

PAHVIN- JA PAPERINJALOSTUSALAN TYÖEHTOSOPIMUS

27.2.2020-28.2.2022

PAHVIN- JA PAPERINJALOSTAJAT JALO RY

YHTEINEN TOIMIALALIITTO RY

PAPERILIITTO RY

Sisällys

I YLEISET MÄÄRÄYKSET	15
1 § SOVELTAMISALA, SITOVUUS JA NOUDATTAMISVELVOLLISUUS	15
2 § KESKUSLIITTOJEN VÄLISET SOPIMUKSET	16
3 § JÄRJESTÄYTYMISVAPAAUS.....	16
4 § TYÖRAUHAVELVOITE	16
5 § TYÖSUHTEEN ALKAMINEN JA PÄÄTTYMINEN SEKÄ TYÖNOPASTUS	16
II TYÖAIKA	20
6 § SÄÄNNÖLLISEN TYÖAJAN MÄÄRÄYTYMISTAVAT	20
7 § TYÖAJAN JÄRJESTÄMINEN.....	21
8 § LEPO- JA RUOKAILUAJAT	22
9 § TYÖAJAN LYHENTÄMINEN	23
10 § YLITYÖ	26
11 § HÄLYTYSLUONTOINEN TYÖ	29
III PALKKAMÄÄRÄYKSET	29
12 § TYÖPALKAT.....	29
13 § KAUSIPALKKA	30
14 § URAKKATYÖ.....	33
15 § KESKITUNTIANSIO	33
16 § TÖIDEN JÄRJESTELY JA SIIRTO TOISEEN TYÖHÖN	34
IV ERILLISET LISÄT	35
17 § VUOROTYÖLISÄT, ILTA- JA YÖTYÖ SEKÄ LAUANTAILISÄ	35
18 § OLOSUHDELISÄ.....	36
19 § PALVELUSVUOSILISÄ	36
V SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET	37
20 § SAIRAUSSAIRAJAN PALKKA	37
21 § LAPSEN SAIRASTUMINEN	41
22 § LÄÄKÄRINTARKASTUKSET	43
23 § MUITA KORVAUKSIA	46
24 § VUOSILOMA	46
25 § RYHMÄHENKIVAKUUTUS	50
26 § TYÖTURVALLISUUS	50
VI LUOTTAMUSMIEHET, TYÖSUOJELUVALTUUTETUT JA AMMATTIOSASTOT	51
27 § LUOTTAMUSMIEHET JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUT	51
28 § ILMOITUSTAULUJEN KÄYTTÖ.....	53
29 § KOKOUSTEN JÄRJESTÄMINEN TYÖPAIKALLA	54
30 § AMMATTIYHDISTYSJÄSENMAKSUJEN PERINTÄ.....	54
VII ERINÄISET MÄÄRÄYKSET	55
31 § JÄRJESTYSMÄÄRÄYKSIÄ.....	55
32 § NEUVOTTELUJÄRJESTYS	55
33 § PAIKALLINEN SOPIMINEN JA SEN MENETTELYTAVAT	55
34 § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO	56
LIITE 1	57
PAHVIN- JA PAPERINJALOSTUSALAN KESKEYTYVÄÄ KOLMIVUOROTYÖTÄ (TAM 35) KOSKEVA PÖYTÄKIRJA 8.10.2014.....	57
LIITE 2	62
AMMATTITASORYHMITTELYN OHJEISTUS.....	62

LIITE 3	65
TT-SAK YLEISSOPIMUS 4.6.1997	65
LIITE 4	
IRTISANOMISSUOJASOPIMUS 10.5.2001 (TT-SAK)	83

ASIAHAKEMISTO

50- ja 60-vuotispäivät.....	51
Aaton työaika	27
Aattolisä.....	41
Aikapalkka	35
Alihankinta	86
Ammattitasoryhmittely	34, 67
Ammattiyhdistysjäsenmaksujen perintä	60
Arkipyhät	26, 64
Asevelvollisuus.....	42, 51, 90, 91
Erilliset lisät.....	40
Erimielisyyksien sovittelu	61, 74
Erittäin raskas ja erittäin likainen työ.....	41
Hammassairaus	51
Hautauspäivä	52
Helatorstai	51
Hälytysluontoinen työ	26, 41, 64
Hätä- ja ylityöluettelo	59
Hääpäivä	52
Ilmoitustaulut	59
Ilta- ja yötyö.....	40, 41
Iltavuorolisä.....	40, 41
Irtisanomisaika.....	79
Irtisanomissuojasopimus.....	88
Isyysvapaa.....	30, 42, 46
Itsenäisyyspäivä	26, 33, 41, 64
Joulu	26, 33, 41, 64
Juhannus	26, 33, 41, 64
Järjestysmääräykset	60
Järjestäytymisvapaus.....	21
Jäsenmaksut	60
Kahvitauko	27
Kausipalkka.....	35
Keskituntiansio	38
Keskusliittojen väliset sopimukset	21
Kokousten järjestäminen työpaikalla.....	59
Kolmivuorotyö	25, 29, 63
Koulutus	83
KTA-lisä	38
Kutsunnat	51
Laboratorio- ja röntgentutkimukset	50
Lakisääteiset lääkärintarkastukset.....	48
Lapsen sairastuminen	46
Lauantai- ja aattolisä	40
Lauantain työaika	64
Lepoaika	27
Lomakausi	52

Lomallelähtöraha	54, 55
Lomapalkan tasausrä	55
Lomautus.....	95
Loppiainen.....	26, 41
Luottamusmiehet.....	57
Lääkärintarkastukset	48
Maksupäivä	36
Matkakustannukset	49
Merkkipäivät.....	51
Neuvottelujärjestys.....	61
Ohjetuntipalkat.....	34
Olosuhdelisä	41
Paikallinen sopiminen	61
Palkanmaksupäivä.....	36
Palkat	34
Palkattomat poissaolot.....	37
Palkkakausi	35
Palvelusvuosilisä	41
Pekkasvapaat	28
Perehdyttäminen.....	21
Päivätyö	25, 27
Pääluottamusmiehe	57
Pääsiäinen	26, 41
Raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset.....	51
Reservin harjoitukset	51
Ruokailutauko	27
Ryhmähenkivakuutus.....	56
Sairausajan palkka	43
Sairauspoissaolo omalla ilmoituksella	44
Saman sairauden uusiutuminen.....	44
Siirto toiseen työhön	39
Sopimuksen soveltamisala	20
Sopimuksen voimassaolo.....	62
Suorituspalkkatyö.....	38
Synnytys.....	45
Säännöllisiin työpäiviin rinnastettava aika.....	29
Tyky -toiminta	72
Työaika	25
Työaikamuodon tai työvuoron muuttaminen	25
Työajan lyhennys.....	28
Työajan lyhentäminen	28
Työajan tarkkailu	27
Työnjohto-oikeus	21
Työnopastus	21
Työnopastuslisä	22
Työpalkat.....	34
Työrauhavelvoite	18
Työsuhdeturva	78
Työsuhteen alkaminen ja päätyminen	21
Työsuojelu.....	56, 61, 74

Työsuojeluvaltuutettu.....	57, 74
Työtapaturmat.....	43
Työturvallisuus	56
Työviikko	26
Työvuorokausi	26
Työvuoron muuttaminen.....	25
Töiden järjestely ja siirto toiseen työhön	39
Ulkopuolinen työvoima	86
Urakkatyö	38
Uudenvuodenpäivä.....	26
Uudet työntekijät.....	21
Uusi tai uusiutuva sairaus	44
Uusi vuosi.....	64
Vaikeasti sairaan lapsen hoito.....	48
Vajaat palkkakaudet	37
Valvontavelvollisuus	18
Vanhempainvapaa	41
Vapaapäivät.....	26
Vappu.....	26, 41
Varapääluottamusmies.....	57
Viikkolepokorvaus	38
Virkistystauko	27
Vuokratyövoima.....	86
Vuorotyö.....	25
Vuorotyölisät.....	40
Vuorovapaat.....	28
Vuosiloma.....	52
Yhteistoiminta	71
Yksinhuoltaja	48
Yleissopimus.....	70
Ylityö	31
Ylityöluettelo	59
Yötyö.....	26, 40
Yövuorolisä	40
Äitiysvapaa.....	45

PAHVIN- JA PAPERINJALOSTUSALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISTA KOSKEVA ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika	12.3.2020	
Paikka	Teollisuuskeskus, Eteläranta 10, Helsinki	
Läsnä	Fredrik Lindeman,	Pahvin- ja paperinjalostajat Jalo ry
	Pekka Tsupari,	Yhteinen Toimialaliitto ry
	Petri Vanhala,	Paperiliitto r.y.
	Juhani Siira,	”
	Sami Laakso,	”

1. Työehtosopimuksen uudistaminen

Todettiin, että liitot ovat tänään uudistaneet ja allekirjoittaneet Pahvin- ja paperinjalostusalan työehtosopimuksen sopimuskaudelle 2020 – 2022 liittojen välillä 27.2.2020 saavutetun neuvottelutuloksen mukaisesti liittojen hallintojen hyväksytyä saavutetun neuvottelutuloksen.

2. Työehtosopimuksen voimassaolo

Uudistettu työehtosopimus on voimassa 27.2.2020 – 28.2.2022 jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

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

3. Palkankorotukset

3.1 Vuosi 2020

Yleiskorotus 1.6.2020

Palkkoja korotetaan 1.6.2020 tai lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta yleiskorotuksella, jonka suuruus on 20 senttiä tunnissa.

Ohjetuntipalkat 1.6.2020

Ohjetuntipalkkoja korotetaan 20 senttiä. Ohjetuntipalkat 1.6.2020 tai lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien ovat:

Ammattitaso	1	1038	senttiä/tunti
	2	1079	”
	3	1117	”
	4	1163	”
	5	1221	”
	6	1287	”

Iltta-, yötyö- ja vuorolisät sekä lauantai- ja aattolisä 1.6.2020

Iltta-, yötyö- ja vuorolisiä sekä lauantai- ja aattolisää korotetaan 1,3 %. Lisät 1.6.2020 tai lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien ovat:

Iltavuorolisä/iltatyölisä	152 senttiä/tunti
Yövuorolisä/yötyölisä	255 senttiä/tunti
Lauantai- ja aattolisä	335 senttiä/tunti

3.2 Vuosi 2021

Yleiskorotus 1.5.2021

Palkkoja korotetaan 1.5.2021 tai lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta yleiskorotuksella, jonka suuruus on 20 senttiä tunnissa.

Paikallinen erä 1.5.2021

Yritys-/toimipaikkakohtaisesti on käytettävissä paikallinen erä, jonka suuruus on 10 senttiä kertaa pahvin- ja paperinjalostusalan työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien työntekijöiden lukumäärä 31.3.2021.

Paikallisen erän kohdentamisesta neuvotellaan ja sovitaan työnantajan ja pääluottamusmiehen kesken 15.4.2021 mennessä.

Jos neuvotteluissa ei päästä sopimukseen paikallisen erän jakamisesta, korotetaan työntekijöiden tuntipalkkoja 10 sentin yleiskorotuksella 1.5.2021 tai lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Ohjetuntipalkat 1.5.2021

Ohjetuntipalkkoja korotetaan 30 senttiä. Ohjetuntipalkat 1.5.2021 tai lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien ovat:

Ammattitaso	1	1068	senttiä/tunti
	2	1109	"
	3	1147	"
	4	1193	"
	5	1251	"
	6	1317	"

Palvelusvuosilisät 1.5.2021

Palvelusvuosilisä korotetaan 2,0 %. Palvelusvuosilisät 1.5.2021 tai lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien ovat:

3 v -	28	senttiä/tunti
6 v -	31	"
9 v -	39	"
12 v -	46	"
15 v -	53	"
18 v -	63	"
21 v -	75	"

4. Tekstimuutokset

5 § Työsuhteen alkaminen ja päättyminen sekä työopastus

Muutosturva

Muutetaan työllistymisvapaan pituutta koskeva 4) kohta kuulumaan
4) enintään 25 päivää, jos työsuhde on jatkunut yli 20 vuotta

6 § Säännöllisen työajan määräytymistavat

3. kohta

Muutetaan 1. kappale kuulumaan

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia säännöllisen vuorokautisen työajan pidentämisestä enintään kahdella tunnilla edellyttäen, että viikoittainen säännöllinen työaika tasoittuu keskimäärin 40 tuntiin enintään neljän kuukauden ajanjakson aikana. Viikoittainen säännöllinen työaika saa olla enintään 48 tuntia.

4. kohta

Muutetaan kohta kuulumaan

Ellei paikallisesti ole tosin sovittu, on työaikamuodon tai työvuoron muuttaminen mahdollista seitsemän kalenteripäivän ilmoitusaikaa noudattaen. Tieto muutoksesta on saatettava pääluottamusmiehen ja työntekijän tietoon.

7 § Työajan sijoittaminen

Muutetaan 2 kohta kuulumaan

Mikäli työsäännöistä tai paikallisesta sopimuksesta ei muuta johdu, on työaika päivätyössä järjestettävä kello 07.00 ja kello 17.00 väliseksi ajaksi.

Muutetaan 3 kohta kuulumaan

Ellei paikallisesti toisin sovita, työviikko alkaa työaikamuodon mukaisen maanantaityövuorokauden ensimmäisen työvuoron alkaessa.

Muutetaan 4 kohta kuulumaan

Yötyötä saadaan teettää työaikalain 8 §:n säännöksiä noudattaen

Lisätään uusi 9. kohta

Koulutus ja kehittämistilaisuudet

9. Työnantaja voi työehtosopimuksen 6 §:n 4. kohdan mukaista ilmoitusaikaa noudattaen osoittaa työntekijälle säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi työn suorittamisen kannalta tarpeellista lisä-, täydennys-, laitteisto- tai turvallisuuskoulutusta tai tuottavuuden, tehokkuuden ja laadun parantamiseksi työpaikalla tai työnantajan osoittamassa paikassa järjestettäviä kehittämistilaisuuksia enintään 8 tuntia kalenterivuodessa.

Tämä aika on säännöllistä työaika, joka voidaan teettää työehtosopimuksessa sovitun säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi. Koulutuksen tai kehittämistilaisuuden ajalta maksetaan säännöllisen työajan palkkaa vastaava palkka mahdollisine työaika- ja olosuhteellisineen.

Koulutus tai kehittämistilaisuudet voidaan toteuttaa siten, että työvuoro pitenee koulutuksen tai kehittämistilaisuuden keston verran, kuitenkin enintään kahdella tunnilla päivässä. Koulutus tai kehittämistilaisuus voidaan toteuttaa myös kokonaisuena päivänä. Koulutusta tai kehittämistilaisuutta ei voida sijoittaa arkipyhäpäiville.

Mikäli edellä mainittu koulutus tai tilaisuus järjestetään työpaikan ulkopuolella, matkakustannusten korvaamisessa sovelletaan kulloinkin voimassa olevia verohallituksen verovapaita matkustuskustannuksia koskevia määräyksiä.

9 § Työajan lyhentäminen

Vapaan määrä (TAM 15, 16, 25, 26)

Muutetaan 5. kohta kuulumaan seuraavasti

5. Työntekijä ansaitsee vapaata verotusvuoden (= kalenterivuoteen sisältyvien palkkakausten pituinen ajanjakso) aikana tehtyjen työvuorojen / työpäivien perusteella seuraavasti:

Työvuoroja/työpäiviä vähintään	vapaapäivien lukumäärä
15	1
31	2
46	3
62	4
77	5
93	6
108	7
124	8

139	9
155	10
170	11
186	12
201	13

Vapaan määrä (TAM 17, 27)

Muutetaan 6. kohta kuulumaan seuraavasti

6. Työntekijä ansaitsee vapaata verotusvuoden (= kalenterivuoteen sisältyvien palkkakausien pituinen ajanjakso) aikana tehtyjen työvuorojen / työpäivien perusteella seuraavasti:

Työvuoroja/työpäiviä vähintään	vapaapäivien lukumäärä
14	1
29	2
43	3
58	4
72	5
87	6
101	7
115	8
130	9
144	10
159	11
173	12
188	13
202	14

10 § Ylityö

Ylityön teettäminen ja enimmäismäärät

Muutetaan 1., 2. ja kuulumaan

1. Ylityötä saa teettää työntekijän suostumuksella työaikalain 16 ja 17 §:en mukaisesti.
2. Vuonna 2020 ylityön enimmäismäärä on 138 tuntia kahdeksan palkkakauden pituisena ajanjaksona, kuitenkin enintään 250 tuntia vuoden 2020 aikana. Vuonna 2020 paikallisesti sovittavan lisäylityön enimmäismäärä on 80 tuntia. Paikallisesti voidaan sopia koko vuoden 2020 pituisesta ylityö- ja lisäylityön tarkastelujaksosta.
1.1.2021 lukien työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48:aa tuntia viikossa 12 kuukauden aikana.

Työskentely arkipäivänä ennen säännöllisen työvuoron alkamista

Poistetaan kohta 8

Työskentely sunnuntaina ja juhlapäivinä

Muutetaan 12. kohta kuulumaan

12. Ellei paikallisesti ole toisin sovittu, maksetaan seuraavina juhlapäivinä ja aattopäivinä sekä sunnuntaiksi sattuvalla itsenäisyyspäivänä tehdystä työstä 200 % korotettu palkka, joka sisältää sunnuntai- ja ylityökorvaukset:
Ellei paikallisesti ole toisin sovittu, maksetaan vapunaattona kello 14.00 alkaen ja juhannusaattona kello 14.00 alkaen tehdystä työstä 100 % korotettu palkka.
 - kohdan luettelo päivitetään vastaavasti

17 § Vuorotyölisät, ilta- ja yötyö sekä lauantailisä

Lauantai- ja aattolisä

Muutetaan 3. kohdan 3. kappale kuulumaan

Tämän kohdan tarkoittamia arkipyhäaattoja ovat kiiristorstai, juhannusaatto, pyhäinpäivän aatto, itsenäisyyspäivän aatto ja jouluaatto. Lisäksi aattokorvauksen piirissä ovat uudenvuoden aatto kello 14.00 asti ja vappuaatto kello 14.00 asti.

Muutetaan 4. kohta kuulumaan

Työn ollessa yli- ja/tai sunnuntaityötä edellisissä kohdissa 1 ja 2 mainituille lisille maksetaan ylityö- ja /tai sunnuntaityökorotus

18 § Palvelusvuosilisä

Työsuhteen kestoajaan luettava aika

Lisätään 2. kohtaan uusi kappale

Työsuhteen kestoajaa laskettaessa otetaan huomioon kaikki työsuhteet saman Pahkan- ja paperinjalostusalan työehtosopimusta noudattavan yrityksen palveluksessa edellyttäen, että työsuhde on kestänyt vähintään 3 kuukautta ja työsuhteiden välillä on ollut enintään 3 kuukauden pituinen katko, ellei työsuhteen päätyminen johdu työsopimuslain 7:2 §:ssä tarkoitetusta työntekijän henkilöön liittyvästä perusteesta.

