos KT

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK

Kirkon Työmarkkinalaitos KIT

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK

Valtion Työmarkkinalaitos VTML

Elinkeinoelämän keskusliitto EK

Maidonjalostajien ja meijeritukkukauppioiden liitto M2L ry

Meijerintie 6
00370 Helsinki
Puhelin 010 381 121
www.maidonjalostajat.fi

Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL ry

Siltasaarenkatu 6
00530 Helsinki
Puhelin 020 774 004
www.selry.fi