Pöytäkirjamerkintä

Tätä määräystä sovelletaan 27.2.2020 jälkeen alkaneisiin työsuhteisiin eikä ennen työehtosopimuksen allekirjoituspäivää päättyneitä työsuhteitä huomioida.

20 § Sairausajan palkka

Sairauspoissaolo omalla ilmoituksella

Muutetaan 6. kohdan kaksi viimeistä periaatetta kuulumaan

- tässä määräyksessä todettujen periaatteiden vastaisen menettelyn ollessa kyseessä tai tehdyn ilmoituksen luotettavuus voidaan perustellusti kyseenalaistaa, on työnantajalla oikeus määrätä työntekijä työterveyslääkärin tarkastettavaksi
- laiminlyöntien toistuessa työntekijä voi menettää työntekijän tapauskohtaisen harkinnan perusteella oikeuden olla omalla ilmoituksella sairauden vuoksi pois työstään määräajaksi, kuitenkin enintään yhden vuoden ajaksi.

27 § Luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun palkkiot 1.6.2020 lukien

5–20 työntekijää	140 €/palkkakuusi tai	306 €/kuukausi
21–50 ”	182 € ”	397 € ”
yli 50 ”	211 € ”	459 € ”

Lisätään 5. kohdan loppuun uusi kappale

Mikäli sama työntekijä hoitaa sekä pääluottamusmiehen että työsuojeluvaltuutetun tehtävää, on hänelle maksettavan palkkion suuruus 1,5 kertaa pääluottamusmiehen palkkio, ellei toisin sovita.

Lisätään 6. kohdan loppuun uusi kappale

Mikäli sama työntekijä hoitaa sekä pääluottamusmiehen että työsuojeluvaltuutetun tehtävää, on hänen työstänsä vapautuksen määrä 1,5 kertaa pääluottamusmiehen vapautuksen määrä, ellei toisin sovita.

TAM 35 pöytäkirja

3. Arkipyhäviikkojen työaika ja vapaapäivät

Muutetaan 3. kohdan 5. kappale kuulumaan

5. Juhannusviikon keskiviikon kello 22.00:n ja juhannusviikon torstain kello 22.00:n välinen aika voi olla säännöllistä työaikaa, jolta maksetaan kausipalkan lisäksi 100 %:n korotusosa. Edellä mainittuna aikana voidaan antaa vuorovapaa, jolta maksetaan yksinkertainen korvaus keskituntiansion mukaan.

Lisätään 3. kohtaan uusi 6. kappale

6. Juhannusviikon torstain kello 22.00:n ja juhannusaaton kello 06.00:n välinen aika voi olla säännöllistä työaikaa, jolta maksetaan kausipalkan lisäksi 200 %:n korotusosa. Edellä mainittuna aikana voidaan antaa vuorovapaa, jolta maksetaan yksinkertainen korvaus keskituntiansion mukaan

Lisätään 3. kohtaan uusi 7. kappale

7. Jouluaaton aaton kello 22.00:n ja jouluaaton klo 06.00:n välinen aika voi olla säännöllistä työaikaa, jolta maksetaan kausipalkan lisäksi 200 %:n korotusosa. Edellä mainittuna aikana voidaan antaa vuorovapaa, jolta maksetaan yksinkertainen korvaus keskituntiansion mukaan.

Lisätään 3. kohtaan uusi 8. kappale

8. Annettaessa vuorovapaa työvuorosta uudenvuodenaattona, maksetaan siltä 200 %:n korotusosa. Perusosa sisältyy kausipalkkaan.

Yleissopimus

Muutetaan 4. luvun 4.3 kohdan 1. kappaleen 1. lause kuulumaan

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Jos yrityksen työvoimaa irtisanotaan tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollista syistä, ei pääluottamusmiestä, työsuojeluvaltuutettua tai ammattiosaston puheenjohtajaa saa irtisanoa tai lomauttaa ellei tuotantoyksikön toimintaa keskeytetä kokonaan.

5. Matkakustannusten korvaukset

Verovapaaksi katsottavien matkakustannusten korvaukset ja niiden perusteet määräytyvät sopimuskauden aikana verohallituksen niitä koskevien päätösten mukaisesti.

6. Ammatillisen koulutuksen asiat

Osapuolet seuraavat ammatillisen koulutuksen reformin toimeenpanoa työpaikoilla. Sopijapuolet jatkavat ammatillisen koulutuksen asioiden käsittelyä osana jatkuvaa neuvottelua tavoitteena alan vetovoiman lisääminen ja ammattitaitoisen työvoiman saaminen alan yrityksiin.

7. Liittojen välinen koulutustyöryhmä

Liittojen välinen koulutustyöryhmä jatkaa toimeksiantonsa mukaista toimintaa.

8. Tutustu työelämään ja tienaa – kesäharjoitteluohjelma

Osapuolet uudistavat ”Tutustu työelämään ja tienaa” -kesäharjoitteluohjelman vuosille 2020-2021 erillisellä pöytäkirjalla siten, että ohjelman mukainen kertakaikkinen palkka on 360 euroa vuonna 2020 ja vuonna 2021.

9. Jatkuva neuvottelumenettely ja työehtosopimuksen kehittäminen

Osapuolet sitoutuvat noudattamaan jatkuvan neuvottelumenettelyn periaatetta.

Jatkuvaa neuvottelumenettelyä noudattaen liitot voivat käynnistää tarpeellisia kehitys- ja muutoshankkeita ja tarvittaessa yhteisesti sopien muuttaa työehtosopimusta.

10. Työrauhavelvoite ja valvontavelvollisuus

Kaikki työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat tässä pöytäkirjassa tarkoitettuun työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksittäiseen määräykseen, on kielletty. Liitot ja niiden alayhdistykset ovat sitä paitsi velvolliset huolehtimaan siitä, että myös niiden jäseninä olevat yhdistykset, työnantajat ja työntekijät, joita tämä pöytäkirja koskee, välttävät tällaisia työtaistelutoimenpiteitä eivätkä muutoinkaan riko tämän pöytäkirjan ja mainittujen työehtosopimusten määräyksiä.

11. Pöytäkirja ja sen tarkastaminen

Tätä pöytäkirjaa on laadittu kolme saman sisältöistä kappaletta, yksi kullekin sopijaliitolle.

Pöytäkirja todettiin sopijaliittojen allekirjoituksilla tulleen tarkastetuksi ja hyväksytyksi.

12. Allekirjoitukset

Pahvin- ja paperinjalostajat Jalo ry

Yhteinen Toimialaliitto ry

Fredrik Lindeman

Pekka Tsupari

Paperiliitto r.y.

Petri Vanhala

Juhani Siira

Sami Laakso

**PAHVIN- JA PAPERINJALOSTUSALAN
TYÖEHTOSOPIMUS**

27.2.2020-28.2.2022

PAHVIN- JA PAPERINJALOSTAJAT JALO RY

YHTEINEN TOIMIALALIITTO RY

PAPERILIITTO RY

TYÖEHTOSOPIMUS

27.2.2020-28.2.2022

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 § SOVELTAMISALA, SITOVUUS JA NOUDATTAMISVELVOLLISUUS

Soveltamisala

1. Tätä työehtosopimusta sovelletaan Yhteinen Toimialaliitto ry:n jäsenliiton Pahvin- ja paperinjalostajat Jalo ry:n jäsenyritysten tuotantolaitosten ja niiden työntekijöiden välisissä työsuhteissa.

Sitovuus

2. Tämä työehtosopimus sitoo allekirjoittaneita liittoja ja niiden alayhdistyksiä sekä työnantaja ja työntekijöitä, jotka ovat tai sopimuksen voimassa ollessa ovat olleet näiden yhdistysten jäseniä.

Noudattamisvelvollisuus

3. Työehtosopimukseen sidotut ovat velvolliset tarkoin noudattamaan tätä sopimusta ja sidotut yhdistykset lisäksi velvolliset huolehtimaan siitä, että niiden alaiset yhdistykset sekä niihin kuuluvat työnantajat ja työntekijät eivät riko sen määräyksiä.

Vuokratyövoima

4. Käytettäessä keskusjärjestöjen yleissopimuksen 8. luvun mahdollistamalla tavalla vuokratyövoimaa, noudatetaan näihin yrityksissä työskenteleviin työntekijöihin vähintään tämän työehtosopimuksen määräyksiä, ellei paikallisesti toisin sovita.

2 § KESKUSLIITTOJEN VÄLISET SOPIMUKSET

Työehtosopimuksen osana noudatetaan sopimuskaudella seuraavia EK:n vuonna 2017 irtisanomia EK-SAK keskusjärjestösopimuksia sovituin ja sopimuskauden aikana sovittavin muutoksin:

- Yleissopimus 4.6.1997 siihen 10.5.2001 tehtyine muutoksineen (liite 3)
- Irtisanomissuojasopimus 10.5.2001 (liite 4)

3 § JÄRJESTÄYTYMISVAPAUS

Työnantajilla ja työntekijöillä on oikeus vapaasti päättää liittymisestään omiin järjestöihinsä.

4 § TYÖRAUHAVELVOITE

Kielletyt työtaistelutoimenpiteet

1. Ryhtyminen lakkoon, saartoon, työsulkuun tai muihin niihin verrattaviin toimenpiteisiin tämän sopimuksen muuttamiseksi sen voimassaoloaikana tai lisäyksen saamiseksi siihen, samoin kuin joukkoirtisanoutuminen saman tarkoituksen saavuttamiseksi on kielletty.

Valvontavelvollisuus

2. Liitot ja niiden alayhdistykset ovat velvolliset huolehtimaan siitä, etteivät niiden alaiset yhdistykset sekä niihin kuuluvat työnantajat ja työntekijät, joita sopimus koskee, ryhdy edellisessä kohdassa tarkoitettuihin työtaistelutoimenpiteisiin eivätkä muutoinkaan riko työehtosopimuksen määräyksiä.

5 § TYÖSUHTEEN ALKAMINEN JA PÄÄTTYMINEN SEKÄ TYÖNOPASTUS

Työnjohto-oikeus

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

Uusi työntekijä

2. Työnantajan on huolehdittava siitä, että uusi työntekijä perehdytetään sekä opastetaan työtehtäviinsä. Työnopastuksen yhteydessä tulee myös selvittää työhön mahdollisesti liittyvät ympäristövaikutukset ja antaa ohjausta ympäristöhaittojen ehkäisemiseksi. Uudelle työntekijälle on annettava tiedot työpaikan päaluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun vastaanottoajoista ja opastettava uusi työntekijä heidän puheillensa.

Työnopastuslisä

3. Työnopastus on järjestettävä paikalliset olosuhteet huomioon ottaen. Toteuttamistapaan vaikuttavia tekijöitä ovat yrityksen koko, organisaatio ja työtehtävät.

Uuden työntekijän osalta työnopastukseen liittyy myös työpaikkaan perehdyttäminen.

Työnopastuksen toteuttaminen

4. Työnopastuksen toteuttamisesta vastaa työnantaja. Käytännössä opastus tapahtuu työnjohdon ja vanhempien työntekijöiden yhteistyönä. Tilanteesta riippuen vaihtoehtona voi tulla kysymykseen ammateittain laadittu yksityiskohtainen opastusohjelma.

Opastustehtävään voidaan myös nimetä asianmukaisen koulutuksen saanut henkilö. Työnopastajan tulee olla paitsi ammattitaitoinen ja kulloinkin opastettavan ammatin hallitseva myös kouluttajaksi soveltuva henkilö.

Opastuslisä

5. Mikäli työntekijä sopimuksen mukaan oman työnsä ohella toimii työnopastustehtävässä, hänelle maksetaan erillistä opastuslisää. Lisän määrä on kymmenen (10) prosenttia opastajana toimivan työntekijän keskituntiansiosta.

Lisää maksetaan opastettavien töiden ammattitason perusteella seuraavasti:

Ammattitaso	Lisää maksetaan
1	16 tunnilta
2	40 tunnilta
3	64 tunnilta
4	80 tunnilta
5	96 tunnilta
6	120 tunnilta

Jos vaadittavan työnopastuksen kesto yksityiskohtaisen ohjelman puuttuessa ei etukäteen ole tiedossa, voi opastuslisään oikeuttavien tuntien lukumäärä olla edellä mainittua suurempi tai pienempi.

Osa-aikatyö

6. Osa-aikaisen työntekijän tässä työehtosopimuksessa tarkoitetut taloudelliset etuudet määräytyvät sovitun työajan ja täyden työajan suhteessa.

Takaisinottaminen

7. Työntekijän on tarjottava työtä tuotannollisilla tai taloudellisilla perusteilla tai saneerausmenettelyn yhteydessä irtisanomalleen, työvoimatoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen kulloinkin voimassa olevan työehtosopimuksen määrittämän ajan työsuhteen päättymisestä lukien, jos työnantaja tarvitsee työntekijöitä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt.

Muutosturva

8. Työllistyminen ja muutosturvan toimintamallit

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

Yhteistoiminta- ja irtisanomismenettely

Työnantaja esittää henkilöstön edustajille työllistymistä edistävän toimintasuunnitelman yhteistoimintaneuvotteluiden alussa, jos työnantaja harkitsee vähintään 10 työntekijän irtisanomista tuotannollisin tai taloudellisin perustein. Sen sisällöstä neuvotellaan työntekijöiden edustajien kanssa. Suunnitelmassa selostetaan neuvottelujen menettelytavat ja muodot, suunniteltu aikataulu sekä suunnitellut toimintaperiaatteet irtisanomisaikana työnhaun, koulutuksen ja työhallinnon palvelujen käytön osalta. Suunnitelmassa otetaan huomioon olemassa olevat normit siitä, miten työvoiman vähentämismenettelyssä toimitaan.

Jos yhteistoimintaneuvottelut koskevat alle 10 työntekijän irtisanomista, yhteistoimintamenettelyssä esitetään suunnitellut toimintaperiaatteet irtisanomisaikana työnhaun, koulutuksen ja työhallinnon palvelujen käytön osalta.

Suunniteltua vähentämistä koskevan yhteistoimintamenettelyn yhteydessä käsitellään myös henkilöstösuunnitelmaan tarvittavat muutokset.

Työnantaja ja työvoimaviranomainen kartoittavat yhteistyössä tarvittavat julkiset työvoimapalvelut viivyttämättä yhteistoimintamenettelyn tai pienten yritysten irtisanomismenettelyn alettua. Työvoimaviranomaisen kanssa pyritään sopimaan tarjottavien palvelujen laadusta ja niiden toimeenpanon aikataulusta sekä yhteistyöstä niiden toteutuksessa. Työntekijöiden edustajille varataan mahdollisuus osallistua yhteistyöhön.

Työllistymisohjelma ja sen toteuttaminen irtisanomisaikana

Työnantajalla on tiedottamisvelvollisuus oikeudesta työllistymisohjelmaan.

Työnantaja ilmoittaa työvoimaviranomaiselle taloudellisin tai tuotannollisin perustein suoritetusta irtisanomisesta, jos irtisanotulla työntekijällä on työhistoriaa vähintään kolme vuotta.

Ilmoitusvelvollisuus koskee myös sellaisen määräaikaisen työsuhteen päättymistä, joka on muodostunut yhdestä tai useammasta keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin yhteensä vähintään kolme vuotta samaan työnantajaan jatkuneesta määräaikaisesta työsopimuksesta. Työnantaja on velvollinen antamaan työvoimaviranomaiselle työntekijän suostumuksella hänen koulutustaan, työkokemustaan ja työtehtäviään koskevat tiedot heti irtisanomisen tapahduttua.

Työnantaja osallistuu erikseen niin sovittaessa muutoinkin työllistymisohjelman laatimiseen.

Työntekijällä on mahdollisuus osallistua työllistymisohjelman laatimiseen.

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

Työllistymisvapaan pituus määräytyy irtisanomisajan pituuden mukaan seuraavasti:

- 1) enintään yhteensä 5 päivää, jos irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi;
- 2) enintään yhteensä 10 päivää, jos irtisanomisaika on yhtä kuukautta pidempi mutta enintään neljä kuukautta;
- 3) enintään yhteensä 20 päivää, jos irtisanomisaika on yli neljä kuukautta;
- 4) enintään 25 päivää, jos työntekijän työsuhde on jatkunut yli 20 vuotta.

Työntekijän on ennen työllistymisvapaan tai sen osan käyttämistä ilmoitettava siitä ja vapaan perusteesta työnantajalle niin hyvissä ajoin kuin mahdollista sekä pyydettyä esitettävä luotettava selvitys kunkin vapaan perusteesta.

Työllistymisvapaan käyttämisestä ei saa aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa.

II TYÖAIKA

6 § SÄÄNNÖLLISEN TYÖAJAN MÄÄRÄYTYMISTAVAT

1. Työaikaan nähden noudatetaan voimassa olevia lain määräyksiä.

Liitot pitävät tärkeänä, että säännöllisen työajan järjestämisen osalta työpaikoilla yhteisymmärryksessä työnantajan ja työntekijöiden kesken hyödynnetään työehtosopimuksen mukaisia säännöllisen työajan järjestämismahdollisuuksia.

2. Säännöllinen työaika on enintään kahdeksan (8) tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa.

Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää paikallisesti sopimalla myös siten, että se on keskimäärin 40 tuntia päivätyössä ja kaksivuorotyössä enintään 52 viikon pituisena ajanjaksona edellyttäen, että työtä varten on ennalta laadittu työajan tasoittumisjärjestelmä ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen säännöllinen työaika tasoittuu keskimäärään.

3. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia säännöllisen vuorokautisen työajan pidentämisestä enintään kahdella tunnilla edellyttäen, että viikoittainen säännöllinen työaika tasoittuu keskimäärin 40 tuntiin enintään neljän kuukauden ajanjakson aikana. Viikoittainen säännöllinen työaika saa olla enintään 48 tuntia.

Säännöllinen vuorokautinen työaika voidaan paikallisesti sopimalla pidentää enintään 12 tuntiin viikoittaisen työajan enimmäismäärän ollessa 50 tuntia edellyttäen, että työtä varten on ennalta laadittu työajan tasoittumisjärjestelmä, jonka kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu. Työajan tulee tällöin enintään 26 viikon pituisen ajanjakson puitteissa tasoittua keskimäärin 40 tuntiin viikossa.

4. Ellei paikallisesti ole toisin sovittu, on työaikamuodon tai työvuoron muuttaminen on mahdollista vähintään seitsemän päivän ilmoitusaikaa noudattaen. Tieto muutoksesta on saatettava henkilökohtaisesti työntekijän ja pääluottamusmiehen tietoon.

5. Keskeytyvässä kolmivuorotyössä TAM 35 noudatetaan liittojen välillä 8.10.2014 allekirjoitettua pöytäkirjaa (liite 1).

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä TAM 37 ja keskeytyvässä kolmivuorotyössä TAM 36 noudatetaan Paperiteollisuuden työehtosopimuksen työaikamääräyksiä.

Pöytäkirjamerkintä

Liitot toteavat, että tilapäisissä muutostilanteissa toimitaan joustavasti ottaen huomioon molempien osapuolten tarpeet ja olosuhteet.

7 § TYÖAJAN JÄRJESTÄMINEN

Työajan sijoittaminen

1. Säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä tarpeelliset tautot työssä määrää työnantaja lain ja työehtosopimuksen rajoissa. Käytännön vaatimista muutoksista neuvotellaan ennen niiden toimeenpanemista pääluottamusmiehen kanssa.
2. Mikäli työ säännöistä tai paikallisesta sopimuksesta ei muuta johdu, on työaika päivätyössä järjestettävä kello 7.00 ja kello 17.00 väliseksi ajaksi.
3. Ellei paikallisesti toisin sovita, työviikko alkaa työaikamuodon mukaisen maanantaityövuorokauden ensimmäisen työvuoron alkaessa.
4. Yötyötä saadaan teettää työaikalain 8 §:n säännöksiä noudattaen.

Vapaapäivät

5. Keskeytyvissä työaikamuodoissa työntekijällä on viikon aikana sunnuntain lisäksi toinen vapaapäivä. Sellaiseksi määrätään kiinteä viikonpäivä, jonka ensisijaisesti tulee olla lauantai.

Arkipyhäviikkojen työaika

6. Arkipyhäviikolla on arkipäiväksi sattuvan juhlapäivän aaton ja lauantain säännöllinen työaika kahdeksan (8) tuntia lukuun ottamatta pääsiäislauantaita sekä juhannus- ja jouluaattoja, jotka ovat vapaapäiviä, elleivät tuotannon tekniset syyt muuta vaadi. Vapaapäiviä ovat myös uudenvuodenpäiväviikon, loppiaisviikon, vapunpäiväviikon, helatorstaiviikon ja itsenäisyyspäiväviikon sekä joulun ja pääsiäisen jälkeinen lauantai sellaisessa työssä, jossa lauantai säännönmukaisesti on työvuoroluettelon mukainen vapaapäivä.

Edellä mainitut vapaapäivät eivät pienennä kausipalkkaa. Lakiin perustuva itsenäisyyspäivän palkka sisältyy kausipalkkaan.

Työajan tarkkailu

7. Työnantaja on oikeutettu järjestämään työajan ja tuotannon tarkkailun kulunvalvontalaitteita tai muita teknisiä välineitä käyttäen. Järjestelystä ei työntekijöille saa aiheutua turhaa ajanhukkaa.

Poikkeukselliset tilanteet

8. Edellä 6 §:n 2 ja 3 kohdan sekä edellä tämän pykälän 1 – 6 kohdan määräyksistä voidaan lain sallimissa rajoissa poiketa tuotantoteknisesti pakottavista syistä, joita ovat esimerkiksi välttämättömät korjaukset, raaka-aineen puute tai muu tuotantoa kohdannut ylivoimaiseen esteeseen verrattava syy.

Koulutus ja kehittämistilaisuudet

9. Työnantaja voi työehtosopimuksen 6 §:n 4. kohdan mukaista ilmoitusaikaa noudattaen osoittaa työntekijälle säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi työn suorittamisen kannalta tarpeellista lisä-, täydennys-, laitteisto- tai turvallisuuskoulutusta tai tuottavuuden, tehokkuuden ja laadun parantamiseksi työpaikalla tai työnantajan osoittamassa paikassa järjestettäviä kehittämistilaisuuksia enintään 8 tuntia kalenterivuodessa.

Tämä aika on säännöllistä työaikaa, joka voidaan teettää työehtosopimuksessa sovitun säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi. Koulutuksen tai kehittämistilaisuuden ajalta maksetaan säännöllisen työajan palkkaa vastaava palkka mahdollisine työaika- ja olosuhteellisine.

Koulutus tai kehittämistilaisuudet voidaan toteuttaa siten, että työvuoro pitenee koulutuksen tai kehittämistilaisuuden keston verran, kuitenkin enintään kahdella tunnilla päivässä. Koulutus tai kehittämistilaisuus voidaan toteuttaa myös kokonaisuena päivänä. Koulutusta tai kehittämistilaisuutta ei voida sijoittaa arkipyhäpäiville.

Mikäli edellä mainittu koulutus tai tilaisuus järjestetään työpaikan ulkopuolella, matkakustannusten korvaamisessa sovelletaan kulloinkin voimassa olevia verohallituksen verovapaita matkustuskustannuksia koskevia määräyksiä.

8 § LEPO- JA RUOKAILUAJAT

Ruokailutauko päivätyössä

1. Säännöllisessä päivätyössä työntekijällä on työvuoron aikana tunnin kestävä ruokailutauko, jolloin hän saa vapaasti poistua työpaikaltaan. Paikallisesti voidaan sopia puolen tunnin ruokailutauosta.

2. Lauantaisin ja juhlapäivien aattona voidaan päivätyössä edellä 1 ja 2 kohdasta poiketen työskennellä ilman ruokailutaukoa. Tällöin työntekijälle on kuitenkin annettava yksi työaikaan sisältyvä 20 minuutin pituinen lepoaika.

Ruokailutaukoa ei edellä 1 ja 2 kohdasta poiketen myöskään pidetä, mikäli työehtosopimuksen 7 §:n 2 kohdan mukaisesti on päivätyössä paikallisesti sovittu lauantain ja juhlapäivän aaton työaika alkavaksi kello 6 ja päättyväksi kello 14. Ruokailutauon sijasta työntekijälle annetaan

työaikaan sisältyvinä joko kaksi 10 minuutin pituista taukoa tai yksi 20 minuutin pituinen tauko.

Ruokailu vuorotyössä

3. Vuorotyössä työntekijälle varataan tilaisuus ruokailuun työn suorittamisen kannalta kulloinkin sopivimpana aikana. Vuorotyön sitoessa työntekijän siten, että ateriointiin riittäviä taukoja ei synny, järjestää työnantaja muulla tavoin työntekijälle ruokailua varten 20 minuutin pituisen työaikaan sisältyvän tauon. Tällöin on työntekijällä oikeus aterioinnin ajaksi poistua työpisteen läheisyydessä olevaan ruokailua varten varattuun paikkaan. Sopimusmääräys ei muuta paikallisesti sovittuja pidempiä ruokailutaukoja.

Virkistystauko

4. Työntekijällä on työvuoron aikana oikeus yhteen 10 minuutin pituiseen työaikaan sisältyvään virkistystaukoon, mikäli työn jatkuvuus tai tuotantotekniset syyt eivät sitä estä. Sopimusmääräyksellä ei huononnetta voimassa olevia etuja.

Ruokailutauko ylityön edellä

5. Jos työntekijää pyydetään jäämään säännöllisen työaikansa jälkeen välittömästi alkavaan ylityöhön, työntekijän sallitaan pitää 15 minuutin ruokailutauko, joka lasketaan työaikaan.

9 § TYÖAJAN LYHENTÄMINEN

1. Työajan lyhentäminen koskee seuraavissa työaikamuodoissa työskenteleviä työntekijöitä:

- * Päivätyö (TAM 15 ja TAM 16)
- * Keskeytyvä kaksivuorotyö (TAM 25 ja TAM 26)
- * Jatkuva yksivuorotyö (TAM 17)
- * Jatkuva kaksivuorotyö (TAM 27)

2. Työntekijän vuotuista työaikaa lyhennetään työntekijän työaikamuodon perusteella antamalla vapaata jäljempänä tämän pykälän 5 – 7 kohdissa sanotuilla tavoilla.

3. Mikäli työntekijän säännöllinen viikoittainen työaika sopimuksen tai käytännön perusteella on alle 40 tuntia, hän ei ole oikeutettu tässä pykälässä tarkoitettuun vapaaseen.

4. Mikäli työntekijä paikallisen sopimuksen tai käytännön perusteella saa pidemmän kuin 30 arkipäivän pituisen vuosiloman tai säännöllisesti vuosittain toistuvia ylimääräisiä vapaapäiviä, vähennetään ylimääräiset loma- ja vapaapäivät tämän pykälän mukaisesti ansaitusta vapaasta.

Vapaan määrä (TAM 15, 16, 25, 26)

5. Työntekijä ansaitsee vapaata verotusvuoden (= kalenterivuoteen sisältyvien palkkakausien pituinen ajanjakso) aikana tehtyjen työvuorojen / työpäivien perusteella seuraavasti:

Työvuoroja/työpäiviä vähintään	vapaapäivien lukumäärä
15	1
31	2
46	3
62	4
77	5
93	6
108	7
124	8
139	9
155	10
170	11
186	12
201	13

Vapaan määrä (TAM 17, 27)

6. Työntekijä ansaitsee vapaata verotusvuoden (= kalenterivuoteen sisältyvien palkkakausien pituinen ajanjakso) aikana tehtyjen työvuorojen / työpäivien perusteella seuraavasti:

Työvuoroja/työpäiviä vähintään	vapaapäivien lukumäärä
14	1
29	2
43	3
58	4
72	5
87	6
101	7
115	8
130	9
144	10
159	11
173	12
188	13
202	14

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä noudatetaan paperiteollisuuden työehtosopimuksen vuorovapaamääräyksiä.

Säännöllisiin työvuoroihin / työpäiviin rinnastettava aika

7. Säännöllisiin työvuoroihin / työpäiviin rinnastetaan

- työehtosopimuksen 21 ja 23 §:n perusteella palkalliseen vapaaseen oikeuttavat työvuorot / työpäivät

- Paperiliiton hallituksen ja liittovaltuuston kokouksen sekä liittokokouksen ajalle sattuvat työvuorot / työpäivät
- työnantajan määräämän ja kustantaman koulutuksen ajaksi sattuvat työvuorot kokonaisuudessaan sekä EK:n ja SAK:n välisen yleissopimuksen 7 luvussa tarkoitetun koulutuksen ajaksi sattuvat työvuorot / työpäivät yhteensä enintään 20 työvuoroa / työpäivää verotusvuotta (= ansaintakausi) kohti
- työvuorot / työpäivät, joilta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa

Vapaat sairaustapauksissa

8. Säännöllisiin työvuoroihin/työpäiviin rinnastetaan myös ne, joilta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa. Työvuorojärjestelmään merkityt vapaat kuluvat sinä aikana, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa.
9. Sairaana olevaa työntekijää ei saa määrätä tässä pykälässä tarkoitetulle vapaalle, ellei kysymys ole tuotanto-osastolle, tuotantolinjalle tai työvuorolle samanaikaisesti annettavasta vapaasta. Tällöin vapaat kuluvat työntekijän sairaudesta huolimatta.
10. Työntekijän sairastuessa vapaan ajankohdasta ilmoittamisen jälkeen vapaat kuluvat myös sairauden aikana.

Vuorovapaat ja isyysvapaa

11. Vuorovapaat eivät kulu eivätkä kartu isyysvapaan aikana, vaan siirtyvät myöhemmin annettavaksi.

Vapaan antaminen

12. Vapaiden antokausi on verotusvuosi. Työnantaja ja työntekijä voivat kuitenkin sopia antokauden jatkamisesta siten, että vapaat annetaan seuraavan toukokuun loppuun mennessä.
13. Ellei työntekijän kanssa ole toisin sovittu, määrää työnantaja työtuntijärjestelmän mukaisista työpäivistä annettavien vapaiden ajankohdan seitsemän kalenteripäivän ilmoitusaikaa noudattaen.
14. Vapaata annetaan vähintään työvuoro kerrallaan sekä täyden työvuoron ylittävä ansaittu vapaa (puoli vapaapäivää) yhdenjaksoisena, ellei paikallisesti toisin sovita.
15. Varsinaisen tai edellä 12 kohdan mukaisen työntekijän kanssa sovitun antokauden päättyessä antamatta olevat vapaat korvataan vapaapäivärahalta, joka maksetaan varsinaisen tai sovitun antokauden päättymistä seuraavana palkanmaksupäivänä.

Vapaiden pitäminen antokauden jälkeen

16. Mikäli työntekijän kanssa on tämän pykälän 12 kohdan mukaisesti sovittu vapaiden pitämisestä varsinaisen antokauden jälkeen, rinnastetaan ne uutta vapaata ansaittaessa säännöllisiin työvuoroihin / työpäiviin.

Vapaiden ajalta maksettava korvaus

17. Vapaiden ajalta maksettava korvaus sisältyy kausipalkkaan. Sen lisäksi maksetaan työehtosopimuksen 15 §:n mukaisesti laskettu keskimääräinen lisien ja palkkioiden osuus. Sunnuntaina tai arkipyhänä olevalta vuorovapaalta maksetaan lisäksi sunnuntaityön korotusosa.

18. Mikäli vapaat edellä tämän pykälän 15 kohdassa tai jäljempänä 20 kohdassa tarkoitetuissa tilanteissa korvataan rahassa, käytetään laskentaperusteena työehtosopimuksen 15 §:n mukaista keskituntiansiota.

Liikaa pidetyt vapaat

19. Liikaa pidetyt vuorovapaat voidaan teettää takaisin jo saman kuluvan antokauden aikana, kuitenkin viimeistään antokauden päättymistä seuraavan toukokuun loppuun mennessä.

20. Liikaa pidetyt vapaat voidaan työntekijän pyynnöstä myös vähentää palkasta. Tällöin vähennyksen määrä kutakin liikaa pidettyä vapaata kohti on keskituntiansion perusteella laskettu kahdeksan (8) tunnin palkka.

Vapaat ja työsuhteen päättyminen

21. Työntekijän työsuhteen päättyessä pitämättä olevat vapaat korvataan vapaapäivärahalta. Vastaavasti liikaa pidetyiltä vapailta maksettu korvaus vähennetään lopputilistä.

Vapaiden ansaintataulukoiden yhteensovitus

22. Työntekijän työskennellessä verotusvuoden aikana eri työaikamuodoissa, ansaitaan tehdyistä säännöllisistä työvuoroista vapaita kulloinkin kyseisen työaikamuodon mukaisen vapaiden kertymistaulukon mukaisesti, kuitenkin vähintään 9 §:n 5. kohdan mukaisen taulukon mukaisesti.

10 § YLITYÖ

Ylityön teettäminen ja enimmäismäärät

1. Ylityötä saa teettää työntekijän suostumuksella työaikalain 16 §:n ja 17 §:n mukaisesti.

2. Vuonna 2020 ylityön enimmäismäärä on 138 tuntia kahdeksan palkkakauden pituisena ajanjaksona, kuitenkin enintään 250 tuntia vuoden 2020 aikana. Vuonna 2020 paikallisesti sovittavan lisäylityön enimmäismäärä on 80 tuntia. Paikallisesti voidaan sopia koko vuoden 2020 pituisesta ylityö- ja lisäylityön tarkastelujaksosta.

1.1.2021 lukien työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48:aa tuntia viikossa 12 kuukauden aikana.

Vuorokautinen ylityö

3. Vuorokautisen ylityön käsite

Työ, jota tehdään säännöllisen vuorokautisen työajan lisäksi, on vuorokautista ylityötä.

4. Vuorokautisen ylityön korvaaminen

Vuorokautisesta ylityöstä ja säännöllisen vuorokautisen työajan lisäksi tehtävästä hätätyöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 prosentilla ja seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.

Viikoittainen ylityö

5. Viikoittaisen ylityön käsite

Viikoittaista ylityötä on työ, joka kunakin viikkona ylittää työtuntijärjestelmän mukaan asianomaisen työviikon säännölliseksi vahvistetun työtuntimäärän. Lisäksi edellytetään, että vapaapäivän siirtämisestä kyseistä viikkoa koskien ei ole sovittu. Viikoittaiseen ylityöhön ei lasketa mukaan saman työviikon aikana tehtyä vuorokautista ylityötä.

Muistutus:

Viikoittaisella ylityöllä tarkoitetaan sekä työaikalain mukaista viikoittaista ylityötä, että ns. TES -ylityötä.

6. Viikoittaisesta ylityöstä maksettava korvaus

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

Ylityökorvaus 8 viikoittaisen ylityötunnin jälkeen

7. Kaikki ylityö maksetaan 8 viikoittaisen ylityötunnin jälkeen 100 prosentilla korotetulla palkalla.

Yöylityö

8. Ylityöstä, jota tehdään kello 22.00 ja kello 6.00 välisenä aikana, maksetaan 100 prosentilla korotettu palkka.

Ylityön ajalta maksettavan palkan perusosan vaihtaminen vapaa-aikaan

9. Työntekijä ja työnantaja voivat sopia ylityön ajalta maksettavan palkan perusosan vaihtamisesta vastaavaan työntekijän säännöllisenä työaikana annettavaan vapaa-aikaan. Ylityön ajalta maksettavan palkan korotusosa korvataan rahana edellä tässä pykälässä sanotun mukaisesti.

Työskentely sunnuntaina ja juhlapyhinä

10. Sunnuntaina tehdystä työstä maksetaan 100 prosentilla korotettu palkka.

11. Ellei paikallisesti ole toisin sovittu, maksetaan seuraavina juhlapyhinä sekä sunnuntaiksi sattuvana itsenäisyyspäivänä tehdystä työstä 200 prosentilla korotettu palkka, joka sisältää sunnuntai- ja ylityökorvaukset.

Ellei paikallisesti ole toisin sovittu, maksetaan vapunaattona kello 14.00 alkaen ja juhannusaattona kello 14.00 alkaen tehdystä työstä 100 % korotettu palkka.

	Korvaus %
Pääsiäinen	
Pitkäperjantai klo 06.00	200
Pääsiäislauantai	200
1. pääsiäispäivä	200
2. pääsiäispäivä	200
Vappu	
Vapunaatto klo 14 alkaen	100
Vapunpäivä	200
Juhannus	
Juhannusaatto klo 06.00	100
1. juhannuspäivä	200
2. juhannuspäivä	200
Joulu	
Jouluaatto klo 06.00	200
Joulupäivä	200

Tapaninpäivä 200

Uusi vuosi

Uudenvuodenaatto klo 14 alkaen 200

Uudenvuoden päivä 200

Liitot suosittelevat, että vapunaaton ja uudenvuodenaaton iltavuoro olisi vuorovapaa, ellei tuotannollisista syistä muuta johdu.

13. Mikäli työntekijä joutuu työskentelemään kaikkina viikonpäivinä ja siten myös työaikalain 27 §:n tarkoittamana viikoittaisena vapaa-aikanaan, korvataan työhön käytetty aika työaikalain 32 §:n 2 momentin mukaisesti.

11 § HÄLYTYSLUONTOINEN TYÖ

Mikäli työntekijä kutsutaan hälytysluontoiseen työhön varsinaisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan paitsi palkka hänen tällöin suorittamaltaan työajalta, lisäksi hälytysrahana 2 tunnin palkka ilman ylityökorvausta. Työajalta suoritetaan 100 prosentilla korotettu palkka. Lyhyemmältä kuin yhden tunnin työajalta suoritetaan tunnin palkka.

III PALKKAMÄÄRÄYKSET

12 § TYÖPALKAT

Töiden sijoittaminen ammattitasoille

1. Työstä maksettava palkka määräytyy työn edellyttämän ammattitaidon, työolosuhteiden ja rasittavuuden mukaan. Sanottujen tekijöiden perusteella työt sijoitetaan ammattitasoille 1 – 6 työehtosopimuksen liitteen 2 sisältämää ohjeistusta noudattaen. Paikallisesti voidaan sopia muidenkin palkkausjärjestelmien käyttöön ottamisesta.

2. Työntekijän säännöllisesti tehdessä vaativuudeltaan kahteen tai useampaan eri ammattitasoon kuuluvaa työtä, maksetaan hänelle vähimmäispalkkana kyseisten tekemiensä töiden ammattitason mukaisesti määräytyvien ohjetuntipalkkojen keskiarvon suuruista palkkaa. Mikäli työntekijän tekemistä töistä vaativimman ja siten korkeimmin palkatun työn osuus käsittää vähintään kolmanneksen työntekijän säännöllisestä työajasta, määräytyy vähimmäispalkan suuruus tämän vaativimman ammattitason mukaisen ohjetuntipalkan perusteella.

Ohjetuntipalkat

3.1 Voimassa olevat ohjetuntipalkat 27.2.-31.5.2020 ovat:

Ammattitaso	1	1018	senttiä/tunti
	2	1059	”
	3	1097	”
	4	1143	”
	5	1201	”
	6	1267	”

3.2 Voimassa olevat ohjetuntipalkat 1.6.2020.-30.4.2021 ovat:

Ammattitaso	1	1038	senttiä/tunti
	2	1079	”
	3	1117	”
	4	1163	”
	5	1221	”
	6	1287	”

3.3 Voimassa olevat ohjetuntipalkat 1.5.2021 -

Ammattitaso	1	1068	senttiä/tunti
	2	1109	”
	3	1147	”
	4	1193	”
	5	1251	”
	6	1317	”

Henkilökohtainen palkka

4. Työntekijän ammattitaito ja työsuoritus huomioon ottaen hänelle voidaan maksaa asianomaisen ohjetuntipalkan ylittävää henkilökohtaista palkkaa.

13 § KAUSIPALKKA

Palkkakausi

1. Palkkakausi on kaksi työehtosopimuksen mukaista työviikkoa.

Kuukausipalkka

Paikallisesti voidaan sopia kuukauden mittaisesta palkkakaudesta ja siirtymisestä kuukausipalkkaan seuraavasti:

- Kuukausipalkka muodostetaan siten, että työntekijän tuntipalkka kerrotaan luvulla 174
- Kuukausipalkkaisen työntekijän tuntipalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 174

- Kuukausipalkkauksessa tuntikohtaiset lisät ja sunnuntai- sekä juhlapyhäkorvaukset maksetaan tehtyjen tuntien mukaisesti kuukausittain siten, että kuluvan kuukauden lisät maksetaan seuraavan kuukauden palkanmaksun yhteydessä
- Sairausajan palkan maksamisen yhteydessä maksetaan säännöllisen kuukausipalkan lisäksi työvuorojärjestelmän mukaiset vuoro- ym. säännöllisen työajan lisät tai niiden sijaan sairausajalta maksetaan 15 §:n tarkoittama KTA-lisä
- Työehtosopimuksen 9 §:n tarkoittamalta työajan lyhennysvapaalta maksetaan 15 §:n tarkoittama KTA-lisä.
- Kuukausipalkkaa maksettaessa työehtosopimuksen 15 §:n mukainen KTA-lisä muodostetaan seuraavien jaksojen mukaisesti.
 - jakso 1. tammikuu, helmikuu ja maaliskuu
 - jakso 2. huhtikuu, toukokuu ja kesäkuu
 - jakso 3. heinäkuu, elokuu ja syyskuu
 - jakso 4. lokakuu, marraskuu ja joulukuu
 - kunkin laskentajakson mukaista lisää käytetään laskentajaksoa seuraavan vuosineljänneksen kuukausien ajan
- Kuukausipalkkaan siirtymisen sopimisen yhteydessä on sovittava myös palkanmaksupäivästä
- Kuukausipalkkaan siirtymisen yhteydessä on perusteltua sopia palkanmaksuun liittyvistä siirtymäajan järjestelyistä
- Kuukausipalkkaiselle luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle maksetaan työehtosopimuksen 27 §:n mukainen kuukausipalkkio ja annetaan 27 §:n mukainen kuukausikohtainen vapautus työstä.

Palkanmaksupäivä

2. Palkanmaksupäivä on palkkakauden jälkimmäisen viikon perjantai, ellei paikallisesti toisin sovita. Tällöin maksetaan edellisen palkkakauden kausipalkka ja muut palkkaerät. Palkanmaksupäivän sattuessa pyhäpäiväksi palkka maksetaan lähinnä edeltävänä arkipäivänä.

Kausipalkka

3. Kausipalkka on työntekijän säännöllisen työajan aikapalkka.

Kausipalkan muodostaminen

4. Kausipalkkaan sisältyvät:
Aikapalkalla työskentelevän työntekijän kausipalkan pohjana on kokonaistuntipalkka, joka kerrotaan tuntikertoimella 80. Kausipalkka koostuu työntekijän säännöllisen työajan tuntipalkasta sekä jokaiselta työtunnilta maksettavista olosuhdelisistä ja muista mahdollisista henkilökohtaisista lisistä.

5. Kausipalkkaan ei sisälly:

- Ylityöstä maksettava palkka
- Sunnuntaityöstä maksettavan palkan perusosa, ellei ole kysymys säännöllisenä työaikana tehdystä työstä
- Vuorotyölisät
- Muut lain tai työehtosopimuksen edellyttämät erillisesti maksettaviksi sovitut lisät (esimerkiksi lauantailisä ja palvelusvuosilisä)

6. Kausipalkka ei muutu, vaikka työtuntijärjestelmän mukainen säännöllinen työaika jonakin palkkakautena on alle 80 tuntia.

Palkkaperusteiden muutosten vaikutus kausipalkkaan

7. Palkkaperusteiden vakinaiset muutokset toteutetaan kausipalkassa seuraavan täyden palkkakauden alusta lukien. Siihen saakka kyseiset muutokset otetaan huomioon tuntikohtaisen laskennan perusteella.

Palkanmaksu työsuhteen alkaessa

8. Palkkakautena, jona työntekijän työsuhde alkaa, palkka maksetaan tehtyjen työtuntien mukaan. Kausipalkkaa koskevia määräyksiä ryhdytään soveltamaan toisen palkkakauden alusta lukien.

9. Uuden työntekijän työsuhteen alkaessa palkkakauden ensimmäisellä viikolla hänelle maksetaan seuraavan viikon palkanmaksupäivänä ensimmäisen viikon säännölliseltä työajalta palkkaennakko. Tämä palkkaennakko vähennetään seuraavana palkanmaksupäivänä.

10. Uuden työntekijän työsuhteen alkaessa palkkakauden toisella viikolla, palkka maksetaan seuraavan palkkakauden palkanmaksupäivänä.

Palkanmaksu työsuhteen päättyessä

11. Palkka maksetaan pankkiin myös lopputilin osalta yrityksen normaalina palkkapäivänä, ellei palkanmaksusta paikallisesti muuta sovita.

Palkattomat poissaolot

12. Palkattomat poissaolot vähennetään kausipalkasta. Vähennettävä summa saadaan kertomalla poissaolotuntien määrä työntekijän tuntipalkalla.

Suorituspalkkatyötä tekevät työntekijät

13. Suorituspalkkatyötä tekevän työntekijän palkka maksetaan tämän pykälän määräysten mukaisesti.

14. Arkipyhien johdosta vajaiksi jääviltä palkkakaasilta suorituspalkkatyötä tekeväälle työntekijälle maksetaan ns. vajaiden palkkakausien korvaus, joka saadaan kertomalla työntekijän keskituntiansio luvun 80 ja kyseisen vajaan palkkakauden säännöllisten työtuntien erotuksella. Palkkiotyötä tekeväälle työntekijälle korvaus maksetaan palkkio-osan perusteella edellyttäen, että kyseisenä vajaan palkkakautena työntekijälle on maksettu kausipalkka.

14 § URAKKATYÖ

Urakkatyön hinnoittelusääntö

1. Mikäli työn laatu sen sallii ja se teknillisesti on mahdollista, suoritetaan työ tuotannon ja työntekijöiden ansioiden kohottamiseksi urakkatyönä. Urakkatyö on hinnoiteltava siten, että työntekijän ansio normaalilla urakkatyövauhdilla on 15 % asianomaisen työn ammattitason mukaista ohjetuntipalkkaa korkeampi ja että ansio työsuorituksen lisääntyessä kasvaa vähintään samassa suhteessa.

Hinnoittelusta sopiminen

2. Urakkatöiden hinnoittelusta sovitaan paikallisesti. Mikäli työpaikalla ei hinnoittelusta päästä sopimukseen, työ suoritetaan entisillä perusteilla ja asia siirretään liittojen ratkaistavaksi.

Hinnoittelun tarkistaminen

3. Jos työ- ja tuotantomenetelmissä, työn järjestelyissä, työvälineissä, raaka-aineiden laadussa tai muissa urakkahintaan vaikuttavissa tekijöissä tapahtuu muutoksia, urakkahintoja voidaan tarkistaa muutosta vastaavasti. Urakkahintojen tarkistamisesta on neuvoteltava paikallisesti. Jos uusista urakkahinnoista ei työpaikalla päästä yksimielisyyteen, on asia siirrettävä liittojen ratkaistavaksi työn tekemisen tällöin jatkuessa entisillä perusteilla.

4. Edellä mainittujen töiden urakkaosuuksille maksetaan yli- ja sunnuntaityökorvaus.

15 § KESKITUNTIANSIO

Keskituntiansion muodostaminen

1. Keskituntiansio saadaan lisäämällä voimassa olevan kausipalkan tuntipalkkaan keskimääräinen lisien ja palkkioiden osuus. Sanotusta osuudesta käytetään nimitystä KTA-lisä.

2. KTA-lisä saadaan laskemalla yhteen vuosineljänneksen aikana maksetut lisät. Lisien yhteissumma jaetaan saman ajanjakson aikana tehdyillä työtunneilla.

3. Uuden työntekijän KTA-lisä lasketaan käyttäen laskentajaksona vuosineljänneksen asemesta sellaista lähinnä edeltävää palkkakautta, jolta KTA-lisä tämän pykälän 1 kohdan mukaisesti voidaan luotettavasti laskea.

KTA-lisään kuuluvat ja sen ulkopuolelle jäävät palkkaerät

4. KTA-lisään sisältyvät:

- Lauantai- ja aattoilisät
- Olosuhdelisät
- Työnopastuslisät
- Urakka- ja palkkiotyöosuudet (kausipalkan lisäksi maksettavat)
- Vuorotyö- sekä ilta- ja yötyölisät

5. KTA-lisään eivät sisälly:

- Ylityön korotusosat
- Sunnuntaityön korotusosat
- Viikkolepokorvaukset
- Hälytysrahat (TES 11 §)
- Varallaolokorvaukset
- Vapaa-ajan palkat (esimerkiksi vuosilomapalkka)
- Pääluottamusmiehelle / varapääluottamusmiehelle sekä työsuojeluvaltuutetulle maksettavat palkkiot (TES 27 §)
- Palvelusvuosilisät (TES 19 §)

KTA-lisän käyttöajanjaksot

6. Edellisen vuosineljänneksen KTA-lisää käytetään vuosineljänneksen päättymisen jälkeen toisen palkkakauden alusta lukien seuraavan vuosineljänneksen toisen palkkakauden alkuun saakka.

Esimerkki:

Ensimmäiseltä vuosineljännekseltä laskettua KTA-lisää käytetään II vuosineljänneksen toisen palkkakauden alusta III vuosineljänneksen ensimmäisen palkkakauden loppuun saakka. (Tällöin II vuosineljänneksen ensimmäinen palkkakausi toimii laskenta-aikana).

16 § TÖIDEN JÄRJESTELY JA SIIRTO TOISEEN TYÖHÖN

1. Työntekijä on velvollinen suorittamaan työnantajan hänelle osoittamaa työtä, ja työnantajalla on oikeus siirtää työntekijä kulloinkin esiintyvän tarpeen mukaan toiseen työhön.

2. Mikäli aikapalkalla työskentelevä työntekijä tilapäisesti siirretään toiseen joko alemmin tai korkeammin palkattuun työhön, maksetaan hänelle tehtäväsiirron ajalta entisestä työstä sovittu tuntipalkka.

Mikäli korkeammin palkattuun tuntityöhön tilapäisesti siirretty työntekijä pystyy työtuloksen ja laadun osalta kyseisessä työssä työntekijältä normaalisti edellytettyn työsuoitukseen, maksetaan hänelle tämän uuden työn mukainen palkka tehtäväsiirron alusta alkaen.

3. Jos tällainen siirto töiden järjestelyn, raaka-aineen tai työvoiman puutteen, koneen rikkoutumisen tai muun syyn takia kestää kauemmin kuin kaksi viikkoa, maksetaan työntekijälle tämän jälkeen ensiksi sattuvan palkkakauden alusta tekemänsä tilapäisen työn mukainen palkka. Edellä mainitun siirron syyn poistuttua, työntekijä siirretään mahdollisuuksien mukaan takaisin entiseen työhönsä.

4. Mikäli urakkatyöntekijä muun syyn kuin urakkatyön vähyyden takia, ilman omaa syytään, siirretään toiseen työhön, ja toinen työntekijä siirron takia suorittaa hänen työnsä, maksetaan hänelle viimeksi mainitussa työssä saavutettu ansio, kuitenkin enintään 14 päivän ajalta siirrosta tehdyn ilmoituksen jälkeen.

5. Mikäli 50 vuotta täyttänyt työntekijä, jonka työsuhde on saman yrityksen palveluksessa tämän sopimuksen puitteissa jatkunut vähintään 20 vuotta, on menettänyt siinä määrin työkykyään, ettei hän enää voi suorittaa entistä tehtäväänsä, suosittelevat liitot, että ko. työnantaja siirtää hänet tehtävään, jossa aikaisemmassa työssä saavutettu keskituntiansio ei alene 1,5 vuoden ajalta siirrosta lukien ja sen jälkeen hänen kausipalkkansa ei alene.

IV ERILLISET LISÄT

17 § VUOROTYÖLISÄT, ILTA- JA YÖTYÖ SEKÄ LAUANTAILISÄ

Vuorotyölisät

1.1 Voimassa olevat vuorolisät 27.2.2020.-31.5.2020 ovat:

Iltavuorolisä	150 senttiä/tunti
Yövuorolisä	252 senttiä/tunti

Lisät 1.6.2020 lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien ovat:

Iltavuorolisä	152 senttiä/tunti
Yövuorolisä	255 senttiä/tunti

Ilta- ja yötyölisä

2. Työntekijän säännöllisen työajan sijoituessa poikkeuksellisesti kello 16 ja kello 22 välille työn kuitenkin olematta vuorotyötä, ylityötä tai hätätyötä, katsotaan sanotulle aikavälille sijoittuva työ iltatyöksi ja maksetaan sanotun aikavälin työtunneilta iltavuorolisän suuruista lisää.

Samoin edellytyksin katsotaan kello 22 ja kello 6 välisenä aikana tehtävä työ yötyöksi ja maksetaan tämän aikavälin työtunneilta yövuorolisän suuruista lisää.

Lauantai- ja aattolisä

3. Lauantaityövuorokauden ja arkipyhäaaton työvuorokauden aikana tehdyiltä säännöllisen työajan tunneilta työntekijälle maksetaan erillinen lisä, jonka suuruus ajalla 27.2.-31.5.2020 on 331 senttiä tunnilta ja 1.6.2020 lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 335 senttiä/tunti.

Peräkkäisinä aatto- ja lauantapäivinä lisä maksetaan ainoastaan ensimmäiseltä.

Tämän kohdan tarkoittamia arkipyhäaattoja ovat kiirastorstai, juhannusaatto, pyhäinpäivän aatto, itsenäisyyspäivän aatto ja jouluaatto. Lisäksi aattokorvauksen piirissä ovat uudenvuoden aatto kello 14.00 asti ja vappuaatto kello 14.00 asti.

Vuorotyölisät, lauantailisä sekä ilta- ja yötyölisät ylityön ja / tai sunnuntaityön ajalta

4. Työn ollessa yli- ja / tai sunnuntaityötä edellisissä kohdissa 1 ja 2 mainituille lisille maksetaan ylityö- ja / tai sunnuntaityökorotus.

18 § OLOSUHDELISÄ

Erittäin likaisissa tai erittäin raskaissa töissä työntekijälle maksetaan paikallisesti tarkemmin sovittavin ehdoin työkohtaista lisää, jonka suuruus tunnilta on 5 - 10 prosenttia asianomaisen työntekijän tekemien töiden perusteella. Edellä mainitulle lisälle maksetaan yli- ja sunnuntaityökorotus.

19 § PALVELUSVUOSILISÄ

Palvelusvuosilisän määräytyminen

1. Työntekijälle maksetaan työsuhteen yhdenjaksoisen keston perusteella määräytyvää erillistä palvelusvuosilisää 27.2.2020 - 30.4.2021 tehdyille työtunneille seuraavasti:

Työsuhteen kesto	Lisän määrä
3 vuotta tai kauemmin	27 senttiä tunnilta
6 vuotta tai kauemmin	30 senttiä tunnilta
9 vuotta tai kauemmin	38 senttiä tunnilta
12 vuotta tai kauemmin	45 senttiä tunnilta
15 vuotta tai kauemmin	52 senttiä tunnilta
18 vuotta tai kauemmin	62 senttiä tunnilta
21 vuotta tai kauemmin	74 senttiä tunnilta

Palvelusvuosilisät 1.5.2021 lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien ovat:

3 v-	28 senttiä/tunti
6 v-	31 ”
9 v -	39 ”
12 v -	46 ”
15 v -	53 ”
18 v -	63 ”
21 v -	75 ”

Työntekijän palvelusvuosiportaan mukainen palvelusvuosilisä maksetaan määrävuoden täyttymispäivän jälkeen lähinnä alkavan palkkakauden alusta lukien.

Työsuhteen kestoajaan luettava aika

2. Palvelusvuosilisään oikeuttavia vuosia määritettäessä mukaan lasketaan työsuhteen kestäessä pidettävän lakisääteisen äitiys-, isyyss- tai vanhempainvapaan sekä asepalveluksen aika.

Työsuhteen kestoajaa laskettaessa otetaan huomioon kaikki työsuhteet saman Pahvin- ja paperinjalostusalan työehtosopimusta noudattavan yrityksen palveluksessa edellyttäen, että työsuhde on kestänyt vähintään 3 kuukautta ja työsuhteiden välillä on ollut enintään 3 kuukauden pituinen katko, ellei työsuhteen päätyminen johdu työsuhtesopimuslain 7:2 §:ssä tarkoitetusta työntekijän henkilöön liittyvästä perusteesta.

Pöytäkirjamerkintä

Tätä määräystä sovelletaan 27.2.2020 jälkeen alkaneisiin työsuhteisiin eikä ennen työehtosopimuksen allekirjoituspäivää päättyneitä työsuhteitä huomioida.

V SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET

20 § SAIRAUSAJAN PALKKA

Työsuhteen kesto alle kuusi kuukautta

1. Työsuhteen kesto alle yksi kuukausi

Vähemmän kuin yhden (1) kuukauden kestäneessä työsuhteessa työntekijälle maksetaan työkyvyttömyyden alkamisesta lukien sairausajan palkkana 50 prosenttia palkastaan siihen saakka, kun oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan alkaa (= omavastuu-aika).

2. Työsuhteen kesto kauemmin kuin yksi kuukausi, mutta vähemmän kuin kuusi kuukautta

Yli yhden (1) kuukauden mutta vähemmän kuin kuusi (6) kuukautta kestäneessä työsuhteessa työntekijälle maksetaan työkyvyttömyyden alkamisesta lukien sairausajan palkkana täysi palkka siihen saakka, kun oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan alkaa (= omavastuu-aika).

Työsuhteen kesto vähintään kuusi kuukautta

3. Työntekijälle maksetaan työkyvyttömyyden alkamispäivästä lukien sairausajan palkkaa työsuhteen yhdenjaksoisen keston perusteella määräytyviltä ajanjaksoilta seuraavasti:

Työsuhteen yhdenjaksoinen kesto ennen työkyvyttömyyden alkua	Ajanjakson pituus
Vähintään kuusi (6) kuukautta mutta alle viisi (5) vuotta	35 päivää
Vähintään viisi (5) vuotta mutta alle kymmenen (10) vuotta	42 päivää
Vähintään kymmenen (10) vuotta	56 päivää

Pöytäkirjamerkintä

Osapuolet toteavat, että yli kuusi (6) kuukautta kestäneissä työsuhteissa työntekijän tulee työhön palatessaan olla selvästi tervehtynyt ja työkykyinen, jotta sairausajan palkan maksamisen osalta alkaisi uusi työsuhteen keston mukaan määräytyvä korvausjakso.

Erityissäännös koskien työpaikalla sattuneita työtapaturmia

4. Työkyvyttömyyden aiheuduttua työpaikalla sattuneesta työtapaturmasta sairausajan palkka 35 päivän ajanjaksolta maksetaan myös edellä 1 ja 2 kohdassa tarkoitetuille työntekijöille. **Saman sairauden uusiutuminen alle 6 kuukauden työsuhteissa**

5. Jos työntekijä sairastuu uudelleen samaan sairauteen enintään 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolloin viimeksi maksettiin sairausajan palkkaa tai sairauspäivärahaa, käsitellään tapausta yhtenä sairautena. Tällöin sairausajan palkan maksamista jatketaan tämän pykälän mukaisesti, kuitenkin enintään edellä 1 - 4 kohdassa tarkoitettun ajanjakson päättymiseen saakka. Saman sairauden uusiutuessa korvausajanjakso voi koostua myös useammasta työkyvyttömyysjaksosta; sairausajan palkkaa maksetaan siinäkin tapauksessa enintään edellä mainitun ajanjakson päättymiseen saakka. Ratkaisu sen seikan suhteen, onko kyseessä sama vai eri sairaus, tapahtuu epäselvissä tapauksissa sairausvakuutuslain tulkintoja noudattaen.

Sairauspoissaolo omalla ilmoituksella

6. Työntekijällä on oikeus siitä itse ilmoittamalla olla sairauden vuoksi poissa työstä ja saada sairausajan palkkaa enintään kolmen

vuorokauden pituiselta ajanjaksolta. Pidemmän sairaudesta johtuvan poissaolon yli kolmen päivän osuudesta tulee antaa tämän sopimuksen mukainen selvitys. Samassa yhteydessä otetaan käyttöön työhönpaluu-keskustelu, jossa selvitetään ovatko poissaolot työstä johtuvia.

Sairauspoissaolo omalla ilmoituksella on mahdollista seuraavia periaatteita noudattaen:

- sairauspoissaolosta ilmoitetaan viipymättä suullisesti esimiehelle ja työhön palatessaan työntekijä allekirjoittaa selvityksen poissaolonsa syystä,
- tässä määräyksessä todettujen periaatteiden vastaisen menettelyn ollessa kyseessä tai tehdyn ilmoituksen luotettavuus voidaan perustellusti kyseenalaistaa, on työnantajalla oikeus määrätä työntekijä työterveyslääkärin tarkastettavaksi
- laiminlyöntien toistuessa työntekijä voi menettää työntekijän tapauskohtaisen harkinnan perusteella oikeuden olla omalla ilmoituksella sairauden vuoksi pois työstään määräajaksi, kuitenkin enintään yhden vuoden ajaksi.

Korvaava työ

7. Työntekijä ei aina ole välttämättä sairauden tai tapaturman vuoksi täysin työkyvytön. Tästä syystä saattaa olla mahdollista osoittaa hänelle korvaavana työnä jotakin muuta työtä kuin hänen normaalia työtään tai normaalia työtä osittaisena. Työn asemasta kyseeseen voi tulla myös työntekijälle soveltuva koulutus tai työntekijän toimiminen kouluttajana. Korvaavaa työtä koskevat menettelytavat laaditaan ja sovitaan ennen niiden käyttöönottoa pääluottamusmiehen kanssa.

Korvaavaa työtä koskevien menettelytapojen tulee noudattaa seuraavia periaatteita:

- Lääketieteellisen perustelun korvaavaan työhön tekee aina työterveyslääkäri
- Korvaavassa työssä tehdystä työstä maksetaan työntekijän varsinaisen työn mukaista palkkaa. Mikäli korvaavana työnä tehtävä työ on paremmin palkattua, maksetaan tämän tehtävän mukainen palkka. Koulutuksen tai palkanmaksu määräyksiä noudattaen. Korvaava työ tai koulutus ei ole työkyvyttömyysaika.
- Korvaava työ on työntekijän päätökseen perustuva väliaikainen ratkaisu, jonka työntekijä voi tarvittaessa keskeyttää
- Korvaavan työn päätyttyä työntekijällä on oikeus palata aikaisempaan työhönsä

Lääkärintodistus

8. Työntekijän tulee vaadittaessa esittää työkyvyttömyydestään lääkärintodistus tai työnantajan hyväksymä muu todistus sairaudestaan.

9. Mikäli työnantaja osoittaa työntekijän määräämänsä lääkärin tutkittavaksi, työnantaja maksaa kyseisestä lääkärintarkastuksesta aiheutuvat välittömät kustannukset. Sama koskee työnantajan määräämän lääkärin suosittamaa erikoistutkimusta.

Sairausajan palkan epääminen

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

Sairausajan palkan laskentaperuste

11. Aikapalkalla työskentelevä työntekijä

Aikapalkalla työskentelevän työntekijän sairausajan palkan maksuperusteena käytetään kausipalkan tuntipalkkaa, jonka lisäksi työntekijälle maksetaan työvuorojärjestelmän mukaiset vuorotyölisät.

12. Suorituspalkalla työskentelevä työntekijä

Suorituspalkalla työskentelevälle työntekijälle sairausajan palkka maksetaan työehtosopimuksen 15 §:n mukaista keskituntiansiota laskentaperusteena käyttäen.

Äitiysvapaan ajalta maksettava palkka

13. Työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään kuusi (6) kuukautta ennen synnytystä, maksetaan äitiysvapaan ajalta sen alusta lukien palkkaa 35 työpäivältä. Työsuhteen jatkuttua vähintään viisi (5) vuotta ennen synnytystä, palkka maksetaan 45 työpäivältä. Palkka äitiysvapaan ajalta maksetaan edellä 9 ja 10 kohtiin kirjattuja sairausajan palkan laskentaperusteita noudattaen.

Isyysvapaan ajalta maksettava palkka

14. Työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään kuusi (6) kuukautta maksetaan isyysvapaalla olevalle työntekijälle palkka isyysrahauden kuudelta ensimmäiseltä työpäivältä. Isyysvapaan palkka maksetaan keskituntiansion mukaan.

Sairausajan ja äitiys- ja isyysvapaan palkan sekä lakisääteisten päivärahojen yhteensovitus

15. Sairauden tai äitiys- ja isyysvapaan ajalta maksettavasta palkasta vähennetään, mitä työntekijä lain tai työsuhteeseen liittyvän tai muutoin työnantajan kanssa tehdyn sopimuksen nojalla saa saman työkyvyttömyyden, synnytyksen tai isyysvapaan perusteella samalta ajanjaksolta päivä- tai äitiysrahaa taikka siihen verrattavaa muuta korvausta, kuten esimerkiksi työ- tai tapaturmaeläkettä. Vähennysoikeutta ei kuitenkaan ole siltä osin, kuin korvausta maksetaan

työntekijän itse kokonaan tai osaksi kustantaman vapaaehtoisen vakuutuksen perusteella.

16. Työnantaja on oikeutettu nostamaan itselleen palautuksena työntekijälle tulevan edellisessä kohdassa tarkoitetun päivä-, äitiys- tai isyysrahan tai siihen verrattavan korvauksen taikka saamaan sen määrän takaisin työntekijältä siltä ajalta, jolta työnantaja on maksanut sairausajan, äitiys- tai isyysvapaan palkkaa, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrän.

17. Jos päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta ei työntekijästä itsestään johtuvista syistä makseta tai jos se maksetaan vähäisempänä, kuin mihin työntekijällä lain mukaan olisi ollut oikeus, työnantajalla on oikeus vähentää sairauden, äitiys- tai isyysvapaan ajalta maksettavasta palkasta työntekijän laiminlyönnin johdosta suorittamatta jäänyt päiväraha tai sen osa.

21 § LAPSEN SAIRASTUMINEN

Korvauksen maksamisen yleiset edellytykset

1. Työehtosopimuksen 20 §:n sairausajan palkkaa koskevan säännöksen sisältämiä periaatteita noudattaen maksetaan alle 10-vuotiaan lapsen äkillisesti sairastuessa äidille tai isälle korvaus lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä, lyhyestä tilapäisestä poissaolosta. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä ja että poissaolosta annetaan työehtosopimuksen 20 §:n 6. tai 7. kohdan mukainen selvitys. Edellä sanottua sovelletaan myös yksinhuoltajiin.

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

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

Selvitys lapsen sairaudesta ja sen aiheuttamasta poissaolosta

4. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että lapsen sairaudesta ja sen aiheuttamasta poissaolosta annetaan sama selvitys, kuin työehtosopimuksen ja yrityksessä mahdollisesti omaksutun käytännön mukaan vaaditaan työntekijän omasta sairaudesta. Yleensä tämä merkitsee lääkärintodistuksen hankkimista lapsen sairaudesta. Mikäli

kuitenkin työpaikalla hyväksytään työntekijän sairastumistapauksessa jokin muu selvitys, tulee tämän riittää myös lapsen sairastumisen vuoksi tapahtuvan poissaolon selvittämiseksi.

5. Äidin tai isän tulee ensisijaisesti pyrkiä järjestämään hoito. Huoltajan tulee tarvittaessa esittää selvitykseksi poissaolon välttämättömyydestä tieto lapsen hoitopaikan sekä samassa taloudessa asuvien perheenjäsenten hoitomahdollisuudesta ja sopivuudesta tehtävään.

Lapsen sairastuminen kesken työpäivän

6. Mikäli sopimuksen muut edellytykset ovat olemassa, tulee työntekijälle korvata poissaolotapauksessa palkka työehtosopimuksen mukaisesti.

Yleensä tämä merkitsee sitä, että työntekijä saa lapsen sairastumispäivältä palkan työvuoronsa loppuun asti.

Poissaolon pituus

7. Sopimuksessa mainitulla lyhyellä tilapäisellä poissaololla tarkoitetaan yhden, kahden, kolmen tai neljän päivän poissaoloa. Poissaolon pituus on aina arvioitava tapaus tapaukselta ottaen huomioon muun muassa hoidon järjestämismahdollisuudet ja sairauden laatu. Sopimus ei siten merkitse automaattista oikeutta neljän päivän palkalliseen enimmäispoissaoloon. Poissaolon ollessa sovittua pidemmän, ei korvausta suoriteta.

Vuosiloman ansainta

8. Vuosiloman pituutta määrittäessä palkallinen poissaolo katsotaan työssäolon veroiseksi ajaksi.

Sopimusmääräyksessä tarkoitettu yksinhuoltaja

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

Molemmat vanhemmat saman työnantajan palveluksessa vuorotyössä

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

Vaikeasti sairas lapsi

11. Työntekijällä, jonka lapsi sairastaa sairausvakuutuslain täytäntöönpanosta annetun valtioneuvoston asetuksen (30.12.2004; 1335 / 2004) 1 luvun 4 §:ssä tarkoitettua vaikeaa sairautta, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen sairausvakuutuslain (21.12.2004 / 1224) 10 luvun 2 §:n 2 momentissa tarkoitettuun lapsen hoitoon tai kuntoutukseen tai kuntoutukseen liittyvään kotihoitoon, kuten myös sopeutumisvalmennus- tai kuntoutuskurssille tai muuhun niihin rinnastettavaan lakiin perustuvaan kuntoutustoimintaan. Poissaolosta on sovittava työnantajan kanssa etukäteen.

22 § LÄÄKÄRINTARKASTUKSET

A. Lakisääteiset lääkärintarkastukset

1. Peruste

Työehtosopimuksen 22 §:n A-kohtaa sovelletaan, kun työsuhteen aikana suoritettava terveystarkastus tai toimenpide perustuu

- Hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteita, työterveyshuollon sisältöä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutusta koskevaan valtioneuvoston asetukseen (27.12.2001 / 1484) ja hyväksytyyn työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan
- Nuorista työntekijöistä annettuun lakiin (19.11.1993 / 998)
- Säteilylakiin (27.3.1991 / 592)

Työehtosopimuksen 22 §:n A-kohtaa sovelletaan myös sellaiseen tartuntatautilaissa (25.7.1986 / 583) tarkoitettuun lääkärintarkastukseen, joka johtuu työntekijän siirtymisestä saman yrityksen sisällä kyseistä lääkärintarkastusta edellyttävään työtehtävään.

2. Työnantajan korvausvelvollisuus

Työnantaja korvaa työntekijälle edellä kohdassa 1 mainittujen lääkärintarkastusten aiheuttaman ansionmenetyksen työntekijän säännöllisiä työtunteja vastaavalta ajalta. Säännöllisen työajan ansionmenetys korvataan myös kyseisiin lääkärintarkastuksiin liittyvien matkojen vaatimalta ajalta.

Jos työntekijä lähetetään edellä kohdassa 1 mainituissa säännöksissä tarkoitettuihin tarkastuksiin tai tutkimuksiin tai hänet niiden perusteella määrätään jälkitarkastukseen, maksaa työnantaja korvauksen myös välttämättömistä matkakustannuksista sekä työehtosopimuksen mukaisin edellytyksin myös päivärahan.

Mikäli tarkastus tapahtuu työntekijän vapaa-aikana, maksetaan työntekijälle korvauksena ylimääräisistä kuluista sairausvakuutuslain 11 luvun 7 §:n mukaista vähimmäispäivärahaa vastaava summa.

B. Muut lääkärintarkastukset

Ansionmenetyksen korvattavuuden edellytykset ovat seuraavat:

3. Perusedellytykset (koskevat kaikkia kohtia 3 - 7)

3.1 Kysymyksessä on oltava sairastumis- tai tapaturmatapaus, jossa on välttämätöntä päästä nopeasti lääkärintarkastukseen. Työntekijän on esitettävä lääkärintarkastuksesta työnantajan hyväksymä selvitys (esimerkiksi lääkärintodistus tai lääkärinpalkkiokuitti) sekä työnantajan pyytäessä selvitys siitä, kuinka kauan lääkärintarkastus odotuksineen ja kohtuullisine matka-aikoineen kesti.

3.2 Muissa kuin edellä kohdassa 3.1 tarkoitetuissa sairastumis- tai tapaturmatapauksissa edellytetään, että työntekijä varaa vastaanottoajan työaikana vain, jos sitä ei kohtuullisen ajan (esimerkiksi normaalitapauksissa viikon) kuluessa ole saatavissa työajan ulkopuolella. Työntekijän on esitettävä luotettava selvitys siitä, että hän ei ole voinut saada vastaanottoa työajan ulkopuolella.

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

3.4 Lääkärintarkastus on järjestettävä työajan tarpeetonta menetystä välttäen.

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

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

4. Erityisedellytykset

Ansionmenetys korvataan:

4.1 Uusi tai uusiutuva sairaus

4.1.1 Sellaisen lääkärintarkastuksen ajalta, jossa todetaan työntekijän sairaus.

4.1.2 Lääkärin tutkimustoimenpiteestä johtuneen enintään vuorokauden kestäneen työkyvyttömyyden ajalta

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

4.2 Aikaisemmin todettu sairaus

4.2.1 Kroonisen sairauden edellyttämän lääkärintarkastuksen ajalta edellyttäen, että kysymyksessä on asianomaisen erikoisalan lääkärin suorittama tarkastus hoidon määrittelemiseksi.

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

4.2.3 Hoidon määrittelemiseksi tarpeellisen asianomaisen erikoisalan lääkärin tarkastuksen ajalta, jossa annetaan määräys apuvälineen esim. silmälasien hankkimiseksi.

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

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

5. Laboratorio- ja röntgentutkimukset

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

6. Raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset ja tutkimukset

Sairausvakuutuslain mukaisen äitiysrahan saamisen edellytyksenä olevan lääkärin tai terveyskeskuksen todistuksen hankkimiseksi välttämättömän tarkastuksen ajalta.

7. 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.

C. Laskenta

Tässä pykälässä tarkoitettu ansionmenetys korvataan sairausajan palkan maksamista koskevia periaatteita noudattaen (TES 20 § kohdat 9 – 10 sekä 12 -14). Edellä tämän pykälän kohdassa 2 tarkoitettu

päiväraha maksetaan työehtosopimuksen matkakustannusten korvaamista koskevien määräysten mukaisesti.

23 § MUITA KORVAUKSIA

Asevelvollisuuskutsunta

1. Varusmiespalveluksen edellyttämän kutsunnan osuessa työntekijän työvuoroluettelon mukaisesti työpäiväksi työntekijä on oikeutettu saamaan kyseisen päivän palkalliseksi vapaaksi.

Reservin harjoitukset

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

50- ja 60-vuotispäivät

3. Työntekijällä, jonka työsuhde on yhdenjaksoisesti kestänyt vähintään kolme (3) kuukautta, on oikeus 50- ja 60-vuotispäivänään saada säännöllistä työaikaan vastaava palkallinen vapaa merkkipäivän sattuessa hänen työvuoroluettelon mukaisesti työpäiväkseen. Kolmivuorotyössä merkkipäivän ohella palkallisia vapaita ovat samalle kalenterivuorokaudelle sattuvat työvuoroluettelon mukaiset yövuorot.

Läheisen omaisen hautauspäivä, avioliittoon vihkimispäivä

4. Työntekijällä on oikeus saada säännöllistä työaikaan vastaava palkallinen vapaa työstä läheisen omaisensa hautauspäivänä sekä omana hääpäivänään.

Läheisenä omaisena pidetään työntekijän avio- tai avopuolisoa, lapsia ja ottolapsia, vanhempia ja isovanhempia, veljiä ja sisaria sekä avio- tai avopuolison vanhempia.

Avopuolisoina pidetään henkilöitä, jotka asuvat jatkuvasti yhteisessä taloudessa avioliittoa solmimatta.

24 § VUOSILOMA

Yleistä 1. Työntekijän oikeus vuosilomaan määräytyy voimassa olevan lain mukaan.

Vuosiloman määräytymisvuosi on huhtikuun 1. päivän ja seuraavan vuoden maaliskuun 31. päivän välinen aika nämä päivät mukaan lukien. Jos työsuhde on ennen lomanmääräytymisvuoden loppua kestänyt yhtäjaksoisesti vähintään vuoden, lomaoikeus on 2,5 arkipäivää kuukaudessa, jolloin täysi lomaoikeus on 30 arkipäivää lomanmääräytymisvuodessa.

Alle vuoden jatkuneessa työsuhteessa lomaoikeus on 2 arkipäivää kuukaudessa eli 24 arkipäivää lomanmääräytymisvuodessa.

Vuosiloman antaminen

2. Vuosiloma annetaan 15.5. ja 15.9. välisenä aikana. Vuosilomalain loman jakamista koskevista säännöksistä riippumatta työnantaja saa antaa neljä viikkoa ylittävän loman osan erikseen lomakauden ulkopuolella.
3. Jos työt vuosiloman ajaksi keskeytetään, ei lomaoikeutta vailla oleville työntekijöille makseta palkkaa keskeytysajalta eikä lomaan oikeutetuillekaan pidemmältä ajalta kuin mihin heillä olisi oikeus vuosilomalain mukaan.

Vuosilomaetuudet

4. Työntekijälle maksetaan vuosiloman yhteydessä vuosilomapalkka ja lomallelähtöraha.

5. Kokoaikaisen työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus

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

2) Työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus saadaan kertomalla hänen 1) kohdassa tarkoitettu keskituntiansionsa vuosilomalain 5 ja 6.1 §:ssä tarkoitettujen lomapäivien lukumäärän perusteella määräytyvällä seuraavasta taulukosta ilmenevällä kertoimella:

Lomapäivien lukumäärä	kerroin
2	16,0
3	23,5
4	31,0
5	37,8
6	44,5
7	51,1
8	57,6
9	64,8
10	72,0
11	79,2
12	86,4
13	94,0
14	101,6
15	108,8

16	116,0
17	123,6
18	131,2
19	138,8
20	146,4
21	154,4
22	162,4
23	170,0
24	177,6
25	185,2
26	192,8
27	200,0
28	207,2
29	214,8
30	222,4

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

Vuosilomapalkan maksaminen

Työntekijälle maksetaan normaaleina palkanmaksupäivinä vuosiloman aikana kohdan 24§ kohta 5 mukaista vuosilomapalkkaa samassa suhteessa kuin lomaa pidetään.

esim. Henkilö pitää kesällä vuosilomaa 24 vuosilomapäivää. Tällöin henkilölle maksetaan tämän loman osalta 24/30 osaa vuosilomapalkasta normaaleina palkanmaksupäivinä.

Vuosiloman alkaessa ja päättyessä kesken palkkakauden palkka maksetaan siten, että vuosilomapalkka ja normaali palkka eritellään työajan ja vuosiloma-ajan mukaisesti. Työsuhteen päättyessä kertyneet ja pitämättömät lomat maksetaan lomakorvauksena.

Lomallelähtöraha

6. Ennen lomaa maksettavan lomallelähtörahan laskentaperusteena on I vuosineljänneksen keskituntiansio korotettuna 3,4 prosentilla.

Mikäli edellä mainittua I neljänneksen keskituntiansiota ei ole käytettävissä, käytetään maksuhetkellä voimassa olevaa keskituntiansiota.

Lomallelähtörahan laskukaava:

13 tuntia x lomaan oikeuttavien kalenterikuukausien lukumäärä x I vuosineljänneksen keskituntiansio 3,4 prosentilla korotettuna.

Lomallelähtörahan enimmäismäärä on 156 x I vuosineljänneksen korotettu keskituntiansio.

Kuukausipalkalla työskentelevälle työntekijälle maksetaan lomallelähtöraha tämän kohdan mukaisesti.

Työsuhteen päättyessä työntekijälle maksetaan siihen mennessä ansaittu lomallelähtöraha edellyttäen, että työsuhde on kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään kolme (3) kuukautta. Työsuhteen päättyessä maksettavan lomallelähtörahan laskennassa käytetään maksuhetkellä voimassa olevaa keskituntiansiota.

Lomallelähtörahan vaihtaminen vastaavaan vapaaseen

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia lomallelähtörahan tai sen osan vaihtamisesta vastaavaan vapaaseen. Samalla on sovittava ajanjakso, jonka kuluessa vapaa pidetään. Vaihtamisen perusteena käytetään lomallelähtörahan laskennan mukaisesti työntekijälle kertynyttä tuntimäärää (13 x lomaan oikeuttavien kuukausien lukumäärä).

Vaihdettavan vapaan määrä saadaan, kun edellä oleva tuntimäärä jaetaan työntekijän säännöllisen työpäivän tuntimäärällä. Vaihdettavien vapaiden tulee olla kokonaisia päiviä. Vaihtamatta jätetty tuntimäärä maksetaan normaalina lomallelähtörahana.

Vapaata pidetään sovittuna ajankohtana. Pidettävän vapaan aikana työntekijälle maksetaan palkka keskituntiansion mukaan ilman 3,4 %:n korotusta. Kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan vapaan ajalta säännöllisen kuukausipalkan lisäksi työehtosopimuksen 15 §:n mukainen KTA -lisä.

Mikäli sovittu vapaa tai sen osa jää työntekijän työkyvyttömyyden tai työsuhteen päättymisen johdosta pitämättä, maksetaan pitämättä jäänyt vapaa-aika maksuhetkellä voimassa olevan keskituntiansion mukaisesti 3,4 %:lla korotettuna.

Osa-aikaisen työntekijän vuosilomapalkka ja lomapalkan tasauserä.

8. Mikäli työntekijän lomanmääräytymisvuoden aikana säännöllinen vuorokautinen työaika on ollut lyhyempi kuin 8 tuntia, lasketaan vuosilomapalkka ja lomakorvaus kuitenkin kertomalla vastaavasti keskituntiansio luvulla, joka saadaan, kun edellä kohdassa 5. olevat kertoimet kerrotaan viikon säännöllisten työtuntien lukumäärän ja luvun 40 osamäärällä.

Osa-aikaiselle työntekijälle maksetaan loma-aikana säännöllisen työajan kausi- tai kuukausipalkkaa käytössä olevan palkkaustavan mukaisesti.

Osa-aikaisen työntekijän edellä 5. kohdan mukaan lasketusta vuosilomapalkasta vähennetään loma-aikana maksettu kausi- tai kuukausipalkka, jolloin saadaan selville lomapalkan tasauserä.

Osa-aikaisen työntekijän lomapalkan tasauserästä tulee negatiivinen luku, koska osa-aikaisen työntekijän vuosilomapalkka on määritetty osa-aikatyön keskimääräisen viikkotyöajan ja kokoaikatyön suhteessa.

Osa-aikaisen työntekijän lomapalkan negatiivinen tasauserä saadaan vähentämällä vuosilomapalkasta laskennallinen kausipalkka. Palkasta vähennettävä osuus saadaan suhteuttamalla edellä mainittu summa osa-aikatyön ja kokoaikatyön työaikojen suhteessa.

Esimerkki:

Oletustiedot:

- osa-aikainen työntekijä työskentelee 50 % kokoaikaisesta työajasta
- tuntipalkka 9,00 euroa
- työntekijällä on oikeus 30 päivän pituiseen vuosilomaan
- lomapalkkasopimuksen mukainen keskituntiansio 10,00 euroa
- lomapalkkasopimuksen mukainen vuosilomapalkka $(222,4 \times 50\%) \times 10,00 = 111,2 \times 10,00 = 1112,00$ euroa
- laskennallinen kausipalkka $30 \times 6,67 \times 9,00 = 1800,90$ euroa

Lomapalkan tasauserä saadaan vähentämällä lomapalkkasopimuksen mukaisesta vuosilomapalkasta laskennallinen kausipalkka.

Lomapalkan tasauserän määräksi muodostuu siten 1112,00 euroa – 1800,90 euroa eli -688,90 euroa.

Palkasta vähennettävä summa on tässä tapauksessa 50 % edellä lasketusta negatiivisesta tasauserästä, eli 344,45 euroa.

$$\begin{aligned} \text{tasauserä} &= (\text{vuosilomapalkka} - (\text{vuosilomapäivät} \times 6,67 \times \text{tuntipalkka})) \\ &\times (\text{osa-aikatyön tunnit} / \text{kokoaikatyön tunnit}) \\ &= (1112,00 - (30 \times 6,67 \times 9,00)) \times 0,5 \\ &= (1112,00 - 1800,90) \times 0,5 \\ &= -688,90 \times 0,5 \\ &= -344,45 \text{ euroa} \end{aligned}$$

Lomapalkan tasauserän vähennys tehdään loman päättymistä seuraavana palkanmaksupäivänä.

25 § RYHMÄHENKIVAKUUTUS

Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan työntekijöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen keskusjärjestöjen välillä sovitun mukaisesti.

26 § TYÖTURVALLISUUS

1. Tapaturmien ja ammattitautien välttämiseksi ryhdytään kaikkiin tarpeellisiin toimenpiteisiin työntekijän turvallisuuden ja terveyden suojelemiseksi.

2. Työnantaja antaa työsuojeluvaltuutetulle sekä asianomaisille työosastoille tiedot työpaikalla käytettävistä kemiallisista aineista valtioneuvoston asetuksen (9.8.2001 / 715) 5 §:n mukaisella käyttöturvallisuustiedotteella.

3. Liitot pitävät tärkeänä, että edellä 1 kohdassa mainitut tiedot muiden kemiallisten aineiden käyttöön liittyvien työsuojelullisten vaatimusten ohella saatetaan käyttöpisteissä työskentelevien tietoon. Paikallisesti voidaan sopia asiaa koskevista menettelytavoista.

4. Vuosittain tarkastetaan, että työpaikalla käytettävistä kemiallisista aineista on kustakin olemassa ajantasainen käyttöturvallisuustiedote.

VI LUOTTAMUSMIEHET, TYÖSUOJELUVALTUUTETUT JA AMMATTIOSASTOT

27 § LUOTTAMUSMIEHET JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUT

Oikeus asettaa luottamusmies

1. Paikallisella Paperiliiton ammattiosastolla on oikeus asettaa teollisuuslaitokseen työntekijäin keskuudesta valittu pääluottamusmies. Tämän lisäksi, mikäli teollisuuslaitoksessa on useampia työosastoja, ja jos työntekijät sen katsovat tarpeelliseksi, voivat he asettaa keskuudestaan eri työosastoille luottamusmiehet, joiden tehtävänä on valvoa tämän sopimuksen noudattamista. Vaalista on ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle.

Yleissopimuksen noudattaminen

2. Luottamusmiesten osalta noudatetaan EK:n ja SAK:n välisen yleissopimuksen määräyksiä (Liite 3).

Ansionmenetyksen korvaaminen

3. Työnantaja korvaa sen ansion, jonka pääluottamusmies tai luottamusmies menettää toimiessaan työajallansa joko paikallisessa neuvottelussa työnantajan kanssa tai toimiessaan muuten työnantajan kanssa sovitussa tehtävissä. Säännöllisen työajan osalta ansionmenetyksen korvaus sisältyy hänen kausipalkkaansa. Säännöllisen työajan jälkeen suoritettujen toimeksiantojen ajalta maksetaan ylityökorvaus.

Edustavuuden toteaminen

4. Ellei paikallisesti ole toisin sovittu tai sovita, määräytyvät pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun työstä vapautuksen määrä ja palkkion suuruus vuosittain 1. tammikuuta työntekijämäärän mukaan. Mahdolliset muutokset sekä vapautuksen määrässä ja palkkion suuruudessa toteutetaan 1. tammikuuta jälkeen lähinnä alkavan palkkakauden alusta lukien.

Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun palkkio

5. Pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle maksetaan palkkakaussittain ylimääräistä palkkiota tehtäviensä hoitamisesta seuraavasti:

Edustavuus	Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun palkkio euroa / palkkakausi ajalla 27.2.-31.5.2020	
5–20 työntekijää	136 €/palkkakausi tai	296 €/kuukausi
21–50 ”	176 € ”	384 € ”
yli 50 ”	204 € ”	444 € ”

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun palkkiot 1.6.2020 lukien

5–20 työntekijää	140 €/palkkakausi tai	306 €/kuukausi
21–50 ”	182 € ”	397 € ”
yli 50 ”	211 € ”	459 € ”

Pääluottamusmiehelle palkkio maksetaan myös vuosiloman ajalta.

Pääluottamusmiehen ja /tai työsuojeluvaltuutetun ollessa vuosilomallaan tai muuten estyneenä yhtäjaksoisesti vähintään 2 viikon ajan korvaus maksetaan myös ammattiosaston ilmoittamalle varapääläluottamusmiehelle ja/ tai varatyösuojeluvaltuutetulle edellyttäen, että tämä hoitaa tällöin korvauksen perusteena olevaa tehtävää.

Mikäli sama työntekijä hoitaa sekä pääluottamusmiehen että työsuojeluvaltuutetun tehtävää, on hänelle maksettavan palkkion suuruus 1,5 kertaa pääluottamusmiehen palkkio, ellei toisin sovita.

Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun vapautus työstä

6. Tehtäviensä hoitamista varten pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle järjestetään säännöllistä vapautusta työstä seuraavasti:

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun vapautus työstä 27.2.2020 – 28.2.2022:

Edustavuus	Työstä vapautuksen määrä	
10–20 työntekijää	3 tuntia/palkkakausi tai	6 tuntia /kuukausi
21–50 ”	5 tuntia/palkkakausi tai	10 tuntia /kuukausi
yli 50 ”	8 tuntia/palkkakausi tai	16 tuntia / kuukausi

Työsuojeluvaltuutetun työstä vapautuksen määrä on kuitenkin vähintään EK:n ja SAK:n välisen yleissopimuksen mukainen.

Luottamusmies on oikeutettu omalla ajallaan hoitamaan ammattiosastoa koskevia asioita työpaikalla, mikäli se ei häiritse tehtaan työn kulkua.

Mikäli sama työntekijä hoitaa sekä pääluottamusmiehen että työsuojeluvaltuutetun tehtävää, on hänen työstänsä vapautuksen määrä 1,5 kertaa pääluottamusmiehen vapautuksen määrä, ellei toisin sovita.

Pääluottamusmiehen toimistotarvikkeiden säilyttäminen ja toimitila

7. Työnantaja järjestää pääluottamusmiehelle paikan hänen tehtäviensä edellyttämien toimistotarvikkeiden ja asiakirjojen säilyttämiseen. Työpaikan koon sitä edellyttäessä työnantaja järjestää tarkoituksenmukaisen tilan tehtävien hoitamista varten välttämättömien keskustelujen käymiseksi.

Liittojen tulkinta koskien tavanomaisina pidettäviä toimistovälineitä

8. Tehtävien hoitamista varten pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus käyttää yrityksen tavanomaisia toimisto- ym. välineitä. Työehtosopimuksen liitteenä olevan EK:n ja SAK:n välisen yleissopimuksen 4.2 kohdan toista kappaletta koskien liitot toteavat yhteisenä tulkintanaan, että tavanomaisten toimistovälineiden käsitteen piiriin kuuluvat myös yrityksessä yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internet-yhteys (sähköposti). Arvioinnissa voidaan ottaa huomioon yrityksen koko, luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun tehtävien laajuus ja edellyttämä tarve sekä ajankäytön määrä. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

Hätä- ja ylityöluettelo

9. Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun oikeudesta perehtyä hätä- ja ylityöstä työaikalain (9.8.1996 / 605) mukaisesti laadittuun luetteloon on määräys EK:n ja SAK:n välisen yleissopimuksen 5 luvussa.

Ay-edustukseen liittyvät tehtävät

10. Pääluottamusmiehelle tai ammattiosaston toimihenkilölle järjestetään tarvittaessa tilaisuus osallistua Paperiliiton tai SAK:n edustustehtäviin. Pääluottamusmiehen on ilmoitettava asiasta työnantajalle hyvissä ajoin.

28 § ILMOITUSTAULUJEN KÄYTTÖ

Paperiliiton sekä sen paikallisen ammattiosaston ilmoituksia ja tiedotteita saadaan tehdasalueella kiinnittää työnantajan niitä varten osoitettuihin ilmoitustauluille.

29 § KOKOUSTEN JÄRJESTÄMINEN TYÖPAIKALLA

Oikeus kokousten järjestämiseen

1. Paperiliiton rekisteröidyllä alayhdistyksellä ja sen työpaikalla olevalla osastolla, työhuonekunnalla tai vastaavalla on mahdollisuus työajan ulkopuolella (ennen työajan alkamista, ruokailutauolla tai välittömästi työajan päätyttyä sekä erikseen sovittaessa myös viikoittaisena vapaa-aikana) järjestää kokouksia työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä.

Sopiminen työnantajan kanssa

2. Kokouksen pidosta työpaikalla tai muussa jäljempänä kohdassa 3 tarkoitetussa paikassa on sovittava työnantajan kanssa, mikäli mahdollista kolme päivää ennen aiottua kokousta.

Kokouspaikka

3. Työnantaja osoittaa kokouspaikan joko työpaikalta tai sen läheisyydessä olevasta tarkoitukseen soveltuvasta tilasta. Ellei tällaista ole, on asiasta tarvittaessa neuvoteltava tarkoituksenmukaisen ratkaisun löytämiseksi. Kokouspaikkaa valittaessa on huomiota kiinnitettävä mm. työturvallisuutta, työhygieniaa ja paloturvallisuutta koskeviin määräyksiin sekä siihen, että kokous ei häiritse liike- tai tuotantotoimintaa.

Kokouksen järjestäjän vastuu

4. Pidettävän kokouksen järjestyksestä sekä kokoustilojen siisteydestä vastaavat kokoustilojen varauksen tehnyt järjestö ja järjestäjät. Järjestön luottamushenkilöiden tulee olla kokouksessa saapuvilla.

Ammattiliiton edustajat

5. Kokouksen järjestäjällä on oikeus kutsua kokoukseen Paperiliiton ja sen alayhdistyksen, kuten myös asianomaisen keskusjärjestön edustajia.

Paperiliiton toimihenkilöiden vierailut työpaikoilla

6. Paperiliiton toimihenkilöillä on oikeus käydä tutustumassa olosuhteisiin tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvilla työpaikoilla siitä asianomaisen työnantajan edustajan kanssa sovittuaan.

30 § AMMATTIYHDISTYSJÄSENMAKSUJEN PERINTÄ

Mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, työnantaja pidättää Paperiliiton jäsenmaksut palkanmaksukausittain työntekijän palkasta ja tilittää ne Paperiliiton työpaikalla toimivan ammattiosaston osoittamalle pankkitilille.

Työntekijälle annetaan tarvittaessa verotusta varten todistus pidätetystä summasta kalenterivuoden tai työsuhteen päätyttyä.

VII ERINÄISET MÄÄRÄYKSET

31 § JÄRJESTYSMÄÄRÄYKSIÄ

Työsääntöjen ja muiden määräysten noudattaminen

1. Työntekijän tulee noudattaa työpaikalle yhteistoimintalain mukaisesti sovittuja työsääntöjä sekä muita työnantajan toimivaltansa puitteissa antamia määräyksiä ja ohjeita.

Poissaolot työstä. Ilmoitusvelvollisuus

2. Ilman pätevää estettä työntekijä ei saa jäädä pois työstään. Poissaolostaan työntekijän tulee ilmoittaa lähimmälle esimiehelleen tai muulle työnantajan nimeämälle henkilölle, mikäli mahdollista jo ennen työvuoron alkamista.

Työvälineiden ja tuotteiden käsittely

3. Työntekijän tulee hyvin ja huolellisesti hoitaa työnantajan työtä varten antamia koneita ja työvälineitä. Velvoite koskee myös tuotteiden eri valmistusvaiheessa tapahtuvaa käsittelyä.

32 § NEUVOTTELUJÄRJESTYS

1. Jos työnantajan ja työntekijän välillä syntyy erimielisyyttä tämän työehtosopimuksen soveltamisesta tai tulkinnasta, on asiassa ensin työpaikalla neuvotteluteitse pyrittävä sovintoon. Mikäli paikalliset osapuolet eivät keskinäisissä neuvotteluissaan pääse asiassa yksimielisyyteen, voidaan erimielisyys jommankumman paikallisen osapuolen niin halutessa alistaa liittojen ratkaistavaksi. Tällöin asiasta on laadittava muistio, jossa on lyhyesti selostettu erimielisyyden aihe sekä kummankin osapuolen kanta perusteluineen. Molempien paikallisten osapuolten allekirjoitettua muistion siitä toimitetaan kappale työehtosopimukseen osallisina oleville liitoille.
2. Jos asiasta ei liittojenkaan välillä käydyissä neuvotteluissa saavuteta yksimielisyyttä, voidaan se saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

33 § PAIKALLINEN SOPIMINEN JA SEN MENETTELYTAVAT

Työehtosopimuksessa erikseen mainituista asioista voidaan paikallisesti sopia toisin tämän työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti joko työnantajan ja työntekijän tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken.

Luottamusmiehen ja työnantajan välillä tehty sopimus sitoo työnantajaa sekä kaikkia luottamusmiehen edustamia työntekijöitä. Sopimus on solmittava kirjallisena, jos jompikumpi sopijapuoli sitä pyytää.

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

Milloin sopimus on tehty kirjallisena, se on työehtosopimuksen osa ja sitä sovelletaan senkin jälkeen, kun työehtosopimuksen voimassaolo muutoin on lakannut.

34 § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

1. Tämä sopimus tulee voimaan 27.2.2020 ja on voimassa 28.2.2022 saakka jatkuen senkin jälkeen vuoden kerrallaan, mikäli sitä ei kummaltakaan puolelta ole irtisanottu viimeistään kaksi (2) kuukautta ennen päättymisaikaa.

2. Uudesta työehtosopimuksesta neuvoteltaessa ovat tämän työehtosopimuksen määräykset voimassa siihen asti, kunnes uusi työehtosopimus on tehty tai sopimusneuvottelut ovat päättyneet.

3. Työehtosopimuksen irtisanoneen osapuolen on viimeistään ensimmäisessä sopimuksen uudistamista tarkoittavassa neuvottelussa annettava muutosehdotus toiselle sopijapuolelle.

Helsingissä 12 päivänä maaliskuuta 2020

PAHVIN- JA PAPERINJALOSTAJAT JALO RY
YHTEINEN TOIMIALALIITTO RY
PAPERILIITTO RY

LIITE 1

Pahvin- ja paperinjalostusalan keskeytyvää kolmivuorotyötä (TAM 35) koskeva pöytäkirja 8.10.2014

Aika	8.10.2014 kello 15.00	
Paikka	Yleinen Teollisuusliitto ry, Helsinki	
Läsnä	Peter Fredman	YTL/Pahvin- ja Paperinjalostajain Yhdistys ry
	Pekka Tsupari,	”
	Raimo Kilpiäinen,	”
	Petri Vanhala,	Paperiliitto r.y
	Juhani Siira,	”
	Markku Häyrynen,	”
	Sami Laakso,	”

Todettiin, että liittojen hallinnot ovat hyväksyneet 5.9.2014 saavutetun neuvottelutuloksen pahvin- ja paperinjalostusalan keskeytyvää kolmivuorotyötä (TAM 35) koskevaksi pöytäkirjaksi ja päätettiin allekirjoittaa neuvottelutuloksen mukainen pöytäkirja.

1. Soveltamisala

Tämä pöytäkirja koskee keskeytyvää kolmivuorotyötä (TAM 35), joka tehdään kolmessa vuorossa viitenä päivänä viikossa siten, että työskentely keskeytyy viikonvaihteen ajaksi.

Keskeytyvään kolmivuorotyöhön, jota tehdään kuutena päivänä viikossa (TAM36) ja keskeytymättömään kolmivuorotyöhön (TAM 37) sovelletaan edelleen kulloinkin voimassa olevan paperiteollisuuden työehtosopimuksen määräyksiä.

2. Säännöllinen työaika

Keskeytyvässä kolmivuorotyössä säännöllinen vuorokautinen työaika on 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Paikallisesti voidaan sopia enintään 12 tunnin säännöllisestä vuorokautisesta työajasta. Paikallisesti voidaan sopia myös, että viikoittainen säännöllinen työaika on enintään 48 tuntia.

Säännöllinen viikoittainen työaika voidaan paikallisesti sopimalla järjestää myös keskimääräisenä viikkotyöaikana. Käytettäessä keskimääräistä viikkotyöaikaa on viikoittainen säännöllinen työaika keskimäärin 35,4 tuntia viikossa ja työajan tulee tasoittua enintään 52 viikon pituisen tasoittumisjakson aikana. Edellä mainittu keskimääräinen viikkotyöaika toteutuu työntekijän vuosilomaoikeuden ollessa 30 lomapäivää.

Lomaoikeuden ollessa vähemmän kuin 30 lomapäivää, pitenee keskimääräinen viikkotyöaika lomaoikeutta vastaavasti.

Arkipyhien sijoittumisesta riippuen keskimääräisen viikkotyöajan pituus vaihtelee kalenterivuositain ja se on vuonna 2015 keskimäärin 35,2 tuntia, vuonna 2016 keskimäärin 35,5 tuntia ja vuonna 2017 keskimäärin 35,7 tuntia.

3. Arkipyhäviikkojen työaika ja vapaapäivät

Arkipyhäviikkojen työaika vaihtelee sen mukaisesti, keskeytetäänkö työ arkipyhän ajaksi vai ei. Säännöllinen työvuoro voi sijoittua helatorstaille ja muulle arkipäivälle kuin lauantaille sattuvalla loppiaisella. Mikäli edellä mainitut arkipyhät ovat työpäiviä, tulee työntekijälle antaa vastaava määrä vapaata muuna aikana.

Vapaapäiviä ovat pääsiäislauantai, uudenvuodenpäivä-, loppiais-, vapunpäivä- ja itsenäisyyspäiväviikon lauantai ja pääsiäisen, helatorstain sekä joulun jälkeinen lauantai, elleivät tuotantotekniset syyt muuta vaadi.

Toinen pääsiäispäivä ei ole työpäivä, ellei paikallisesti toisin sovita.

Vappu on vapunaatosta kello 14 alkaen vapaapäivä.

Juhannusviikon keskiviikon kello 22.00:n ja juhannusviikon torstain kello 22.00:n välinen aika voi olla säännöllistä työaikaa, jolta maksetaan kausipalkan lisäksi 100 %:n korotusosa. Edellä mainittuna aikana voidaan antaa vuorovapaa, jolta maksetaan yksinkertainen korvaus keskituntiansion mukaan.

Juhannusviikon torstain kello 22.00:n ja juhannusaaton kello 06.00:n välinen aika voi olla säännöllistä työaikaa, jolta maksetaan kausipalkan lisäksi 200 %:n korotusosa. Edellä mainittuna aikana voidaan antaa vuorovapaa, jolta maksetaan yksinkertainen korvaus keskituntiansion mukaan.

Jouluaaton aaton kello 22.00:n ja jouluaaton klo 06.00:n välinen aika voi olla säännöllistä työaikaa, jolta maksetaan kausipalkan lisäksi 200 %:n korotusosa. Edellä mainittuna aikana voidaan antaa vuorovapaa, jolta maksetaan yksinkertainen korvaus keskituntiansion mukaan.

Annettaessa vuorovapaa työvuorosta uudenvuodenaattona, maksetaan siltä 200 %:n korotusosa. Perusosa sisältyy kausipalkkaan.

Tilapäisestä koko työosaston työskentelystä sunnuntaina, arkipyhinä tai niihin välittömästi liittyvinä vapaapäivinä on sovittava pääluottamusmiehen tai asianomaisen osaston luottamusmiehen kanssa viimeistään kolme päivää ennen kyseistä päivää.

4. Työajan tasaaminen

Keskeytyvän kolmivuorotyön työaikaa tasataan käyttämällä joko vuorovapaiden kertymisjärjestelmää tai keskimääräistä viikkotyöaikaa.

Keskimääräistä viikkotyöaikaa käytettäessä ei vuorovapaiden kertymisjärjestelmä ole käytössä.

4.1 Vuorovapaiden kertymisjärjestelmä

Käytettäessä vuorovapaiden kertymisjärjestelmää työntekijä ansaitsee vuorovapaita keskeytyvässä kolmivuorotyössä ansaintakauden aikana tekemistään säännöllisistä työvuoroista seuraavasti:

Väh.	11	työvuoroa/työpäivää	=1	vuorovapaa
"	22	"	=2	vuorovapaata
"	34	"	=3	"
"	46	"	=4	"

"	56	"	=5	"
"	68	"	=6	"
"	80	"	=7	"
"	91	"	=8	"
"	102	"	=9	"
"	114	"	=10	"
"	125	"	=11	"
"	137	"	=12	"
"	148	"	=13	"
"	159	"	=14	"
"	171	"	=15	"
"	183	"	=16	"
"	199	"	=17,5	"

Säännöllisiin työvuoroihin / työpäiviin rinnastetaan:

- työehtosopimuksen 21 ja 23 §:n perusteella palkalliseen vapaaseen oikeuttavat työvuorot / työpäivät
- Paperiliiton hallituksen ja liittovaltuuston kokouksen sekä liittokokouksen ajalle sattuvat työvuorot / työpäivät
- työnantajan määräämän ja kustantaman koulutuksen ajaksi sattuvat työvuorot kokonaisuudessaan sekä EK:n ja SAK:n välisen yleissopimuksen 7 luvussa tarkoitetun koulutuksen ajaksi sattuvat työvuorot / työpäivät yhteensä enintään 20 työvuoroa / työpäivää verotusvuotta (= ansaintakausi) kohti
- työvuorot / työpäivät, joilta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa
- työaikalain 23 §:n perusteella vapaana annettavaksi sovitut työvuorot

Kertyneiden vuorovapaiden antamisen, ilmoittamisen sekä muiden ehtojen osalta noudatetaan työehtosopimuksen 9 §:n määräyksiä.

Paikallisesti voidaan sopia keskeytyvän kolmivuorotyön lyhentäminen siten, että perjantain ja lauantain välinen yövuoro on vapaa eräinä viikkoina vuodesta.

4.2 Keskimääräinen viikkotyöaika

Käytettäessä keskimääräistä viikkotyöaika toteutetaan työajan tasaaminen antamalla vuorovapaita siten, että työaika enintään vuoden pituisena ajanjaksona tasoittuu keskimäärin 35,4 tuntiin viikossa.

Keskimääräinen viikkotyöaika toteutetaan etukäteen laadittavalla työajan tasoittumisjärjestelmällä, joka on laadittava koko tasoittumisjakson ajalle. Työajan tulee tasoittua sovittuun keskimääräiseen viikkotyöaikaan tasoittumisjakson aikana. Tasoittumisjakson pituus on enintään 52 viikkoa.

Työajan tasoittumisjärjestelmä rakennetaan siten, että se sisältää työpäiviä ja vuorovapaita. Työajan tasoittumisjärjestelmään merkitään työpäivät ja vuorovapaat.

Työajan tasoittumisjärjestelmä on luonteeltaan kollektiivinen ja koskee sitä aikaa, jona työkohteessa, osastolla tai työpaikalla on käytössä työaikamuotona keskeytyvä kolmivuorotyö.

Työajan tasoittumisjärjestelmää valmisteltaessa on luottamusmiehelle ja työntekijälle varattava tilaisuus esittää mielipiteensä työaikalain 34 ja 35 §:ssä säädetyin tavoin.

Työajan tasoittumisjärjestelmää voidaan muuttaa tuotannollisista tai töiden järjestelyihin liittyvistä syistä tai työntekijän pyynnöstä. Työajan tasoittumisjärjestelmän muuttamisen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista neuvotellaan työpaikalla työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

Työajan tasoittumisjärjestelmän muutoksista on ilmoitettava ao. työntekijöille vähintään seitsemän päivää ennen muutoksen voimaantuloa.

Vuorovapaat annetaan lähtökohtaisesti työajan tasoittumisjaksoksi laadittavan työvuorojärjestelmän mukaisesti.

5. Palkanmaksu

Palkanmaksu perustuu työntekijän henkilökohtaiseen kausipalkkaan.

Vuorovapaiden ajalta maksettava korvaus sisältyy kausipalkkaan. Kausipalkan lisäksi vuorovapailta maksetaan työehtosopimuksen 15 §:n mukaisesti laskettu keskimääräinen lisien ja palkkioiden osuus. Muilta osin vuorovapaiden osalta noudatetaan työehtosopimuksen 9 §:n kohtien vuorovapaita koskevia määräyksiä

Sairausajan palkkaa maksetaan työehtosopimuksen 20 §:n mukaisesti.

Tasoittumisjärjestelmän mukaisen työajan lisäksi tehty työ korvataan työehtosopimusten ylityötä ja TES – ylityötä koskevien määräysten mukaan.

Työkyvyttömänä olevaa työntekijää ei saa määrätä vuorovapaalle. Mikäli kuitenkin vuorovapaa annetaan tuotanto-osastolle, tuotantolinjalle tai työvuorolle samanaikaisesti, niin tällöin vuorovapaat kuluvat. Mikäli työntekijälle on ilmoitettu vuorovapaasta ja ilmoituksen jälkeen työntekijä tulee työkyvyttömäksi, niin vuorovapaat kuluvat.

Mikäli työntekijä on työskennellyt työvuorojärjestelmään merkityn vuorovapaan aikana, siirretään vuorovapaa annettavaksi myöhemmin. Vuorovapaat kuluvat ja karttavat sinä aikana, jolta työntekijä maksaa sairausajan palkkaa.

6. Muutostilanteet

Siirryttäessä keskeytyvästä kolmivuorotyöstä muuhun työaikamuotoon sekä työntekijän työsuhteen päättyessä sovitaan pitämättä jääneiden vuorovapaiden korvaamisesta joko antamalla vastaavasti vapaata tai maksamalla korvaus keskituntiansion mukaan. Liikaa pidetyt vuorovapaat voidaan vähentää vastaavalla tavalla.

7. Vuosiloman kertyminen

Työajan tasaamisen mukaiset vuorovapaat ovat työssäolopäivien veroisia päiviä vuosiloman pituutta määrättäessä, kuitenkin vähennettynä päivätyöntekijöillä asianomaiseen kalenterikuukauteen sisältyvien tavanomaisten vapaapäivien määrällä.

8. Pöytäkirjan voimaantulo ja tarkistaminen

Tämä pöytäkirja tulee voimaan 1.1.2015 lukien ja sitä noudatetaan pahvin- ja paperinjalostusalan työehtosopimuksen osana.

Pöytäkirja todettiin tarkastetuksi ja hyväksytyksi liittojen allekirjoituksilla

9. Allekirjoitukset

YTL/Pahvin- ja Paperinjalostajain Yhdistys ry
Paperiliitto ry

LIITE 2

AMMATTITASORYHMITTELYN OHJEISTUS

Ammattitaso 1

Työssä tarvittava ammattitaito saavutetaan lyhyellä koulutuksella ja lyhyen harjaantumisajan jälkeen.

Työssä tarvitaan oman työpaikan ja omaan työhön liittyvien laatu- ja turvallisuusmääräysten tuntemusta.

Työ voi olla esimerkiksi yksinkertaista kone-, koneapulais- tai käsityötä.

Ammattitaso 2

Työt, jotka ovat vaativampia kuin ammattitasolle 1 kuuluvat työt, mutta eivät kuitenkaan niin vaativia kuin ammattitasolla 3.

Ammattitaso 3

Työssä tarvitaan koulutuksen ja/tai kokemuksen avulla hankittua ammattitaitoa, joka vastaa tasoltaan ja pituudeltaan yleisten ammattikoulujen tasoa.

Työssä vaaditaan alalla tavanomaisen koneen käytön ja säädön hallintaa sekä yrityksessä tällä koneella valmistettavien tuotteiden tuntemusta, tai

Alalla yleisesti käytettävien koneiden ja laitteiden korjausten ja huollon hallitsemista.

Ammattitaso 4

Työt, jotka ovat vaativampia kuin ammattitasolla 3, mutta eivät kuitenkaan yhtä vaativia kuin ammattitasolla 5.

Ammattitaso 5

Työssä tarvitaan varsinaiseen ammattiin koulutuksen lisäksi jatkokoulutusta ja kokemusta.

Työssä edellytetään vaativien työmenetelmien käyttämistä, joka voi sisältää erityistä tarkkuutta, huolellisuutta ja asiantuntemusta vaativan koneen käyttöä ja säätämistä tai erikoisammatin ja/tai monipuolisen tehtäväalueen (esimerkiksi kunnossapito) hyvää hallintaa.

Ammattitaso 6

Erittäin vaativat ammattityöt, jotka edellyttävät laaja-alaista tuotannon tai kunnossapidon tuntemusta (monitoimihenkilöt), vaativaa itsenäistä harkintaa sekä alan ammattikoulutusta tai vastaavia tietoja tai pitkäaikaista kokemusta.

Tehtävät ovat kokonaisuutena vaativampia kuin normaalit ammattitason 5 työt.

Työn fyysinen rasittavuus ja työolosuhteet

Ammattitasoille 1 - 4 sijoitettu työ nostetaan seuraavalle ammattitasolle, jos työn fyysinen rasittavuus, työskentelyolosuhteet tai näiden tekijöiden yhteisvaikutus jäljempänä sanotun mukaisesti sitä edellyttävät.

AMMATTITASOILLE SJOITTELUN YHTEYDESSÄ HUOMIOON OTETTAVIA NÄKÖKOHTIA

I Tasoryhmittely tapahtuu parhaiten kahdessa vaiheessa:

Ensimmäisessä vaiheessa ryhmitellään työt pelkästään vaatimusmääritelmien perusteella, minkä jälkeen toisessa vaiheessa arvioidaan työn rasittavuuden ja olosuhteiden vaikutus eri töissä.

II Tasoryhmittely vaativuusmääritelmien perusteella suoritetaan seuraavasti:

- 1 Valitse aluksi kolme työtä, joista yhteen sopii hyvin ammattitason 1, toiseen ammattitason 3 ja kolmanteen ammattitason 5 määritelmä. Jos ammattitason 5:n kuvausta vastaavaa työtä ei löydy, sijoita yrityksen vaativin tehtävä tasolle, jonka määritelmä parhaiten vastaa tätä työtä (esimerkiksi AT 4).
- 2 Valitse tasolle 1, 3 tai 5 (tai vaativimpaan) vielä muutamia töitä. Totea, että työt jokaisella tasolla ovat keskenään (lähes) yhtä vaativia ja että eri tasolle sijoitettujen töiden vaativuuksissa on todella selvät erot.
- 3 Etsi työ tai tehtäväkokonaisuus, jonka vaativuus on esim. monipuolisuutensa takia ammattitasolle 1 sijoitettuja vaativampi, mutta ammattitasolle 3 sijoitettuja vähemmän vaativa. Sijoita se tasolle 2.
- 4 Valitse vielä muutamia töitä, jotka ovat vaativuudeltaan samanlaisia kuin ammattitasolle 2 jo sijoitettu työ ja sijoita ne tälle tasolle.
- 5 Etsi työ, jonka vaativuus on ammattitasolle 3 jo sijoitettuja vaativampi, mutta tasolle 5 jo sijoitettuja vähemmän vaativa. Sijoita tämä työ ammattitasolle 4.
- 6 Valitse ammattitasolle 4 vielä muutamia töitä, jotka ovat yhtä vaativia kuin sinne jo on sijoitettu.
- 7 Tarkista, että tähänastiset ammattitasoille sijoitetut vastaavat määritelmiä ja ovat keskenään oikeissa vaativuussuhteissa.
- 8 Sijoita loput työt ammattitasoille määritelmien avulla ja vertaamalla jo tehtyyn arvioon.
- 9 Tarkista lopputulos ja tee mahdolliset tarkistukset.

III Työn rasittavuuden ja olosuhteiden arviointi.

Edellä kohdassa 2 saavutettu tasoryhmittelytulos voi ammattitasoilla 1 - 4 nousta yhdellä tasolla, jos työn fyysinen rasittavuus, työolosuhteet, tai näiden yhteisvaikutus on riittävän suuri. Ammattitaso nousee yhdellä, jos työhön sopii joku seuraavista määritelmistä.

- 1 Työ on fyysisesti raskasta. Siinä esiintyy pysyvää ponnistelua ja voiman käyttöä, esimerkiksi raskaiden esineiden nostamista
- 2 Työolosuhteissa poikkeuksellisen suuret haittatekijät ovat vallitsevia. Hankalien suojavälineiden käyttö on jatkuvasti välttämätöntä.
- 3 Työ on fyysisesti melko raskasta ja työolosuhteissa on tämän lisäksi selviä haittatekijöitä, kuten pölyä, kosteutta, kaasuja tai tavanomaisesta selvästi poikkeava lämpötila. Lyhytaikaisia rasi-tushuippuja ei oteta huomioon, vaan arvio tehdään keskimääräisen rasituksen perusteella.

IV Lopullinen ryhmittely

- 1 Laadi lopullinen ryhmittely, jossa rasittavuus ja olosuhteet on otettu huomioon.
- 2 Tarkista lopputulos.

Ammattitasoryhmittelyn ohjeistus

Mikäli tuotantomenetelmissä, työjärjestelyissä jne. tapahtuu muutoksia, on tarkistettava, onko toteutetulla muutoksella vaikutusta tehtäväkokonaisuuden vaativuuteen ja ammattitasoryhmittelyyn. Työnantajan ja pääluottamusmiehen tulee keskenään sopimallaan tavalla ja aikavälillä tarkastella ammattitasoryhmittelyn oikeuden mukaisuutta ja mahdollisia kehittämistarpeita.

Ammattitaidon kehittäminen

Liitot korostavat henkilöstön ammatillisen koulutuksen merkitystä alan kilpailukyvyyn ja osaamistaidon kehittämiseksi. Liitot kehottavat paikallisia osapuolia toimimaan yhteisesti yritysten kilpailukykyä ja koulutusta koskevilla asioilla.

1 LUKU YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

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

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

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

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

Osapuolten neuvottelut ja lausuntojen pyytäminen

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

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

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

Ennakoilmoitus työtaisteluista

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

Soveltamisala

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

Organisaatio- yms. muutokset

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

Lakiviittaukset

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

2 LUKU YHTEISTOIMINTA TYÖPAIKALLA

Kehittämistoiminta

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

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

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

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

Yhteistoiminnan toteuttaminen

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

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

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

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

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

Tyky -toiminta

Työkykyä ylläpitävä toiminta työpaikoilla on linjajohdon, henkilöstöhallinnon, työterveyshuollon ja työsuojeluorganisaation yhteistyötä. Työkykyä ylläpitävän toiminnan periaatteet, joilla ylläpidetään työssä olevien henkilöiden työkykyä ja työssä selviytymistä, sisällytetään työsuojelun toimintaohjelmaan tai työterveyshuollon

toimintasuunnitelmaan. Sovittaessa voidaan edellä mainitut periaatteet sisällyttää myös työpaikalla laadittavaan kehittämistoiminta- tai muuhun vastaavaan suunnitelmaan. Työsuojelupäällikön ja -valtuutetun tehtävänä on osallistua suunnitelman laatimiseen, toteuttamiseen ja seurantaan.

3 LUKU YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT JA YHTEISTOIMINTAORGANISAATIOT

3.1

Luottamusmiehiä koskevat määräykset

Valitseminen

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

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

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

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

Tehtävät

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

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

Neuvottelujärjestys

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

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

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

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

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

3.2

Työsuojelua koskevat määräykset

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

Tehtävät

Työsuojelupäällikön tehtävänä on muiden työsuojeluyhteistoiminnan piiriin kuuluvien tehtävien ohella

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

Asiamies

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

Toimikunta

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

Soveltamisalan rajoitus

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

3.3

Ilmoitukset

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

4 LUKU LUOTTAMUSMIESTEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN SEKÄ TYÖSUOJELUASIAMIEHEN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

4.1

Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen

Vapautus

Tehtäviensä hoitamista varten pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle järjestetään tarvittaessa tilapäisesti, säännöllisesti toistuen tai kokonaan vapautus työstään.

Muulle luottamusmiehelle kuin pääluottamusmiehelle, työsuojeluasiamiehelle sekä muille yrityksen ja henkilöstön väliseen tämän sopimuksen edellyttämään yhteistoimintaan osallistuville henkilöstön edustajille järjestetään tarvittaessa tilapäisesti vapautus työstä.

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

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

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

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

Ansionmenetyksen korvaaminen

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

Jos luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu, työsuojeluasiamies tai työsuojelutoimikunnan tai muun

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

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

4.2

Asema

Työsuhde

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

Toimitilat

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

Palkka- ja siirtosuoja

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

Mikäli työsuojeluasiamies joudutaan tilapäisesti siirtämään työhön varsinaisen toimialueensa ulkopuolelle, on pyrittävä

siihen, ettei siirtäminen kohtuuttomasti haittaa työsuojeluasiamiehen tehtävien hoitamista.

Ammattitaidon ylläpitäminen

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

Liikkeen luovutus

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

4.3

Työsuhdeturva

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

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

Yksilösuoja

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

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

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

Ehdokassuoja

Edellä olevia työsuhteturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös pääluottamusmiehehdokkaaseen, 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 todeksi.

Jälkisuoja

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

Korvaukset

Jos luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työ sopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena hänelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä työsopimuslain 12:2 §:n 2 momentin perusteiden mukaan. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu. Milloin tuotantoyksikössä tai vastaavassa toimintayksikössä säännöllisesti työskentelevien työntekijöiden ja toimihenkilöiden määrä on 20 tai vähemmän, edellä mainittu korvaus on työsuojeluvaltuutetun osalta vähintään 4 kuukauden palkka ja enintään 12:2 §:n 1 momentin mukaan määräytyvä korvaus.

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

4.4

Varamiehet

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

5 LUKU

TYÖNANTAJAN TIEDOTTAMISVELVOITTEET

Palkkatilasto- ja henkilöstötiedot

Ellei alakohtaisesti tai paikallisesti toisin sovita, on pääluottamusmiehellä oikeus tehtäviensä hoitoa varten saada TT:n neljännesvuositilastoa vastaavat tiedot toimialueensa työntekijöiden ansiotasosta ja rakenteesta välittömästi TT:n palkkatilaston valmistuttua edellyttäen, että yrityksestä kerättävistä palkkatiedoista on alan tilaston ryhmittelyt tehtävissä.

Ansiotietoja, jotka koskevat kuutta henkilöä pienempiä työntekijäryhmiä, ei anneta.

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

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

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

Tiedot ulkopuolisesta työvoimasta

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

jälkikäteen viivytyksettä. Edellä mainitut asiat tiedotetaan, mikäli mahdollista myös työsuojeluvaltuutetulle.

Työaikakirjanpito

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

Tietojen luottamuksellisuus

Pääluottamusmies saa edellä mainitut tiedot luottamuksellisina tehtäviensä hoitamista varten.

Säädökset

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

Yritystä koskevat tiedot

Työnantajan tulee esittää henkilöstölle tai sen edustajille:

Yrityksen tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen siihen perustuva selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta.

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

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

Viipymättä olennaiset muutokset edellä mainituissa tiedoissa.

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

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

Yrityksessä henkilöstöasioiden hoidossa noudatettavat yleiset periaatteet tai ohjeet sekä yrityksen toiminta- ja

henkilöstöorganisaatio on saatettava työpaikalla henkilöstön tietoon.

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

Salassapitovelvollisuus

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

6 LUKU HENKILÖSTÖN KESKINÄINEN TIEDOTUSTOIMINTA JA KOKOUSTEN JÄRJESTÄMINEN

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

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

Mikäli työpaikalla ilmestyy henkilöstölle tarkoitettu tiedotuslehti, on edellä mainitulla henkilöstön yhteenliittymällä oikeus käyttää sitä edellä mainittujen kokousilmoitusten tai tiedonantojen julkaisemiseen tai

Julkaista ne työnantajan työntekijöiden käyttöön osoittamalla ilmoitustaululla. Ilmoitustaulun sisällöstä ja hoidosta vastaa ilmoittaja.

7 LUKU KOULUTUS

7.1 Ammatillinen koulutus

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

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

7.2 Yhteinen koulutus

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

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

Työsuojelun yhteistoiminnan peruskurssit ja työsuojeluyhteistyön kannalta tarpeelliset erikoiskurssit ovat

tässä tarkoitettua yhteistä koulutusta. Peruskurssille voivat tämän sopimuksen edellytyksin osallistua työsuojelutoimikunnan jäsen, työsuojeluvaltuutettu, varavaltuutettu ja työsuojeluasiamies sekä erikoiskurssille työsuojeluvaltuutettu.

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

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

7.3

Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

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

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

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

7.4

Korvaukset

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

toimintaan liittyvien koulutustilaisuuksien osalta ammattiosaston puheenjohtajalle enintään kuukauden ajalta, mikäli hän työskentelee yrityksessä, jossa on vähintään 100 asianomaisen alan työntekijää ja hänen johtamassaan ammattiosastossa on vähintään 50 jäsentä.

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

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

7.5

Sosiaaliset edut

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

8 LUKU

ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ

8.1

Yleistä

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

Toisaalta vieraan työvoiman käyttö perustuu ns. työvoiman vuokraukseen, jolloin työvoimaa hankkivien liikkeiden

toimittamat lainamiehet (vuokramies), tekevät työtä toiselle työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alaisena. Edellä ensimmäisessä kappaleessa mainittuja tilanteita kutsutaan jäljempänä alihankinnaksi ja edellä toisessa kappaleessa mainittuja tilanteita kutsutaan jäljempänä vuokratyövoimaksi.

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

8.2 Alihankinta

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

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

8.3 Vuokratyövoima

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

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

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

9 LUKU SOPIMUKSEN SITOVUUS

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

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

Helsingissä 4. kesäkuuta 1997

TEOLLISUUDEN JA TYÖNANTAJAIN KESKUSLIITTO
Tapani Kahri Seppo Riski

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK
Lauri Ihalainen Kirsti Palanko-Laaka

LIITE 4

IRTISANOMISSUOJASOPIMUS 10.5.2001 (TT-SAK)

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 § Yleinen soveltamisala

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

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

Soveltamisohje **Yleinen soveltamisala**

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

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

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

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

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

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

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

2 § Irtisanomisen perusteet

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

Soveltamisohje

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

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

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

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

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

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

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

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

3 § Irtisanomisajat

Työnantajan noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

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

Työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

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

Soveltamisohje

Työsuhteen kestoajan määräytyminen

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

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

Työsuhteen kestoajaan ei siis lueta varsinaista asevelvollisuusajaa.

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 määräajkaan 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, vapun

päiväksi, joulukuun- tai juhannusaatoksi tai arkilauantaiksi, on mainittu päivä tästä huolimatta työsuhteen päättymispäivä.

Irtisanomisajan kulumisen ja määräaikainen työsopimus

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

4 § Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

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

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

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

Soveltamisohje

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

6 § Irtisanomisen perusteen ilmoittaminen

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

II IRTISANOMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ

7 § Soveltamisala

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

8 § Irtisanomisen toimittaminen

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

9 § Työntekijän kuuleminen

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

Soveltamisohje

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

10 § Tuomioistuinkäsittely

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

11 § Välimiesmenettely

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

12 § Korvaus työ sopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta

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

13 § Korvauksen määrä

Korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka.

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

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

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

Soveltamisohje

Työttömyyspäivärahojen osuuden vähentäminen koskee korvausta siltä osin kuin se on korvausta työntekijälle ennen tuomion julistamista tai antamista menetetyistä

työttömyydestä johtuvista palkkaedusta. Vähennyksen määrä on pääsääntöisesti 75 prosenttia ansioon suhteutetusta työttömyyspäivärahasta, 80 prosenttia peruspäivärahasta ja työmarkkinatuki kokonaisuudessaan. Korvauksesta voidaan tehdä edellä mainittua pienempi vähennys tai jättää vähennys kokonaan tekemättä, jos se on korvauksen määrä, työntekijän taloudelliset ja sosiaaliset olot sekä hänen kokemansa loukkaus huomioon ottaen kohtuullista.

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

III LOMAUTUS

14 § Lomauttaminen

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

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

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

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

Soveltamisohje

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

15 § Ennakkoselvitys

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

on esitettävä viipymättä lomautuksen tarpeen tultua työnantajan tietoon. Selvityksen antamisen jälkeen, ennen lomautusilmoitusta työnantajan on varattava työntekijöille tai luottamusmiehelle tilaisuus tulla kuulluksi annetusta selvityksestä.

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

16 § Lomautusilmoitus

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

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

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

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

Poikkeukset lomautusilmoituksen määräajoista

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

Sopimukseen sisältyy lisäksi maininta lomautusilmoituksen tarpeettomuudesta tapauksissa, joissa hänellä "ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi". Työsopimuslakia koskevassa hallituksen esityksessä mainitaan esimerkkeinä tällaisista poissaoloista perhevapaa, opintovapaa ja asevelvollisuuden

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

Työnantajan korvausvelvollisuus eräissä poikkeuksellisissa tilanteissa

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

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

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

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

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

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

Poikkeukselliset lomautustilanteet

1. Lomautuksen peruuttaminen

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

2. Lomautuksen siirtäminen

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

Esimerkki:

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

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

3. Lomautuksen keskeyttäminen

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

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

Lomautus ja lyhennetty työaika

Lomauttamismenettelyyn liittyvät määräykset koskevat sekä varsinaista lomautusta (työnteon keskeyttäminen kokonaan) että ns. kollektiivista siirtymistä lyhennettyyn työaikaan. Näin ollen sopimuksen määräyksiä ennakkoselvityksestä ja

lomautusilmoitusajasta noudatetaan myös siirryttäessä lyhennettyyn työviikkoon, ellei toisin ole sovittu.

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

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

Työn alkamisesta ilmoittaminen

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

Muu työ lomautusaikana

Lomauttaminen ei sopimuksen mukaan estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä.

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

Asunto lomautusaikana

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

palkanmaksuvelvollisuuden päättymistä seuraavan toisen kalenterikuukauden alusta. Vastike saa olla neliömetriltä enintään määrä, joka on asumistukilain (408/1975) nojalla vahvistettu paikkakunnalla kohtuullisiksi enimmäisasumismenoiksi neliometriä kohden. Vastikkeen perimisestä on ilmoitettava työntekijälle viimeistään kuukautta ennen maksuvelvollisuuden alkamista.

IV ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

17 § Työvoiman vähentämisyjärjestys

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

Työvoiman vähentämisyjärjestystä koskevilla riidoilla noudatetaan 10 §:ssä sovittuja kanneajoja.

Soveltamisohje

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

18 § Irtisanomista tai lomautusta koskeva ilmoitus luottamusmiehelle ja työvoimaviranomaiselle

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

19 § Takaisinottaminen (tämän kohdan sijaan noudatetaan työehtosopimuksen 5 § 7. kohdan määräystä)

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

Soveltamisohje

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

20 § Seuraamusjärjestelmä

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

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

Muutoin seuraamusjärjestelmän osalta noudatetaan aiemmin vallinnutta käytäntöä.

21 § Voimaantulomääräys

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

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

Helsingissä 10. päivänä toukokuuta 2001

TEOLLISUUDEN JA TYÖNANTAJAIN KESKUSLIITTO

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK