

**Lasitus-, rakennuslasitus- ja
lasinjalostusalan
työehtosopimus**

13.2.2020 – 31.1.2024

**2020
—
2024**

**LASITUS-,
RAKENNUSLASITUS- JA
LASINJALOSTUSALAN**

TYÖEHTOSOPIMUS

13.2.2020 – 31.1.2024

LASITUS-, RAKENNUSLASITUS- JA LASINJALOSTUSALAN TYÖEHTOSOPIMUS
SOPIMUSKAUDEKSI 13.2.2020 – 31.1.2024

Sisällys

Yleiset säännökset.....	18
1 § Soveltamisala	18
2 § Yleisten sopimusten noudattaminen.....	18
Työsuhte.....	19
3 § Työsuhteen päättymisen.....	19
Työaika	20
4 § Työaika.....	20
5 § Päivittäiset lepoajat.....	23
6 § Ylityö, sunnuntaityö, hätätyö ja lauantaityo	23
7 § Häilytystyo	24
8 § Aikapalkat	25
9 § Urakkapalkka ja tulos- ja voittopalkkio	27
10 § Kuukausipalkkaan siirtyminen	28
11 § Paikkakuntakalleusluokittelu	28
12 § Keskituntiansio	28
Muut korvaukset.....	29
13 § Matkakustannusten korvaukset	29
14 § Arkipyhäkorvaus.....	31
15 § Muita korvauksia	31
Sosiaaliset säännökset	34
16 § Vuosiloma	34
17 § Lomarahaa.....	34
18 § Sairausajan palkka	35
19 § Lääkärintarkastukset.....	38
20 § Ryhmähenkivakuutus.....	41
21 § Paikallinen sopiminen	41
Muita säännöksiä	42
22 § Työsuojelu.....	42
23 § Palkanmaksu	42
24 § Neuvottelujärjestys erimielisyytapauksissa	42
25 § Luottamusmiehet ja työsuojeluvalltuudet.....	43
26 § Asiamiehet	44
27 § Jäsenmaksujen periminen	44
28 § Jatkuvan neuvottelun periaate	45
29 § Työehtosopimuksen selkeyttäminen	45
30 § Työaikapankki	45
31 § Teollisuusalojen ammattiliiton hallintoelimien kokoukset.....	46
32 § Työehtosopimukseen tehdyt muutokset.....	46
Työajan lyhentäminen lasitus-, rakennuslasitus- ja lasinjalostusalalla.....	48
1 § Soveltamisala	48
2 § Työaika keskeytyvässä kolmivuorotyössä	48
3 § Vapaan kertyminen.....	48
4 § Vapaan antaminen.....	49
5 § Korvaus vapaan ajalta.....	50
6 § Viikkoylityö.....	50
7 § Vapaan lukeminen työssäolon veroiseksi	50

8 § Sopimuksen voimassaoloaika	51
Yleissopimus.....	52
1 luku	52
Yleisiä määräyksiä	52
Perusoikeudet.....	52
Työnjohto-oikeus	52
Osapuolten neuvottelut ja lausuntojen pyytäminen	52
Ennakkoilmoitus työtaisteluista	52
Soveltamisala	52
Organisaatio- yms. muutokset.....	53
Lakiviittaukset.....	53
2 luku	53
Yhteistoiminta työpaikalla	53
Kehittämistoiminta	53
Yhteistoiminnan toteuttaminen.....	53
Tyky-toiminta	54
3 luku	54
Yhteistoimintatehtävät ja yhteistoimintaorganisaatiot	54
3.1 Luottamusmiehiä koskevat määräykset	54
Valitseminen.....	54
Tehtävät	55
Neuvottelujärjestys.....	55
3.2 Työsuojausta koskevat määräykset.....	55
Tehtävät	56
Asiamies.....	56
Soveltamisalan rajoitus	56
3.3 Ilmoitukset	56
4 luku	56
Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutetun sekä työsuojeluasiamiehen asemaa koskevat määräykset.....	56
4.1 Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen.....	56
Vapautus	56
Ansionmenetyksen korvaaminen.....	57
4.2 Asema.....	57
Työsuhte.....	57
Toimitilat.....	57
Palkka- ja siirtosuoja	58
Ammattitaidon ylläpitäminen	58
4.3 Työsuhtedeturva	58
Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet.....	58
Yksilösuoja.....	58
Ehdokassuoja	59
Jälkisuoja	59
Korvaukset.....	59
4.4 Varamiehet	59
5 luku	59
Työnantajan tiedottamisvelvoitteet.....	59

Palkkatilasto- ja henkilöstötiedot	59
Tiedot ulkopuolisesta työvoimasta.....	60
Oppisopimus- ja koulutusoppimussopilaat	60
Työaika kirjapito.....	60
Tietojen luottamuksellisuus	60
Säädökset.....	60
Yritystä koskevat tiedot	60
Salassapitovelvollisuus	61
6 luku	61
Henkilöstön keskinäinen tiedotustoiminta ja kokousten järjestäminen	61
7 luku	62
Koulutus.....	62
7.1 Ammatillinen koulutus.....	62
7.2 Yhteinen koulutus.....	62
7.3 Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat.....	63
7.4 Korvaukset.....	63
7.5 Sosiaaliset edut.....	64
8 luku	64
Ulkopuolisen työvoiman käyttö	64
8.1 Yleistä	64
8.2 Alihankinta	64
8.3 Vuokratyövoima	64
9 luku	65
Sopimuksen sitovuus.....	65
IRTISANOMISSUOJASOPIMUS.....	66
I YLEISET MÄÄRÄYKSET	66
1 § Yleinen soveltamisala.....	66
2 § Irtisanomisen perusteet	67
3 § Irtisanomisajat	67
4 § Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen.....	69
5 § Irtisanomisesta ilmoittaminen.....	69
6 § Irtisanomisen perusteen ilmoittaminen	69
II IRTISANOMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ	70
7 § Soveltamisala	70
8 § Irtisanomisen toimittaminen.....	70
9 § Työntekijän kuuleminen.....	70
10 § Tuomioistuinkäsittely.....	70
11 § Välimiesmenettely.....	70
12 § Korvaus työsuhteen perusteettomasta irtisanomisesta	70
13 § Korvauksen määrä	70
III LOMAUTUS	71
14 § Lomauttaminen.....	71
15 § Ennakkoselvitys.....	71
16 § Lomautusilmoitus	72
IV ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ	75
17 § Työvoiman vähentämisyjärjestys.....	75
18 § Irtisanomista tai lomautusta koskeva ilmoitus luottamusmiehelle ja työvoimaviranomaiselle.....	75
19 § Takaisinottaminen.....	75
20 § Seuraamusjärjestelmä.....	76

21 § Voimaantulomääräys	76
Lomapalkkasopimus 2005	77
1 § Soveltamisala	77
2 § Vuosilomapalkka ja lomakorvaus	77
3 § Työssäolon veroinen aika	78
4 § Voimaantulo	78
ASIAHAKEMISTO	80

SUOMEN TASOLASIYHDISTYS RY
TEOLLISUUSLIITTO RY

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA:

LASITUS-, RAKENNUSLASITUS- JA LASINJALOSTUSALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN OPTIOVUODEN 2022 PALKANTARKASTUKSISTA

Aika	14. päivänä helmikuuta 2022
Paikka	Hakaniemenranta 1 A, HELSINKI
Läsnä	Suomen Tasolasiyhdistys ry: Mika Selinko
	Teollisuusliitto ry: Jyrki Virtanen Toni Laiho

1. Työehtosopimuksen allekirjoittaminen ja uudistaminen

Todettiin, että osapuolet ovat tänään allekirjoittaneet Lasitus-, rakennuslasitus- ja lasinjalostusalan työehtosopimuksen uudistaen edellisen työehtosopimuksen liittojen välillä 01.02.2022 saavutetun neuvottelutuloksen mukaisesti.

2. Vuoden 2022 palkantarkistuksia koskeva neuvottelutulos

Todettiin, että liitot ovat tänään saavuttaneet neuvottelutuloksen Lasitus-, rakennuslasitus- ja lasinjalostusalan vuoden 2022 palkantarkistuksista.

3. Palkantarkistukset

3.1 Palkankorotukset vuonna 2022

A. Yleiskorotus 1.5.2022

Palkkoja korotetaan 1.5.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1,6 %.

B. Työnvaativuusluokkapalkat 1.5.2022

Työehtosopimuksen 8 §:n mukaisia ohjetuntipalkkoja korotetaan 1.5.2022 lukien 2,0 prosentilla.

Kuukausipalkat muodostetaan ohjetuntipalkoista työehtosopimuksen 10 §:n ensimmäisen kappaleen mukaisesti.

Ohjepalkat 1.5.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

	Senttiä/tunti	Euroa/kuukausi
Harjoittelija	1010	1806
Palkkaryhmä 1	1119	1994
Palkkaryhmä 2	1150	2053
Palkkaryhmä 3	1203	2148
Palkkaryhmä 4	1279	2283
Palkkaryhmä 5	1348	2407

Kokemusvuosilisät 1.5.2022

Kokemusvuosilisiä korotetaan 1.5.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,0 %.

Kokemusvuosilisälisien määrät 1.5.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

	Euroa/tunti
5-9 vuotta	0,15
10-14 vuotta	0,27
15-19 vuotta	0,46
20-24 vuotta	0,60
25-29 vuotta	0,73
30 tai yli vuotta	0,87

Paikallinen erä 1.5.2022

Yrityskohtaisesti tai toimipaikkakohtaisesti, jos yrityksellä on useita toimipaikkoja, on käytettävissä 0,4 % suurin paikallinen erä laskettuna Lasitus-, rakennuslasitus- ja lasinjalostusalan työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien työntekijöiden maaliskuun 2022 henkilökohtaisten tunti- ja kuukausipalkkojen summasta.

0,4 % paikallinen erä jaetaan työntajan päättämällä tavalla kohdennettuna tai yleiskorotuksena.

Palkankorotusten toteuttamisen jälkeen kohtuullisessa ajassa työnantaja kertoo pääluottamusmiehelle, ja ellei pääluottamusmiestä ole valittu, koko työntekijäryhmälle työntekijöiden palkkojen korottamiseen käytetyn yrityskohtaisen erän toteutustavan ja mikäli erä kohdennettiin, niin sen suuruuden ja sen, että miten erä jaettiin.

3.2 Vuoden 2023 palkankorotukset

Vuoden 2023 palkankorotuksista sovitaan 15.3.2023 mennessä. Mikäli vuoden 2023 palkankorotuksia ei saada sovittua 15.3.2023 mennessä, on nyt voimassa oleva työehtosopimus irtisanottavissa kahden kuukauden irtisanomisajoin.

Mikäli työehtosopimuksen voimassaolo päättyy, ovat tämän työehtosopimuksen määräykset voimassa siihen asti, kunnes uusi työehtosopimus on tehty tai sopimusneuvottelut ovat päättyneet.

4. Muut sovitut asiat

4.1 Perhevapaatyöryhmä

Tasavallan presidentti vahvisti 14.1.2022 ns. perhevapaaudistukseen liittyvät lait ja määräsi lait tulemaan voimaan 1.8.2022. Perhevapaaudistukseen liittyvät uudet vanhempainvapaat koskevat pääsääntöisesti lapsia, joiden laskettu syntymäaika on 4.9.2022 tai sen jälkeen.

Osapuolet asettavat työryhmän, jonka tehtävänä on työehtosopimuksen äitiys- ja isyysvapaan palkkamääräysten mukauttaminen vastaamaan perhevapaaudistuksen nimikkeistöä ja sisältöä siten, että työnantajan kustannukset eivät nouse ja työehtosopimuksen palkallisten vapaapäivien kokonaislukumäärä pysyy uudistamista edeltävällä tasolla.

Jos työryhmän työ ei ole valmistunut 1.8.2022 mennessä, työehtosopimuksen äitiysvapaan palkkaa koskevaa määräystä sovelletaan siten, että raskausvapaaseen ja -rahaan oikeutettu työntekijä olisi oikeutettu saamaan raskausvapaan ja vanhempainvapaan ajalta palkkaa yhteensä vastaavalta ajanjaksolta kuin hänelle olisi maksettu äitiysvapaan palkkaa. Työehtosopimuksen isyysvapaan palkkaa koskevaa määräystä sovelletaan puolestaan siten, että vanhempainvapaaseen ja -rahaan oikeutettu isä olisi oikeutettu saamaan vanhempainvapaan ajalta palkkaa vastaavalta ajanjaksolta kuin hänelle olisi maksettu isyysvapaan palkkaa.

5. Tutustu työelämään ja tienaa – kesäharjoitteluohjelma

Osapuolet uudistavat "Tutustu työelämään ja tienaa" kesäharjoitteluohjelman vuosille 2022–2023 erillisellä pöytäkirjalla siten, että ohjelman mukainen kerta-kaikkinen palkka on 365 euroa vuonna 2022 ja vuonna 2023.

6. Yhteistoimintaneuvotteluaika ja ilmoitusaika poikkeuksellisissa lomautustilanteissa

Mikäli yleisvaarallinen tartuntatauti tai muu epidemia taikka luonnon- tai muu katastrofi taikka muu työnantajasta riippumaton syy aiheuttaa yhteistoimintalain piirissä olevalle yritykselle ylivoimaisen esteen johdosta tarpeen nopeasti sopeuttaa yhtiön toimintaa lomauttamalla työntekijöitä tuotannollisista ja taloudellisista syistä, on yhteistoimintalain mukainen muutosneuvotteluaika, suunniteltujen lomautusten kohdistumisesta ja toteuttamistavasta riippumatta 5 päivää, jollei yhteistoimintaneuvotteluissa sovita toisin.

Edellä mainittujen ylivoimaisena esteenä pidettävien ja ennalta-arvaamattomien sekä poikkeuksellisten tilanteiden kohdatessa työpaikkaa ja aiheuttaessa välttämättömän lomautustarpeen, on lomautusilmoitusaika viisi päivää, ellei paikallisesti toisin sovita.

7. Lomautusilmoitusaika ennalta arvaamattomissa ja poikkeuksellisissa lomautustilanteissa

Ylivoimaisena esteenä pidettävien ja ennalta-arvaamattomien sekä poikkeuksellisten tilanteiden kohdatessa työpaikkaa ja aiheuttaessa välittömän lomau-

tustarpeen, on lomautusilmoitusaika viisi (5) päivää, ellei paikallisesti toisin sovita. Ylivoimaisena esteenä pidetään ennalta-arvaamatonta tilannetta, johon työnantaja ei ole voinut omilla toimillaan vaikuttaa.

Pöytäkirjamerkintä

Ennalta- arvaamaton ja poikkeuksellinen tilanne ei ole sellainen, joka toistuu joka pääsiäinen tai joului.

8. Neuvottelutuloksen hyväksyminen

Neuvottelutuloksen voimaantulo edellyttää osapuolten hallintojen käsittelyä ja hyväksyntää.

9. Neuvottelutuloksen allekirjoittaminen

Neuvottelutuloksen syntyminen vahvistetaan neuvottelijoiden allekirjoituksilla.

10. Työehtosopimuksen tekniset korjaukset

Voimassa olevasta työehtosopimuksesta korjataan kirjoitus- yms. virheet.

Pöytäkirjan sitovuus ja tarkastamien

Tällä pöytäkirjalla on sama sitovuus ja voimassaoloaika kuin osapuolten välillä työehtosopimuksella. Tätä Pöytäkirjaa on laadittu kaksi (2) yhtäpitävää kappaletta, yksi kummallekin sopijapuolelle. Pöytäkirja todettiin molempien osapuolten allekirjoituksilla tulleen tarkastetuksi ja hyväksytyksi.

Vakuudeksi:

Lassi Räsänen

Pöytäkirja tarkastettu ja hyväksytty

SUOMEN TASOLASIYHDISTYS RY

Mika Selinko

TEOLLISUUSLIITTO RY

Jyrki Virtanen

Toni Laiho

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA:

LASITUS-, RAKENNUSLASITUS- JA LASINJALOSTUSALAN TYÖEHTOSOPIMUS

Aika 15. päivänä maaliskuuta 2020

Paikka Hakaniemenranta 1 A, HELSINKI

Läsnä Suomen Tasolasiyhdistys ry:
Mika Selinko
Matti Lipponen
Jenni Heikkilä
Lassi Räsänen

Teollisuusliitto ry:
Riku Aalto
Marko Rosqvist

1 § Työehtosopimuksen allekirjoittaminen ja uudistaminen

Todettiin, että osapuolet ovat tänään allekirjoittaneet Lasitus-, rakennuslasitus- ja lasinjalostusalan työehtosopimuksen uudistaen edellisen työehtosopimuksen liittojen välillä saavutetun neuvottelutuloksen mukaisesti.

2 § Työehtosopimuksen voimassaolo

Uusi työehtosopimus tulee voimaan 13.2.2020 ollen voimassa 31.01.2024 saakka. Tämän jälkeen voimassaolo jatkuu vuoden kerrallaan, ellei työehtosopimusta viimeistään kahta (2) kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

3 § Palkankorotukset

2.1 Vuosi 2020

A. Yleiskorotus

Palkkoja korotetaan 1.4.2020 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,3 %:n yleiskorotuksella.

B. Palkkataulukot

Työehtosopimuksen 8 §:n mukaisia ohjetuntipalkkoja korotetaan 1.4.2020 lukien 1,3 prosentilla.

Kuukausipalkat muodostetaan ohjetuntipalkoista työehtosopimuksen 10 §:n ensimmäisen kappaleen mukaisesti.

Ohjepalkat 1.4.2020 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

	Senttiä/tunti	Euroa/kuukausi
Harjoittelija	971	1735
Palkkaryhmä 1	1075	1917
Palkkaryhmä 2	1105	1973
Palkkaryhmä 3	1156	2064
Palkkaryhmä 4	1229	2194
Palkkaryhmä 5	1296	2314

Pääluottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen kuukausikorvaukset

Pääluottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen kuukausikorvausten määriä korotetaan 1.4.2020 alkaen 3,3 %:lla summat lähimpään euroon pyöristäen. Kuukausikorvausten määrät ovat seuraavat:

Työpaikan työntekijöiden lukumäärä	Korvaus euroa/kuukausi
1-5	47
6-10	61
11-20	71
21-30	84
yli 30	92

2.2 Vuosi 2021

A. Yleiskorotus

Palkkoja korotetaan 1.4.2021 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 2,0 prosentin yleiskorotuksella.

B. Palkkataulukot

Työehtosopimuksen 8 §:n mukaisia ohjetuntipalkkoja korotetaan 1.4.2021 lukien 2,0 prosentilla.

Kuukausipalkat muodostetaan ohjetuntipalkoista työehtosopimuksen 10 §:n ensimmäisen kappaleen mukaisesti.

Ohjepalkat 1.4.2021 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

	Senttiä/tunti	Euroa/kuukausi
Harjoittelija	990	1771
Palkkaryhmä 1	1097	1955
Palkkaryhmä 2	1127	2013
Palkkaryhmä 3	1179	2106
Palkkaryhmä 4	1254	2238
Palkkaryhmä 5	1322	2360

Vuosien 2022 ja 2023 palkantarkistukset

Molempien vuosien palkantarkistukset on neuvoteltava ko. vuoden osalta 15.3. mennessä. Jos neuvottelutulosta ei synny on työehtosopimus irtisanotavissa kahden kuukauden irtisanomisajoin.

TEKSTIMUUTOKSET 1.4.2020 ALKAEN

Sopimuskausi 13.2.2020 – 31.1.2024

2 § uusi f -kohta

Työehtosopimus sitoo siihen osallisia ja muuten sidottuja yhdistyksiä sekä työnantajia ja työntekijöitä, jotka ovat tai sopimuksen voimassaoloaikana ovat olleet näiden yhdistyksen jäseniä.

Työehtosopimukseen sidottujen yhdistysten, työnantajien ja työntekijöiden on vältettävä kaikkia työtaistelutoimenpiteitä, jotka kohdistuvat työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksittäiseen määräykseen.

Sopimukseen sidottu yhdistykset ovat velvolliset huolehtimaan, että myös niiden alaiset yhdistykset, työnantajat ja työntekijät, joita sopimus koskee, välttävät sellaisia työtaistelutoimenpiteitä, eivätkä muutoinkaan riko työehtosopimuksen määräyksiä.

Työehtosopimuksen voimassa ollessa poliittiset- ja myötätuntotyötaistelutoimenpiteet pyritään järjestämään ja mitoittamaan siten, että ne mahdollisimman vähän haittaavat tuotanto- ja palvelutoimintaa.

4 §

kohta 2 uusi toinen kappale

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. Sopimus voidaan tehdä toistaiseksi voimassa olevaksi tai määräaikaisena. Viikoittainen säännöllinen työaika saa olla enintään 48 tuntia. Säännöllinen vuorokautinen työaika voidaan paikallisesti pääluottamusmiehen kanssa sopimalla pidentää yli 10 tuntiin, mutta enintään 12 tuntiin viikoittaisen työajan enimmäismäärän ollessa 48 tuntia. Työajan tulee enintään 52 viikon pituisen ajanjakson puitteissa tasoittua kunkin työaikamuodon osalta sovittuun työaikaan. Pääluottamusmiehen ja työnantajan välillä tehdyn sopimuksen jälkeen työnantaja ja työntekijä sopivat asiasta keskenään.

kohta 2 kolmas kappale

Yritys- tai työpaikkakohtaisesti voidaan sopia säännöllisen työajan järjestelemisestä myös siten, että se on keskimäärin 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa enintään 12 kuukauden pituisena ajanjaksona, vuorokautisen säännöllisen työajan pituuden ollessa enintään 10 tuntia ja viikoittaisen enintään 50 tuntia. Mikäli työpaikalla on luottamusmies, on edellä mainitusta säännöllisen työajan järjestelemisestä sovittava hänen kanssaan kirjallisesti.

4 §

Kilpailukyky sopimukseen perustuva 24 tunnin työajan lisäyksen asteittainen poistaminen
Vuosi 2020 13.2.2020 (sopimuksen tekohetkellä)
tunnit vähenevät 8 tuntia 16 tuntiin
1.1.2021
vähenevät 8 tuntia 8 tuntiin
1.1.2022
vähenevät 8 tuntia 0 tuntiin. eli poistuvat kokonaan
Poistetaan
4 §:n kohta 16.
Lisätään
uusi 16 kohta
Yötyötä voidaan teettää työaikain mainitsemis tilanteissa.
Paikallisesti voidaan sopia, että yötyötä tehdään muissakin tapauksissa
työntekijän suostumuksella. Yötyössä maksetaan työehtosopimuksen
15 §:n 7. kohdan mukainen yövuorolisän suuruinen korvaus.

18 §

9 kohta Omailmoitus (uusi)

Työntekijän omaan sairauteen liittyvä ns. omailmoitusmenettely
- Työntekijä voi olla poissa työstä oman sairautensa vuoksi omalla ilmoituksellaan ja saada sairausajan palkkaa sairausajan palkkamääräysten mukaisesti enintään kolmen vuorokauden pituisen ajanjakson työpäiviltä edellyttäen, että jokaisesta sairauspoissaolopäivästä ja sen syystä ilmoitetaan erikseen viipymättä todisteellisesti työnantajalle ja työhön palatessaan työntekijä esittää hyväksyttävän selvityksen poissaolonsa syystä.
- Mikäli työntekijä ei noudata edellä hänelle määritelty ilmoitus- tai selvitysvelvollisuutta tai sairauspoissaoloihin taikka niistä annettuihin selvityksiin liittyy epäselvyyksiä, niin työntekijä menettää paikallisesti sovittavaksi määräajaksi oikeuden olla omalla ilmoituksellaan sairauden vuoksi pois työstä.
- Pidemmän sairaudesta johtuvan poissaolon yli kolmen päivän osuudesta tulee antaa työehtosopimuksen mukainen selvitys.
- Mikäli työpaikalla on jo käytössä ns. omailmoitusmenettely ja siihen liittyvä ohjeistus, niin myös sopimuskautena noudatetaan työpaikalla jo käytössä olevaa ilmoitusmenettelyä ohjeistuksineen.

Osapuolet keräävät sopimuskauten jälkeen omailmoitusmenettelystä saatuja kokemuksia ja arvioivat omailmoitusmenettelyn toimivuutta ja tarvetta alan työpaikoilla.

23 §

Pöytäkirjamerkintä:

Ennen siirtymistä sähköiseen palkkalaskelmaan, työnantaja tiedottaa muutoksen ajankohdasta ja huolehtii, että työntekijä osaa ja pystyy tulostamaan tarvittaessa palkkalaskelman. Muussa tapauksessa palkkalaskelma annetaan kirjallisesti.

Työehtosopimukseen tehtävät tekniset muutokset

Muutetaan työnantajajyhdistyksen nimi kaikissa työehtosopimusmääräyksissä Suomen Tasolasiyhdistys ry:ksi.
Huomioidaan uuden työaikain määräykset työehtosopimuksessa

Alan yritysten toimintaedellytysten parantaminen

Perustetaan uusi työryhmä, jonka tehtävänä on miettiä alan yritysten toimintaedellytysten parantamista.

Jatkuva neuvottelumenettely

Jatkuvan neuvottelun tavoitteena on edistää yhteistoimintaa työpaikoilla, kehittää alan työllisyyttä ja tuottavuutta, valmistella sopimuskauten aikana muutoksia työehtosopimukseen sekä laatia yhteisiä soveltamisohjeita työpaikoilla hankaliksi koettuihin tilanteisiin. Osana jatkuvan neuvottelun menettelyä liitot voivat ottaa käsittelyyn myös yksittäisen yrityksen talouden vakauttamisen kriisitilanteessa.

Alalla noudatetaan jatkuvaa neuvottelumenettelyä sopimuskauten aikana.

Tutustu työelämään ja tienaa – kesäharjoitteluohjelma

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

Ammatillisen koulutuksen asiat

Osapuolet seuraavat ammatillisen koulutuksen reformin toimeenpanoa työpaikoilla. Sopijapuolet jatkavat ammatillisen koulutuksen asioiden käsittelyä liittojen välisessä yhteisessä ammatillisen koulutuksen työryhmässä osana jatkuvaa neuvottelua tavoitteena alan vetovoiman lisääminen ja ammattitaitoisen työvoiman saamisen lasitus-, rakennuslasitus- ja lasinjalostusalan yrityksiin.

Osapuolten välisen koulutustyöryhmän sopimille kurseille osallistumiseen liittyvä ateriakorvauksen määrä seuraavalle kalenterivuodelle vahvistetaan aina edeltävän kalenterivuoden syyskuun loppuun mennessä tarkistamalla aikaisemman ateriakorvauksen määrää elinkustannusindeksissä tarkasteluvuotta edeltävästä heinäkuusta tarkasteluvuoden heinäkuuhun mennessä tapahtuneella muutoksella. Ateriakorvauksen suuruus vuonna 2020 on 25,56 euroa.
Oppisopimus – ja koulutussopimusoppilaat

• Työnantaja ilmoittaa pääluottamusmiehelle yritykseen tulevista uusista oppisopimus- ja koulutussopimusoppilaista.

Paikallisen sopimisen edistäminen

Liitot asettavat työryhmän, jonka tehtävänä on sopimuskauten aikana edistää ja kehittää paikallista sopimista ja sen myötä yritysten neuvottelukulttuuria.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat

Sopimosapuolet pitävät tärkeänä, että henkilöstön osaamisen ja koulutuksen ajantasaisuuteen kiinnitetään huomioita. Tulevaisuuden muutostarpeisiin

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

Joustavien työaikajärjestelmien edistäminen

Osana tuottavuuden parantamiseen tähtäävää toimintaa liitot sitoutuvat edistämään monipuolisten ja joustavien työaikojen sekä työaikapankkien käyttöä yrityksissä.

Tätä tarkoitusta tukemaan osapuolet perustavat sopimuskauden ajaksi työryhmän, joka muun muassa selvittää, kuinka nykyiset työaikamääräykset vastaavat yritysten ja niiden henkilöstön tarpeita. Samalla selvitetään sanottujen määräysten mahdolliset kehittämistarpeet

Työhyvinvointi

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

Sopimuskauden aikana kertyneistä hyvistä hankkeista ja käytännöistä tehdään yhteenveto.

Työaikamuotojen vaihtelu

Liitot ovat yhtä mieltä siitä, että työviikon aikana tapahtuva eri työaikamuotojen vaihtelu ei tosiasiaassa saa johtaa ylityön korvaamista koskevien määräysten kiertämiseen. Liitot kannustavat ja tukevat työpaikkoja hyvinvointihankkeiden toteuttamisessa.

Arkipyhäkorvaus

Liittojen välisessä työryhmässä selvitetään, millä tavoin arkipyhäkorvauksen erillisenä maksamisesta voitaisiin luopua.

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 jäsenenä olevat yhdistykset, työnantajat ja työntekijät, joita tämä pöytäkirja koskee, välttävät tällaisia työtaistelutoimenpiteitä eivätkä muutoinkaan riko tämän pöytäkirjan ja mainittujen työehtosopimusten määräyksiä.

Pöytäkirjan sitovuus ja tarkastamien

Tällä pöytäkirjalla on sama sitovuus ja voimassaoloaika kuin osapuolten välisellä työehtosopimuksella. Tätä Pöytäkirjaa on laadittu kaksi (2) yhtäpitävää kappaletta, yksi kummallekin sopijapuolelle. Pöytäkirja todettiin molempien osapuolten allekirjoituksilla tulleen tarkastetuksi ja hyväksytyksi.

Vakuudeksi:

Lassi Räsänen

Pöytäkirja tarkastettu ja hyväksytty

SUOMEN TASOLASIIYHDISTYS RY

Mika Selinko

TEOLLISUUSLIITTO RY

Riku Aalto

Marko Rosqvist

Yleiset säännökset

1 § Soveltamisala

Allekirjoittaneiden, toiselta puolen Suomen Tasolasiyhdistys ry:n ja toiselta puolen Teollisuusliitto ry:n kesken on tehty seuraava koko maata käsittävä lasitus-, rakennuslasitus- ja lasinjalostusalan työntekijöitä koskeva työehtosopimus.

2 § Yleisten sopimusten noudattaminen

Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan

keskusjärjestöjen EK:n (TT, STK) ja SAK:n välisiä seuraavia sopimuksia:

- a) *Yleissopimus 4.6.1997* sillä poikkeuksella, että vapautusta työstä koulutusta varten myönnetään seuraavasti:

Työpaikan työntekijöiden lukumäärä	Vapautusta myönnetään
yli 30 työntekijää	1 viikko/1 vuosi/1 henkilö
yli 20 työntekijää	1 viikko/2 vuotta/1 henkilö
alle 20 työntekijää	tällöin sovitaan koulutukseen osallistumisesta paikallisesti ja mikäli näin ei päästä sopimukseen, ratkaistaan asia liittojen välillä.

- b) *Lomapalkkasopimus 21.3.2005*

- c) *Työpaikkaterveydenhuoltosopimus 12.2.1976*

- d) *yleiset sopimukset* (Yleissopimus 4.6.1997, Lomapalkkasopimus 21.3.2005) ja Irtisanomissuojasopimus 10.5.2001)

- e) *Arkipyhäviikkojen työajan lyhentämistä koskeva sopimus 8.12.1970.*

Työnantaja informoi yleissopimuksen 8. luvun mukaisesta ulkopuolisen työvoiman käytöstä henkilöstöä ja tiedottaa etukäteen asiasta pääluottamusmiehelle.

- f) Työehtosopimus sitoo siihen osallisia ja muuten sidottuja yhdistyksiä sekä työnantajia ja työntekijöitä, jotka ovat tai sopimuksen voimassaoloaikana ovat olleet näiden yhdistyksen jäseniä.

Työehtosopimukseen sidottujen yhdistysten, työnantajien ja työntekijöiden on vältettävä kaikkia työtaistelutoimenpiteitä, jotka kohdistuvat työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksittäiseen määräykseen.

Sopimukseen sidottu yhdistykset ovat velvolliset huolehtimaan, että myös niiden alaiset yhdistykset, työnantajat ja työntekijät, joita sopimus koskee, välttävät sellaisia työtaistelutoimenpiteitä, eivätkä muutoinkaan riko työehtosopimuksen määräyksiä.

Työehtosopimuksen voimassa ollessa poliittiset- ja myötätuntotyötaistelutoimenpiteet pyritään järjestämään ja mitoittamaan siten, että ne mahdollisimman vähän haittaavat tuotanto- ja palvelutoimintaa.

Työsuhde

3 § Työsuhteen päättymisen

Irtisanomisen osalta noudatetaan keskusjärjestöjen välillä 10.5.2001 allekirjoitettua irtisanomissuojasopimusta siten, että tämän työehtosopimuksen voimassaoloajan irtisanomisaika on työnantajan irtisanoessa työsuhteen, jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä

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 irtisanomisaajat ovat seuraavat:

1. enintään 5 vuotta	14 päivää
2. yli 5 vuotta	1 kuukausi

Koeaika

Samalla on sovittu, että koeaika lasitus-, rakennuslasitus- ja lasinjalostusallalla on enintään kuusi (6) kuukautta.

Määräaikainen sopimus

Työsopimus voidaan sopia määräaikaiseksi vain työsuhteen laissa säädetyillä edellytyksillä. Yhden tai useamman työsuhteen perusteella yli 18 kuukautta yhtäjaksoisesti jatkunut työsuhde muuttuu toistaiseksi voimassa olevaksi, ellei kyseessä ole määrätyn vakinaisen työntekijän poissaolon ajaksi tehty sopimus.

Jos työnantajan ja työntekijän välillä on solmittu useita peräkkäisiä työsuhteita, kertyvät työsuhteen keston perustuvat etuudet ensimmäisen työsuhteen alkamisesta lukien.

Töiden järjestely ja siirto toiseen työhön

Työntekijä tekee työnjohdon hänelle osoittamaa työ sopimuksensa mukaista työtä. Jos työnantaja haluaa siirtää työntekijän toiseen työtehtävään, hänen on neuvoteltava siitä työntekijän kanssa vähintään kaksi viikkoa ennen siirron toteutumista (poikkeuksena sairaustapaukset, ym. vastaavat lyhytaikaiset siirtotarpeet), työ sopimuksen mukainen palkka säilyy sopimuksen mukaisena. Jos työtehtävä poikkeaa työ sopimuksessa määritellyistä tehtävistä, on siirrosta ja palkasta sovittava työntekijän kanssa.

Jos toiseen korkeammin palkattuun tuntityöhön siirtynyt työntekijä pystyy heti suorittamaan tätä työtä sekä työn laatuun että työtehoon nähden samalla tavalla kuin tätä varsinaisesti suorittava, maksetaan hänelle heti uuden työn edellyttämä palkka.

Mikäli tarve siirtää toiseen työhön johtuu työtehtävien sopimattomuudesta työntekijän terveydelle, tarjotaan ensisijaisesti sellaista työntekijän ammattitaitoa vastaavaa tehtävää, jossa hän pääsee entiseen keskiansioon.

Työnantaja järjestää työpaikalle työnopastusjärjestelmän.

Työaika

4 § Työaika

- 1 Työaikaan nähden noudatetaan kulloinkin voimassa olevia työaikalain säännöksiä ja tämän työehtosopimuksen määräyksiä.
- 2 Säännöllinen työaika on kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja enintään kahdeksan viikon pituisena ajanjaksona keskimäärin enintään 40 tuntia viikossa.

Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös siten, että se keskimäärin on 40 tuntia.

Yritys- tai työpaikkakohtaisesti voidaan sopia säännöllisen työajan järjestel misestä myös siten, että se on keskimäärin 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa enintään 6 kuukauden pituisena ajanjaksona, vuorokautisen säännöllisen työajan pituuden ollessa enintään 10 tuntia ja viikoittaisen enintään 50 tuntia. Mikäli työpaikalla on luottamusmies, on edellä mainitusta säännöllisen työajan järjestel misestä sovittava hänen kanssaan kirjallisesti.
- 3 Keskimääräistä työaikajärjestelyä käytettäessä on ennakolta laadittava työajan tasoittumisjärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa työaika tasoittuu säännöl liseen määräänsä.

Mikäli voimassa olevaa työajan tasoittumisjärjestelmää joudutaan muuttamaan, neuvotellaan muuttamisen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista työpaikalla työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti ennen muutoksen toteutta mista.

Ellei paikallisesti toisin sovita, pysyvästä muutoksesta käytössä olevaan työajan tasoittumisjärjestelmään ilmoitetaan asianomaiselle työntekijälle yhtä viikkoa ennen muutoksen toimeenpanoa ja tilapäisestä muutoksesta, mikäli mahdollista, viikkoa ennen muutoksen toimeenpanoa, kuitenkin viimeistään muutoksen toi meenpanoa edeltävänä päivänä.

Soveltamisohje:

Muutos on luonteeltaan tilapäinen, jos muutoksen aiheuttaneen olotilan lakattua työpaikalla on tarkoitus siirtyä takaisin käytössä olevaan työ ajan tasoittumisjärjestelmään.

Työajan muuttamista koskevat määräykset eivät koske hätätyötä tai sii hen rinnastettavaa työtä.

- 4 Jokaiselle työpaikalle on laadittava työvuoroluettelo, josta käy ilmi säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä päivittäisten lepoaikojen ajankohdat. Työ vuoroluettelosta on säädetty tarkemmin työaikalain 35 §:ssä.
- 5 Työntekijälle annetaan viikkoa kohti, ellei tästä työehtosopimuksesta muuta joh du, yleensä toinenkin vapaapäivä. Jos toiseksi vapaapäiväksi määrätään kiinteä viikonpäivä, tulee sen olla lauantai tai töiden niin vaatiessa joku muu päivä. Va paapäivä voi olla vaihtuva viikonpäivä, jos työtä tehdään vähintään kuutena päi vänä viikossa.
- 6 Arkipyhäviikolla arkipäiväksi sattuvan juhlapäivän aaton ja lauantain säännöl lisen työaika on kahdeksan tuntia lukuun ottamatta pääsiäislauantaita sekä juhan nus- ja jouluaattoja, jotka ovat vapaapäiviä, elleivät tuotannolliset syyt muuta vaa di.

Uudenvuodenpäivä-, vapunpäivä-, itsenäisyyspäiväviikon sekä joulun, loppiais en ja pääsiäisen sekä helatorstain jälkeiset lauantait ovat vapaapäiviä töissä, joissa työaika muutoinkin on järjestetty kiintein, lauantaioksi osuvin vapaapäivin.
- 7 Työviikko luetaan alkavaksi maanantaina. Työvuorokausi luetaan alkavaksi sa maan aikaan kun työntekijän on säännönmukaisesti saavuttava työhön. Sunnun taivuorokausi alkaa kuitenkin kello 00.00.
- 8 Säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä tarpeelliset lepoajat työssä määrää työnantaja lain ja tämän työehtosopimuksen rajoissa.
- 9 Paikallisesti määrätyistä työn alkamis- ja päättymisajoista voidaan työaikalain sallimissa rajoissa poiketa, milloin säännöllistä työaika on työaikalais sa sääde tyllä tavalla sovittu pidennettäväksi pitemmäksi kuin kahdeksaksi tunniksi vuo rokaudessa tai milloin tuotannolliset tai tekniset syyt sitä vaativat. Näistä ajoista saadaan myös poiketa vuodenajan pimeyden, korjaustöiden kiireellisyyden tai muiden senkaltaisten pakottavien syiden takia.

- 10 Kilpailukykysopimukseen perustuva 24 tunnin työajan lisäyksen asteittainen poistaminen
- Vuosi 2020 13.2.2020 (sopimuksen tekohetkellä)
tunnit vähenevät 8 tuntia 16 tuntiin
- 1.1.2021
vähenevät 8 tuntia 8 tuntiin
- 1.1.2022
vähenevät 8 tuntia 0 tuntiin. eli poistuvat kokonaan
- Osa-aikaisilla ja määräaikailla työajan lisäys tehdään työajan suhteessa. Toteutus sovitaan paikallisesti käyttäen esimerkiksi seuraavia vaihtoehtoja, joita voidaan myös yhdistellä:
- Muutetaan keskeytyvissä työaikamuodoissa arkipyhäpäiviä työpäiviksi. Tunti-paikkaiselle maksetaan tehdystä työstä peruspalkan sijasta palkka keskituntiansi-olla ja kuukausipaikkaisella muutos tehdään kuukausipalkkaa muuttamatta. Näiltä päiviltä ei makseta sunnuntaityökorotusta eikä työajanlyhennyslisää.
- Vähennetään päivä- ja kaksivuorotyössä työajanlyhennysvapaita. Tuntipaikkaiselle työstä maksetaan peruspalkan sijasta keskituntiansiolla ja kuukausipaikkaisella muutos tehdään kuukausipalkkaa muuttamatta.
 - Vähennetään keskeytyvässä ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä vuoro-vapaita. Tehdyille työpäiville siirretään tällöin maksettavaksi esimerkiksi työ-ajanlyhennyslisää, lomarahaa tai arkipyhäkorvauksia. Kuukausipaikkaisella muutos tehdään kuukausipalkkaa muuttamatta.
 - Muutetaan vapaapäiviä, esimerkiksi lauantaita, säännöllisiksi työpäiviksi. Tehdyille työpäiville siirretään tällöin maksettavaksi esimerkiksi työajanlyhennyslisää, lomarahaa tai arkipyhäkorvauksia. Kuukausipaikkaisella muutos tehdään kuukausipalkkaa muuttamatta.
 - Hyödyntämällä yrityksessä käytössä olevaa liukuvaa työaikaa, työaikapankkia, aloittamis- ja lopettamistöitä tai näitä vastaavia työaikajärjestelyjä.
- 11 Mikäli paikallisesti on sovittu työajan pidentämisestä siten, että työskennellään lakisääteisen vuosiloman ylittävän lomapäivän, tasotusvapaan, työajanlyhen-nyksen, arkipyhän tai muun vapaapäivän aikana, voidaan paikallisesti sopia, että esimerkiksi sunnuntaityökorotus, arkipyhäkorvaus, lomarahaa tai vuoden alussa sovittu palkasta syrjään laitettava summa kohdennetaan näille työpäiville. Kuukausipaikkaisella muutos tehdään kuukausipalkkaa muuttamatta.
- 12 Mikäli paikallisesti on sovittu työajan pidentämisestä siten, että arkipyhäpäivä on normaali työpäivä, tuntipaikkaiselle työntekijälle maksetaan tehdyille työlle pe-ruspalkan sijasta palkka keskituntiansiolla kyseiseltä päivältä. Jos tällaisen viikon lauantai on työntekijän vahvistetun työvuoroluettelon mukainen vapaapäivä, lau-antaina tehdystä työstä maksetaan kuten viikkoylityöstä.

- 13 Ellei paikallisesti sopimukseen päästä 31.10.2016 mennessä, toteutetaan työajan pidentäminen seuraavalla tavalla:
- 14 Tehdään ensimmäiset 24 h ylityötä ilman peruspalkkaa, maksetaan työvuoroon liittyvät työehtosopimuksenmukaiset lisät ja ylityön korotusosat
- 15 Työnantajan ilmoittaessa tämän ylityön tarpeesta, työntekijä voi kieltäytyä tämän ylityön tekemisestä painavasta henkilökohtaisista syistä
- 16 Yötyötä voidaan teettää työaikalain mainitsemisissa tilanteissa. Paikallisesti voi-daan sopia, että yötyötä tehdään muissakin tapauksissa työntekijän suostumuksel-la. Yötyössä maksetaan työehtosopimuksen 15 §:n 7. kohdan mukainen yövuoro-lisän suuruinen korvaus.

Pöytäkirjamerkintä:

Osa-aikaisilla ja määräaikailla työntekijöillä työajan lisäys tehdään sovitun ja täyden työajan suhteessa.

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

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

5 § Päivittäiset lepoajat

- Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työntekijällä on vähintään 1/2 tunnin pituinen lepoaika, jonka aikana työntekijä saa esteettömästi poistua työpaikal-ta.
- Päivätyössä pidetään työpäivän ja vuorotyössä kunkin vuoron aikana yksi 10 minuutin virkistystauko ennen ja jälkeen ruokailuajan. Virkistystauko luetaan kuuluvaksi työaikaan eikä työntekijä saa sen aikana poistua työpaikalta.
- Työntekijän on täsmällisesti noudatettava työehtosopimuksessa olevia määrä-yskiä virkistystaukojen pituudesta sekä tulee hänen tällaisen tauon päättyessä välittömästi alkaa työnsä.

6 § Ylityö, sunnuntaityö, hätätyö ja lauantaityo

- Yli-, sunnuntai- ja hätätyön tekemisen ja niistä maksettavan korvauksen suh-teen noudatetaan lain säännöksiä ja tämän työehtosopimuksen määräyksiä.
- Ylityöksi katsotaan se työ, joka työnantajan esityksestä tehdään laissa sääde-tyin tai tässä työehtosopimuksessa määrätyn säännöllisen työajan lisäksi.

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

Huomautus: Ylityöstä ja hätätyöstä, jota tehdään vuorokautisen säännöllisen työajan lisäksi, on kahdelta (2) ensimmäiseltä tunnilta maksettava 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

Mikäli työntekijällä vuosiloman, sairauden, työehtosopimuksessa tarkoitettujen tasaamisvapaiden, taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuneen lomautuksen, työnantajan määräyksestä suoritettun matkan, yleissopimuksen 7.1, 7.2 ja 7.3 kohdissa tarkoitettun koulutuksen tai reservin harjoitusten takia ei ole työviikon työajan tasoittumisjärjestelmän mukaisina työpäivinä ollut mahdollisuutta tehdä työtä niin monta tuntia, että se vastaisi hänen säännöllistä viikoittaista työaikaansa ja hän tekee työtä työajan tasoittumisjärjestelmän mukaisena vapaapäivänä, maksetaan vapaapäivänä tehdyistä työtunneista ylityökorvausta siten, kuin viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

Mikäli työntekijä on työssä pääsiäislauantaina, juhannus- tai jouluaattona, maksetaan työstä, vaikka se ei olisikaan ylityötä, enintään kahdeksalta (8) tunnilta 50 %:lla korotettu palkka.

Jos työ on samalla ylityötä, maksetaan lisäksi ylityökorvaus.

- 4 Lisä- ja ylityöstä maksettava palkka voidaan myös sopia annettavaksi vapaa-aikana työaikalain 23 §:n mukaisesti.

- 5 Lauantaina tehdyn säännöllisen työn lisä on 1,25 euroa/tunti.

7 § Hälytystyö

- 1 Milloin työntekijä kutsutaan hälytysluontoiseen työhön säännöllisen työajan ulkopuolella hänen jo poistuttuaan työpaikalta, maksetaan hänelle tehdystä työstä vähintään yhden (1) tunnin palkka sekä ylityökorvaus, milloin työ on ylityötä. Tämän lisäksi maksetaan erityistä hälytysrahaa seuraavasti:

Jos kutsu hälytystyöhön on annettu säännöllisen työajan jälkeen tai työntekijän vapaapäivänä, mutta ennen kello 21.00, kahden (2) tunnin keskiansiota vastaava korvaus.

Jos mainittu kutsu on annettu kello 21.00 ja kello 7.00 välisenä aikana, kolmen (3) tunnin keskiansiota vastaava korvaus. Mikäli työ on samalla ylityötä, on ylityökorvaus tämän kohdan mukaisissa tapauksissa heti 100 %.

- 2 Mikäli työntekijälle hänen kello 16.00 mennessä päättyvällä työajallaan (säännöllisellä) ilmoitetaan, että hänen tulisi työpaikalta jo poistuttuaan palata samana päivänä ylityöhön, joka alkaa kello 21.00 jälkeen, maksetaan hänelle edellä kohdassa 1 tarkoitettu ylimääräinen 2 tunnin keskiansiota vastaava korvaus ilman ylityölisää.

- 3 Varallaoloaika

Varallaolosta ja siitä suoritettavasta korvauksesta on säädetty työaikalain 5 §:n 2. luvussa. Varallaolosta sovittaessa on sovittava myös siitä suoritettavasta korvauksesta.

Lainkohdassa tarkoitettulla tavalla varalla olleen työntekijän työhön kutsumiseen ei sovelleta hälytysluontoista työtä koskevia määräyksiä.

8 § Aikapalkat

Täysin työkykyisten, 17 vuotta täyttäneiden lasitus-, rakennuslasitus- ja lasinjalostusalan yritysten palveluksessa olevien työntekijöiden ohjepalkat ovat:

Ohjepalkat 1.5.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

	Senttiä/tunti	Euroa/kuukausi
Harjoittelija	1010	1806
Palkkaryhmä 1	1119	1994
Palkkaryhmä 2	1150	2053
Palkkaryhmä 3	1203	2148
Palkkaryhmä 4	1279	2283
Palkkaryhmä 5	1348	2407

Ohjepalkat 1.4.2021 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

	Senttiä/tunti	Euroa/kuukausi
Harjoittelija	990	1771
Palkkaryhmä 1	1097	1955
Palkkaryhmä 2	1127	2013
Palkkaryhmä 3	1179	2106
Palkkaryhmä 4	1254	2238
Palkkaryhmä 5	1322	2360

Ohjepalkat 1.4.2020 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

	Senttiä/tunti	Euroa/kuukausi
Harjoittelija	971	1735
Palkkaryhmä 1	1075	1917
Palkkaryhmä 2	1105	1973
Palkkaryhmä 3	1156	2064
Palkkaryhmä 4	1229	2194
Palkkaryhmä 5	1296	2314

Palkkaryhmittely 1.3.2014 alkaen.

Palkka-ryhmät	1.	2.	3.	4.	5.
Ammattinimike	nuorempi lasityöntekijä ammatissa alle 1 v.	nuorempi lasityöntekijä ammatissa 1-2 v.	lasityöntekijä ammatissa 2-3 v.	vanhempi lasityöntekijä ammatissa 3-5 v.	vanhempi lasityöntekijä ammatissa yli 5 v.
Työn kuvausta	kevyet vaiheet	raskaat vaiheet	vaativat vaiheet	vaativat ammattityöt	erittäin vaativat ammattityöt
Henkilön rooli	avustavat henkilöt	avustavat henkilöt	itsenäinen työskentely	monipuolinen itsenäinen työskentely	hyvin monipuolinen itsenäinen työskentely
Työtehtäviä	lasittaja	lasittaja	lasittaja	lasittaja	lasittaja
	lasin leikkaaja	lasin leikkaaja	lasin leikkaaja	lasin leikkaaja	lasin leikkaaja
	lasin hioja	lasin hioja	lasin hioja	lasin hioja	lasin hioja
	lasintaivuttaja	lasintaivuttaja	lasintaivuttaja	lasintaivuttaja	lasintaivuttaja
	erityislasin valmistaja	erityislasin valmistaja	erityislasin valmistaja	erityislasin valmistaja	erityislasin valmistaja
	lasin laminoija	lasin laminoija	lasin laminoija	lasin laminoija	lasin laminoija
	lasin karkaisija	lasin karkaisija	lasin karkaisija	lasin karkaisija	lasin karkaisija
	lasin pakkaaja	lasin pakkaaja	lasin pakkaaja	lasin pakkaaja	lasin pakkaaja
	taulujen kehystäjä	taulujen kehystäjä	taulujen kehystäjä	taulujen kehystäjä	taulujen kehystäjä
		laadunvalvoja	laadunvalvoja	laadunvalvoja	laadunvalvoja
			autonkuljettaja	autonkuljettaja	autonkuljettaja
			trukin kuljettaja	trukin kuljettaja	trukin kuljettaja
			varastomies	varastomies	varastomies
			huoltomies	huoltomies	huoltomies
			laitosmies	laitosmies	laitosmies
			asiakaspalvelu	asiakaspalvelu	asiakaspalvelu
			silkkipainaja	silkkipainaja	silkkipainaja
				LASI-KERAA-MISEN ALAN AMMATTI-TUTKINTO	

Ammattitaitolisää maksetaan työehtosopimuksen vanhan kirjauksen mukaisesti kaikille vuoden 2011 aikana työsuhteessa oleville, joiden yhtenäinen palvelusvuosimäärä on viisi vuotta tai enemmän.

Vastaavasti niille, joiden palveluaika ei täyty, ammattitaitolisää realisoituu, kun 10 palveluvuotta täyttyy, ja työntekijä on suorittanut omaehtoisen tai työnantajan tarjoaman alan koulutuksen hyväksytysti. Ammattitaitolisän suuruus on 5 % minimituntipalkasta.

Nuoren työntekijän suorittaessa samaa työtä kuin täysi-ikäinen työntekijä ja hänen omatessaan työn edellyttämän työtaidon ja -kokemuksen sekä pätevyyden eikä hänen työskentelynsä kohdistu ylityösäännösten lisäksi muita lainsäädännöstä johtuvia rajoituksia, määritellään hänen palkkansa asianomaisen työn palkkaperusteiden mukaisesti.

Tuntipalkkoihin tulevat olosuhdelisät

- Kattotyössä tuntipalkkoihin tulee 30 – 50 % lisäys työn vaikeudesta riippuen.
- Tehtaassa yli 2 metriä korkealta telineeltä paikalleen on lisäys 20 %.
- Seinätyössä henkilönostokorissa ja keltalta maksetaan tuntipalkkoihin 30 % lisäys.

Huomautus: Kaikki edellä olevat lisät lasketaan työntekijän henkilökohtaisesta tuntipalkasta.

9 § Urakkapalkka ja tulos- ja voittopalkkio

9.1 Urakkapalkka

- 1 Niissä lasitus- ja lasinjalostusalan töissä, joita tässä sopimuksessa jäljempänä ei ole urakkahinnoiteltu ja joihin nähden urakoimisedellytykset ovat olemassa, on urakkahinta sovittava työnantajan ja asianomaisen työpaikan ko. työtä tekevien työntekijäin keskuudestaan valitseman edustajan kanssa. Ellei siitä päästä sopimukseen, työntekijälle maksetaan palkkaa, joka ylittää hänen henkilökohtaisen tuntipalkkansa vähintään 20 %:lla.
- 2 Uudisrakennuksilla tehtävissä näyteikkuna- ja eristyslasitöissä on urakkahinta sovittava työnantajan ja työntekijän kesken. Ellei niistä päästä sopimukseen, työntekijälle maksetaan palkkaa, joka ylittää hänen henkilökohtaisen tuntipalkkansa vähintään 20 %:lla.
- 3 Ellei urakoimisen edellytyksiä ole, työnantajan ja työntekijän on tämä yhteisesti todettava.
- 4 Urakkapalkkojen tulee olla sellaiset, että normaalilla urakkavauhdilla päästään vähintään 25 %:n urakkavoittoon, jonka tulee kasvaa työsuorituksen tai työnteon lisääntyessä vähintään samassa suhteessa. Urakkatyössä tuntipalkka on taattu.
- 5 Jos työnteko työntekijästä riippumattomasta syystä hidastuu tai keskeytyy, maksetaan hänelle urakkapalkkaa siihen saakka, kun hän on tehnyt tätä koskevan ilmoituksen, mutta sen jälkeen tuntipalkkaa.

- 6 Mikäli lasin kanto aiheuttaa lisävaikeuksia, korvauksesta sovitaan erikseen.
- 9.2 Tulos- ja voittopalkkio
1. Tulos- ja voittopalkkion käytöstä sekä määräytymisperusteista ja perusteiden muuttamisesta neuvotellaan paikallisesti.
2. Tulospalkkiona maksettava lisä voi perustua työpaikan tuotannollista toimintaa ilmaisevien tunnuslukujen kehitykseen, taloudelliseen kehitykseen ja asetettujen kehitystavoitteiden saavuttamiseen tai näiden kaikkien tunnuslukujen yhdistelmiin.
3. Voittopalkkiona maksettava lisä voi perustua yrityksen käyttökatteeseen tai sen jälkeiseen kannattavuutta osoittavaan erään. Voittopalkkio voidaan maksaa käteisenä sekä osittain tai kokonaan myös yrityksen henkilöstörahastoon.
4. Yrityksessä on yritysjohdon haluamalla tavalla ja määränä mahdollisuus maksaa bonuksia, lahjapalkkioita sekä säätää optiojärjestelyistä henkilökunnalle.

10 § Kuukausipalkkaan siirtyminen

Muutettaessa tuntipalkka kuukausipalkaksi korotetaan voimassa olevaa tuntipalkkaa ensiksi 5,1 prosentilla ja näin saatu luku kerrotaan luvulla 170. Kuukausipalkkaisen henkilökohtainen tuntipalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 170.

Kuukausipalkan osittaminen: Jos työntekijällä ei ole oikeutta saada palkkaansa koko palkanmaksukaudelta, lasketaan hänelle työtuntijärjestelmän mukaisella säännöllisellä työajalla tehdyltä työajalta maksettava palkka siten, että palkanmaksukauden palkka jaetaan tähän ajanjaksoon sisältyvien työtuntijärjestelmän mukaisten työtuntien lukumäärällä ja saatu tuntipalkka kerrotaan niiden tuntien lukumäärällä, joilta hänellä on oikeus saada palkkaa.

11 § Paikkakuntakalleusluokittelu

Työehtosopimukseen noudatetaan kuntien kalleusluokituksen I paikkakuntakalleusluokitusta paikkakunnasta riippumatta.

12 § Keskituntiansio

Säännöllisen työajan keskituntiansioita laskettaessa käytetään laskentajaksona joko edellistä palkkakautta tai edellistä vuosineljännestä.

Keskituntiansio sovittiin laskettavaksi siten, että työntekijälle kunkin laskentajakson aikana tehdyltä työajalta maksettu palkka mahdollisine erillisine lisineen lukuun ottamatta ylityö- ja sunnuntaityölisiä jaetaan saman laskentajakson tehtyjen työtuntien kokonaismäärällä.

Ylityökorvauksen laskentaperusteena on työehtosopimuksen 12 §:n mukainen keskituntiansio, ellei paikallisesti toisin sovita.

Pöytäkirjamerkintä:

Edellä oleva ei velvoita niitä yrityksiä ottamaan käyttöön keskituntiansiota, joissa peruspalkka tai ansionmenetyksen korvaaminen on laskettavissa yksinkertaisemmin esimerkiksi siitä syystä, että yrityksen käytössä on pelkästään aikapalkka.

Muut korvaukset

13 § Matkakustannusten korvaukset

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

Matka katsotaan alkaneeksi silloin, kun työntekijä lähtee välittömästi komennuspaikkakunnalle suuntautuvalla matkalla työpaikalta tai asunnosta ja päättyneeksi silloin, kun hän palaa työpaikalleen. Ellei työntekijä voi palata työpaikalleen säännöllisen työajan puitteissa, katsotaan matka päättyneeksi silloin, kun hän palaa asuntoonsa tai työpaikalle. Matkaan katsotaan kuuluvan matkan kestäessä mahdollisesti aiheutuva välttämätön odotus, joka johtuu julkisten liikennevälineiden kulkuvuoroista.

- 1 Päivärahaa maksetaan kultakin matkavuorokaudelta, kun työntekemispäikkä on yli 40 kilometrin etäisyydellä työntekijän vakinaisesta työpaikasta ja asunnosta mitattuna yleisesti käytettyä kulkutietä seuraavasti:

- kokopäiväraha suoritetaan, kun työmatka on kestänyt yli 12 tuntia
- osapäiväraha maksetaan, kun työmatka on kestänyt yli 6 mutta enintään 12 tuntia

Päiväraha on määrältään se, jonka verohallitus vuosittain verovapaaksi vahvistaa. (Katso www.vero.fi).

- 2 Milloin työntekijä on jonakin matkavuorokautena saanut ilmaisen tai matkalipun hintaan sisältyneen ruoan, päivärahan määrästä vähennetään puolet. Ilmaisella ruoalla tarkoitetaan kokopäivärahan kysymyksessä ollen kahta ja osapäivärahan kysymyksessä ollen yhtä ilmaista ateriaa.
- 3 Täyden matkavuorokauden jatkeena olevalta vajaavuorokaudelta, joka käsittää vähintään 2 ja enintään 6 tuntia, maksetaan verohallituksen verovapaaksi vahvistama osapäiväraha. (Katso www.vero.fi).
- 4 Päivärahan lisäksi korvataan yöpymiskustannukset suorittamalla joko majoittumiskustannusten korvaus tai yö-matkaraha seuraavasti:

Ellei työntekijälle ole järjestetty majoittumismahdollisuutta, työnantaja korvaa työkomennuksen aikana syntyneet majoittumiskustannukset työnantajan hyväksymän selvityksen mukaisesti päivärahan enintään puolitoistakertaiseen määrään saakka.

Verohallituksen verovapaaksi vahvistaman suuruinen yö-matkaraha suoritetaan sellaiselta päivärahaan oikeuttavalta matkavuorokaudelta, jona työntekijälle ei ole järjestetty ilmaista majoitusta tai hän ei ole saanut majoittumiskorvausta tai matkan ajaksi makuupaikkaa. (Katso www.vero.fi).

Yö-matkarahaa ei kuitenkaan suoriteta, milloin työntekijä on perusteettomasti jättänyt käyttämättä hyväkseen työnantajan varaaman ja ilmoittaman majoittumismahdollisuuden.

- 5 Kun työ tehdään yli 10 kilometrin etäisyydellä työntekijän vakinaisesta työpaikasta ja asunnosta. maksetaan työntekijälle

– matkakustannukset
– matka-ajan korvaus 7. kohdan mukaisesti sekä
– aterikorvauksena ¼ kotimaan päivärahasta, jos työntekijällä ei ole mahdollisuutta ruokailla vakinaisella työpaikallaan tai kotonaan ja työpaikalla ei anneta ilmaista ruokaa. (Katso www.vero.fi).

Niissä tapauksissa, joissa työn kesto on arvioitavissa ja useamman kohteen ollessa kyseessä, sovitaan aterikorvauksen saanti etukäteen.

- 6 Mikäli samalla työnantajalla on useita työpisteitä, määritellään edellä mainittu työpaikka sen mukaisesti, mikä on työntekijän pääasiallinen työpaikka.

- 7 Kaikki komennuspaikalle tai sieltä takaisin toiselle komennuspaikalle tapahtuvasta matkustamisesta aiheutuneet tarpeelliset matkakustannukset korvaa työnantaja. Tarpeellisiksi matkakustannuksiksi luetaan rautatie-, lento- ym. matkalippujen ja paikkalippujen hinnat II luokassa, matkakustannukset sekä, milloin matka tapahtuu yön aikana, makuulippujen hinnat vastaavassa luokassa.

Matkustamisvuorokaudelta maksetaan työntekijälle korvausta matkustamiseen käytetyltä ajalta ja palkkaa säännöllisellä työajalla mahdollisesti suoritetusta työstä yhteensä enintään 12 tunnilta seuraavasti:

Menetettyjä säännöllisiä työtunteja vastaavalta määrältä matkatunteja suoritetaan keskituntiansion mukainen korvaus. Muilta matkatunneilta, kuitenkin enintään 4 tunnilta, suoritetaan tuntipalkan mukainen korvaus. Milloin työntekijälle on järjestetty makuupaikka, ei kello 22.00 – 7.00 väliseltä ajalta edellä mainittua korvausta suoriteta.

Mikäli matkat suoritetaan kuorma- tai pakettiautolla, suoritetaan menetettyjä säännöllisiä työtunteja vastaavalta määrältä matkatunteja keskituntiansion mukainen korvaus kuten muitakin kulkuneuvoja käytettäessä.

- 8 Mahdolliset rajatapaukset päivärahan maksamisesta jätetään työnantajan ja paikallisen luottamusmiehen sovittavaksi.

Huomautus 1: Jos työntekijän oman auton käytöstä matkatyössä on ennen matkaa sovittu, maksetaan siitä sekä työnantajan kanssa sovitusta muiden henkilöiden tai tavarankuljetuksesta omalla autolla korvaus. Korvauksen määrä on se, jonka verohallitus vuosittain verovapaaksi vahvistaa. (Katso www.vero.fi).

Huomautus 2: Ulkomaanpäivärahoista on sovittava yrityskohtaisesti ottaen huomioon verohallituksen mukaiset enimmäismäärät.

14 § Arkipyhäkorvaus

- 1 Työntekijälle maksetaan arkipyhäkorvauksena kahdeksan tunnin palkka keskituntiansion mukaan seuraavilta juhlapäiviltä: uudenvuodenpäivältä, pitkäperjantailta, toiselta pääsiäispäivältä, vapunpäivältä, helatorstailta, juhannuspäivältä, jouluaatolta sekä ensimmäiseltä ja toiselta joulupäivältä.
- 2 Vapaapäiväksi sattuvilta itsenäisyyspäivältä maksetaan tämän pykälän mukainen arkipyhäkorvaus.
- 3 Loppiaisen ollessa muuna arkipäivänä kuin lauantaina siitä maksetaan menetettyä ansiota vastaava korvaus tämän pykälän arkipyhäkorvausta koskevien määräysten mukaisesti.
- 4 Arkipyhäkorvaus maksetaan kuitenkin vain työntekijälle, jonka työsuhte on yhtäjaksoisesti kestänyt vähintään kolme kuukautta ennen ko. arkipyhää.

Lisäksi edellytetään, että työntekijä on ollut työtuntijärjestelmän mukaisesti työssä viimeisenä arkipyhää edeltäneenä ja myös sen jälkeen lähinnä seuraavana työpäivänä, tai toisena näistä päivistä, jos poissaolo on johtunut työnantajan luvasta tai reservin harjoituksesta tai muusta niihin verrattavasta syystä.

Pöytäkirjamerkintä:

Jos työtuntijärjestelmän mukaisen työajan noudattamista koskevat edellytyssäännöt aiheuttaisivat arkipyhäkorvauksen menetyksen useilta peräkkäisiltä arkipyhiltä, menetys koskee kuitenkin vain yhtä mainituista arkipyhistä.

- 5 Arkipyhäkorvausta ei makseta viikko- tai kuukausipalkalla olevalle työntekijälle eikä työntekijälle, joka muulla perusteella saa työnantajan kustantamaa korvausta siltä päivältä.
- 6 Arkipyhäkorvaus maksetaan tämän pykälän tarkoittamalle työntekijälle myös vuosiloman, enintään kolme kuukautta arkipyhää ennen kestäneen sairauden ja tässä työehtosopimuksessa tarkoitetun lapsen sairaudesta johtuvan palkallisen poissaolon ja lakisääteisen äitiys-, isyys- tai vanhempainloman sekä taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuneen enintään 2 viikkoa arkipyhää ennen kestäneen lomautuksen aikana sattuvilta arkipyhillä sekä myös silloin, kun arkipyhä sattuu työntekijän vapaapäiväksi riippumatta siitä, onko työntekijä sanottuna päivänä ollut työssä vai ei. Jos poissaolo työtuntijärjestelmän mukaiseksi työpäiväksi sattuvana arkipyhänä on johtunut muusta kuin 3 momentissa mainitusta syystä, ei arkipyhäkorvausta kuitenkaan makseta.

Pöytäkirjamerkintä:

Työtuntijärjestelmään merkitty työajan lyhennyspäivä sekä alkava tai päättyvä vuosiloma siirtävät edellisen kappaleen tarkoittamaa edellytyspäivää.

- 7 Edellytyksenä arkipyhäkorvauksen maksamiseksi lomautuksen ajalta on lisäksi se, ettei työntekijä itsestään riippuvasta syystä jätä käyttämättä hyväkseen hänelle tarjottua mahdollisuutta palata takaisin työhön lomautuksen päätyttyä.
- 8 Arkipyhäkorvaukset sisältyvät kuukausipalkkaan.

15 § Muita korvauksia

- 1 Työnantaja maksaa työntekijälle reservin harjoitusten ajalta palkkaa siten, että työntekijä saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut.
- 2 Työnantaja saa vähentää maksettavan reserviläispalkan työtuntijärjestelmän mukaisten työpäivien osalta. Määräystä sovelletaan myös niihin, jotka väestösuojelun nojalla koulutetaan väestösuojelun erikoistehtäviin.
- 3 Työntekijällä on oikeus saada palkallista vapaata työstä läheisen omaisensa hautauspäivänä sekä omana vihkkipäivänään. Läheisenä omaisena pidetään työntekijän aviopuolisoa, avopuolisoa, lapsia ja ottolapsia, hänen vanhempiaan ja isovanhempiaan, veljiään ja sisariaan sekä avio- ja avopuolison vanhempia. Avopuolison määrittäminen KELA:n tulkinnan mukaan.
- 4 Työntekijällä on oikeus 50- ja 60-vuotispäivänään saada säännöllistä työaikaa vastaava palkallinen vapaa.
- 5 Mikäli työntekijä käyttää työssään omia työvälineitään, maksetaan hänelle työkalukorvauksena 2,91 € viikossa.
- 6 Työnantaja korvaa työntekijälle hänen työssään rikkoutuneet silmälasinsa, ellei rikkoutuminen ole tapahtunut voimassa olevan tapaturmavakuutuslain 5 §:n tarkoittamissa olosuhteissa tai ellei työntekijä saa niistä korvausta tapaturmavakuutuslain tai muun vakuutuksen nojalla.
- 7 Vuorotyölisien määrät ovat seuraavat:

iltavuorossa	1,20 €/h
yövuorossa	1,95 €/h

Työnopastus, kun työntekijä opastaa ja perehdyttää toista työntekijää, maksetaan hänelle työnopastamiskorvausta työnopastukseen käytetyiltä tunneilta erillisenä tuntikohtaisena korvauksena 10 % hänen keskituntiansiostaan.

Kokemusvuosilisä on otettu 1.1.2006 alkaen käyttöön uusi järjestelmä. Tällöin siirryttiin tuntikohtaiseen palkanlisään, joka määräytyy samojen periaatteiden mukaan kuin aikaisemminkin.

Kokemusvuosilisien määrät ovat seuraavat 1.5.2022 alkaen:

	Euroa/h
5–9 vuotta	0,15
10–14 vuotta	0,27
15–19 vuotta	0,46
20–24 vuotta	0,60
25–29 vuotta	0,73
30 tai yli vuotta	0,87

Opetushallituksen hyväksymän *ammattitutkinnon* suorittaneelle, kun hän toimii tutkintoa vastaavissa tehtävissä ja on alalta kolmen vuoden kokemus, maksetaan jäljempänä mainittua ammattitutkintolisää. Ammattitutkinnon suorittaneelle lisämäärä on 0,41 €/h.

Yllä mainittu lisä on erillinen osa henkilökohtaista palkkaa ja se maksetaan jokaiselta tehdyltä työtunnilta. Lisää aletaan maksaa tutkintotodistuksen allekirjoituspäivämäärästä ensiksi seuraavan palkanmaksun alusta lukien.

Työntekijälle korvataan ammattitutkinnon suorittamistilaisuuteen osallistumisesta aiheutunut ansionmenetyks ja suoranaiset kustannukset edellyttäen, että työntekijä on sopinut osallistumisesta etukäteen työnantajan kanssa ja tuo selvityksen tutkimuksessa saavuttamastaan tuloksesta.

Sosiaaliset säännökset

16 § Vuosiloma

Työntekijällä on oikeus saada lomaa kaksi ja puoli arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskaudelta. Jos työsuhte on lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä jatkunut yhdenjaksoisesti alle vuoden, työntekijällä on kuitenkin oikeus saada lomaa kaksi arkipäivää kultakin lomanmääräytymiskaudelta. Loman pituutta laskettaessa päivän osa pyöristetään täyteen lomapäivään.

Vuosilomapalkka ja lomakorvaus lasketaan noudattaen voimassa olevaa lomapalkkasopimusta.

17 § Lomaraha

1 Vuosilomaltaan työhön palaavalle työntekijälle suoritetaan lomarahana 50 % hänen vuosilomapalkastaan. Lomarahasta puolet suoritetaan ennakkona vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä.

2 Työntekijällä on oikeus sovittaessa ottaa lomaraha osittain tai kokonaan palkallisenä vapaana.

3 Lomaraha voidaan maksaa myös useampana eränä kuitenkin niin, että se on kokonaan maksettu viimeistään ennen seuraavan lomanmääräytymisvuoden alkua edellyttäen, että asiasta paikallisesti sovitaan.

Jos työntekijän työsuhte päättyy ennen lomarahan edellä tarkoitettulla tavalla sovittoa maksamisajankohtaa, maksetaan se työsuhteen päättyessä, mikäli työntekijä on siihen muutoin työehtosopimuksen mukaan oikeutettu.

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

5 Lomaraha suoritetaan kuitenkin, mikäli työntekijä välittömästi ennen vuosiloman alkamista tai vuosiloman päätyttyä työsuhteen kestäessä on ollut poissa työstä työnantajan suostumuksella tai on ollut estynyt saapumasta työhön vuosilomalain 7 §:ssä mainitun syyn takia.

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

Soveltamisohje

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

Lomaraha maksetaan tällöin edellisen päättyneen lomanmääräytymisvuoden lomakorvauksesta, mutta ei kesken jääneen lomanmääräytymisvuoden lomakorvauksesta.

7 Lomaraha suoritetaan sen palkanmaksukauden yhteydessä, jolloin työntekijän palkka lomaltapaluupäivältä maksetaan tai olisi maksettu, mikäli hän ei 5 momentissa mainitusta syystä olisi ollut estynyt saapumasta työhön.

8 Mikäli vuosiloma on jaettu, suoritetaan kunkin loman osan päätyttyä sitä vastaava osa lomarahasta noudattaen vastaavasti mitä 4 momenteissa on määrätty.

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

10 Työntekijällä, joka vakinaiseen palvelukseen astumisen vuoksi menettäisi muutoin työehtosopimuksen mukaan kuuluvan lomarahan, on oikeus saada lomaraha, mikäli hän suoritettuaan asevelvollisuuden vakinaisessa väessä palaa palvelusajan päätyttyä työhön maanpuolustusvelvollisuutta täyttävän työ- ja virkasuhteen jatkumisesta annetun lain (305/2009) edellyttämällä tavalla.

11 Asevelvollisuuden suorittamisen jälkeen työhön palattaessa maksettavan lomarahan määrä lasketaan työehtosopimuksen osoittamana prosenttina siitä lomakorvauksesta, joka työntekijälle maksettiin hänen palvelukseen astuessaan. Jos palvelukseen astuminen on tapahtunut välittömästi vuosilomalta, lasketaan lomaraha vastaavasti työntekijälle maksetun vuosilomapalkan ja lomakorvauksen yhteismäärästä. Lomaraha määräytyy sen työehtosopimuksen mukaan, joka oli voimassa palvelukseen astuttaessa.

18 § Sairausajan palkka

1 Työnantaja maksaa työntekijälle, jonka työsuhte on jatkunut yhtäjaksoisesti vähintään yhden kuukauden ajan ja joka on sairauden, tapaturman tai työpaikan suunniteltuun työkykyä ylläpitävään toimintaan liittyvän kuntoutuksen vuoksi estynyt työtä tekemästä sairausajan palkkana täyden palkan 28 työpäivän ajanjakson työpäiviltä toisen sellaisen sairauspäivän alusta, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä.

Jos sairaudesta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa ennen kuin työsuhte on jatkunut yhden kuukauden, maksaa työnantaja sairausajan palkkana 50 % ja työtapaturman kyseessä olleen 100 % työntekijän henkilökohtaisesta aikapalkasta, kuitenkin enintään niiltä työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä, jotka ovat työkyvyttömyyden alkamispäivän ja sen jälkeisen 9 arkipäivän pituisen ajanjakson sisällä. Karenssipäivältä maksettavan palkan suhteen ja muutoinkin noudatetaan tämän pykälän määräyksiä.

Sairauden aiheuttaman työkyvyttömyyden jatkuttua sairastumispäivän jälkeen vähintään kuusi arkipäivää, maksaa työnantaja sairausajan palkan myös odotuspäivältä.

Työntekijälle, jonka työsuhte ennen työkyvyttömyyden alkua on jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään kaksi (2) vuotta, maksetaan sairausajan palkka ensimmäisen sellaisen sairauspäivän alusta, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä.

Jos työkyvyttömyys on aiheutunut todistettavasta työpaikalla sattuneesta työtapaturmasta, maksetaan palkka ensimmäisestä päivästä lukien.

2 Jos työsuhte on ennen työkyvyttömyyden alkua jatkunut yhtäjaksoisesti kolme (3) vuotta, on edellä 1 kappaleessa tarkoitettu ajanjakso 35 työpäivää.

3 Jos työsuhte on ennen työkyvyttömyyden alkua jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään viisi (5) vuotta, on vastaava ajanjakso 42 työpäivää.

4 Jos työsuhte on ennen työkyvyttömyyden alkua jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään 10 vuotta, on vastaava ajanjakso 56 työpäivää.

5 Työntekijälle, jonka työsuhte on jatkunut vähintään kuusi (6) kuukautta ennen laskettua synnytystä, maksetaan äitiysvapaan ajalta palkkaa 56 työpäivän pituisen ajanjakson työpäiviltä työsopimuslain 34 §:n nojalla tulevan äitiysloman alkamispäivästä lukien. Työnantajan oikeudesta sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan on voimassa, mitä sairausajan palkasta on sovittu.

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

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

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

7 Sairausajan palkka maksetaan tämän työehtosopimuksen keskituntiansion mukaisena.

8 Isyysovapaan palkkaa maksetaan kuudelta (6) työpäivältä.

9 Työntekijän omaan sairauteen liittyvä ns. omailmoitusmenettely. Työntekijä voi olla poissa työstä oman sairautensa vuoksi omalla ilmoituksellaan ja saada sairausajan palkkaa sairausajan palkkamääräysten mukaisesti enintään kolmen vuorokauden pituisen ajanjakson työpäiviltä edellyttäen, että jokaisesta

sairauspoissaolopäivästä ja sen syystä ilmoitetaan erikseen viipymättä todisteellisesti työnantajalle ja työhön palatessaan työntekijä esittää hyväksyttävän selvityksen poissa-olonsa syystä.

Mikäli työntekijä ei noudata edellä hänelle määritelty ilmoitus- tai selvityselvelisuutta tai sairauspoissaoloihin taikka niistä annettuihin selvityksiin liittyä epäselvyyksiä, niin työntekijä menettää paikallisesti sovittavaksi määrääjäksi oikeuden olla omalla ilmoituksellaan sairauden vuoksi pois työstä.

Pidemmän sairaudesta johtuvan poissaolon yli kolmen päivän osuudesta tulee antaa työehtosopimuksen mukainen selvitys.

Mikäli työpaikalla on jo käytössä ns. omailmoitusmenettely ja siihen liittyvä ohjeistus, niin myös sopimuskautena noudatetaan työpaikalla jo käytössä olevaa ilmoitusmenettelyä ohjeistuksineen.

Osapuolet keräävät sopimuskauden jälkeen omailmoitusmenettelystä saatuja kokemuksia ja arvioivat omailmoitusmenettelyn toimivuutta ja tarvetta alan työpaikoilla.

Sairauslomatodistukset

Soveltamisohje:

Tätä soveltamisohjetta noudatetaan niissä tapauksissa, joissa sairauspoissaolo aikaisemmin on todistettu yksinomaan lääkärinodistuksella:

1 Työkyvyttömyys todetaan yrityksen työterveys- lääkärin tai muulla työnantajan hyväksymällä lääkärin- todistuksella, ellei tästä ohjeesta muuta johdu.

2 Työntekijöiden sairastumiset voivat epidemioiden aikana olla siinä määrin lukuisia, että lääkäriin pääsy vaikeutuu. Sama tilanne voi syntyä tilapäisesti myös silloin, kun lääkärinpalveluksia ei ole saatavilla siinä määrin, että asia voitaisiin muuten hoitaa.

3 Edellä kohdassa 2 tarkoitetuissa tilanteissa sairaus voidaan katsoa todistetuksi myös silloin, kun työterveyshoitaja tai terveydenhoitaja tutkimuksensa perusteella ilmoittaa havaitsemansa oireet ja mahdollisen sairausloman tarpeen enintään kolmeen vuorokauteen saakka kerrallaan edellyttäen, että kertaotuvan todistuksen antaja on sama terveydenhoitaja. Tällöin on kiinnitettävä erityistä huomiota mahdollisen lääkärinhoidon tarpeeseen.

Osapuolet edellyttävät kuitenkin, että työterveyshoitaja tai terveydenhoitaja ennen sairauslomatodistuksen antamista on yhdessä lääkärin kanssa todennut edellä kohdassa 2 tarkoitettun tilanteen olemassaolon.

4 Sairauslomatodistus on edellä mainituin edellytyksin hyväksyttävä todistus, ellei työnantaja perustelluin syin pysty osoittamaan väärinkäytöstä. Mahdolliset epäselvyydet on tällöin ensi sijassa selvitettävä paikallisesti asianosaisten kesken. Mikäli tämä ei onnistu, saatetaan asia työmarkkinoilla vallitsevan normaalin neuvottelujärjestelmän välityksellä sairauslomatodistuksia käsitteleviin viranomais- ja asian-tuntijaelimiin.

Huomautus: Milloin työntekijä synnytyksensä vuoksi on poissa työstä enintään 12 kuukauden ajan ja hän on tästä poissaolosta sopinut työnantajan kanssa tai poissaolo on aiheutunut synnytykseen liittyneestä sairaudesta tai naisten yötyökieltoa koskevan lainsäädännön synnytyslomaa koskevista määräyksistä, ei työsuhteen katsota katkenneen.

19 § Lääkärintarkastukset

1 Lakisääteiset lääkärintarkastukset

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

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

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

2 Muut lääkärintarkastukset

Ansionmenetyksen korvattavuuden edellytykset ovat seuraavat:

Perusedellytykset (koskevat kaikkia a – e kohtia)

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

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

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

Työntekijän on ilmoitettava lääkäriin menostaan etukäteen työnantajalle. Jos il-moitusta ei ylivoiimaisen esteen takia voida etukäteen tehdä, on ilmoitus tehtävä välittömästi, kun se on mahdollista.

Lääkärintarkastus on järjestettävä työajan tarpeetonta menetystä välttäten.

Mikäli työntekijä saa lääkärintarkastuksen ajalta sairausajan palkkaa, ei korvaus-ta ansionmenetyksestä lääkärintarkastusta koskevien sopimusmääräysten nojalla suoriteta. Korvausta ei suoriteta myöskään sairausajan palkkamääräysten edellyt-tämänä karenssipäivänä suoritettua lääkärintarkastuksen ajalta.

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

Erityisedellytykset

Ansionmenetys korvataan:

a) Uusi tai uusiutuva sairaus

Ansionmenetys korvataan sellaisen lääkärintarkastuksen ajalta, jossa todetaan työntekijän sairaus.

Lääkärin tutkimustoimenpiteestä johtuneen, enintään vuorokauden kestäneen työ-kyvyttömyyden ajalta.

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

b) Aikaisemmin todettu sairaus

Kroonisen sairauden edellyttämän lääkärintarkastuksen ajalta edellyttäen, että ky-symyksessä on ao. erikoisalan lääkärin suorittama tarkastus hoidon määrittelemi-seksi.

Sairauden olennaisesti pahentuessa, minkä vuoksi työntekijän on ollut tarpeen ha-keutua lääkärintarkastukseen.

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

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

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

c) Laboratorio- ja röntgentutkimukset

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

d) Raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset ja tutkimukset

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

e) Äkillinen hammassairaus

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

Laskenta:

Edellä kohdissa 1–2 tarkoitettu ansionmenetys määräytyy ao. työehtosopimuksen sairausajan palkan laskenta- ja yhteensovitusääntöjen mukaan. Samoin sovelletaan 1. kohdan toisessa kappaleessa tarkoitettua oikeudesta sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan on voimassa, mitä sairausajan palkasta on sovittu.

Lasten sairastumisesta työssä käyville vanhemmille aiheutuva poissaolo:

Alle 12vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan äidille tai isälle tai lasta huoltavalle henkilölle, joka asuu vakituisesti yhteisessä taloudessa lapsen äidin tai isän kanssa, tämän työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevan määräyksen mukaisesti korvaus lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä, lyhyestä tilapäisestä poissaolosta.

Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että korvaukseen oikeutetut ovat ansiotyössä ja että poissaolosta annetaan työehtosopimuksen sairausajan palkan maksamista koskevien määräysten mukainen selvitys. Edellä sanottua sovelletaan sekä yksinhuoltajuuteen että yhteishuoltajuuteen.

Samana sairastumisen johdosta korvausta maksetaan vain yhdelle korvaukseen oikeutetuista.

Hoidon järjestämisen tai hoitamisen kestäessä 1, 2, 3 tai 4 päivää pidetään poissaoloa sopimuksessa tarkoitettuna poissaolona. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että lapsen sairaudesta ja sen aiheuttamasta poissaolosta annetaan sama selvitys kuin työehtosopimuksen ja yrityksessä mahdollisesti omaksutun käytännön mukaan vaaditaan äidin tai isän omasta sairaudesta.

Palkalliset poissaolopäivät lapsen sairastumisen johdosta rinnastetaan vuosilomalaain tarkoittamiin työssäolopäivien veroisiin päiviin.

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.

Työntekijällä, jonka lapsella on valtioneuvoston asetuksen (1335/ 30.12.2004) 4 §:n mukainen vaikea sairaus tai vamma, on oikeus olla poissa työstä osallistumiseen sairausvakuutuslain 10 luvun 2 §:n 2 momentissa tarkoitettuun lapsen hoitoon, kuntoutukseen tai hoidon opastukseen sovittuun poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa. Työnantajalla ei näissä tapauksissa ole palkanmaksuvelvollisuutta poissaolon ajalta.

20 § Ryhmähenkivakuutus

Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan työntekijöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen siten kuin siitä on keskusjärjestöjen välillä sovittu.

21 § Paikallinen sopiminen

Työehtosopimusmääräyksissä voidaan sopia paikallisesti toisin kaikissa niissä asioissa, joissa paikalliset osapuolet katsovat sen tarpeelliseksi. Sopimus on tehtävä noudattaen työehtosopimuksen neuvottelujärjestystä ja sen tulee olla kirjallinen. Sopimusta tehtäessä on myös otettava huomioon työehtosopimuksen liitteenä olevassa pöytäkirjassa työajan lyhentämistä käsittelevä 4 §:n viides kappale.

Sopimuksen voi tehdä joko työnantaja ja työntekijä tai työnantaja ja luottamusmies. Luottamusmiehen ja työnantajan välillä tehty sopimus sitoo työnantajaa sekä kaikkia luottamusmiehen edustamia työntekijöitä.

Mikäli työpaikalla ei ole valittu luottamusmiestä, osallistuvat paikallisen sopimuksen tekemiseen kaikki ne työntekijät, joita sopimuksen on tarkoitus koskea, elleivät työntekijät ole valinneet ja valtuuttaneet jotakuta edustamaan heitä ja tekemään sopimuksen heidän puolestaan.

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

Muita säännöksiä

22 § Työsuojelu

- 1 Tapaturmien ja ammattitautien välttämiseksi ryhdytään kaikkiin tarpeellisiin toimenpiteisiin henkilöstön turvallisuuden suojelemiseksi.
- 2 Tuotannolle tärkeitä kemikaaleja käyttöön otettaessa on työnantajan selvitettävä, missä määrin ne ovat terveydelle vaarallisia ja huolehdittava tarpeellisista suoje-lutoimenpiteistä.
- 3 Sen lisäksi, mitä työturvallisuuslain nojalla säädetään henkilösuojaamista, toimit-taa työnantaja maksutta henkilöstön käyttöön kunkin työn luonteeseen soveltuvan työvaatetuksen (ulkona työskenteleville myös lämpöhaalarit) ja työkengät.
- 4 Kieltäytymistä suorittamasta työtä, jota varten viranomaisten määräämiä turvalait-teita ei ole tehty, ei pidetä työehtosopimuksen vastaisena työstä kieltäytymisenä.
- 5 Työnopastusta kehitetään siten, että siinä otetaan huomioon myös työsuojeluun liittyvät seikat.
- 6 Työpaikassa, jossa ei lainsäädännön nojalla ole perustettava työsuojelutoimikun-taa eikä muusta yhteistoiminnasta ole sovittu, pidetään työntekijöille työnantajan koolle kutsumana vuosittain 1-2 yhteistoimintakokousta. Kokouksessa käsitellään työpaikan työympäristöasioita, tuotteen ja toiminnan laatuun liittyviä asioita, arvi-oidaan olosuhteita ja työkykyä ylläpitävää toimintaa, yrityksen tuotanto- ja talous-tilannetta sekä asetetaan kehitystavoitteita.

23 § Palkanmaksu

Palkka maksetaan kaksiviikkoiskausittain, joka toinen perjantai tai muulloin paikallisesti sovittavana päivänä tai muuta yrityksessä sovittua tapaa noudatta-en. Palkanmaksu on julkinen ja työnantaja on velvollinen antamaan työntekijälle kirjallisen palkkalaskelma nauhan josta selviää, mitä vähennyksiä palkasta on tilinmaksun yhteydessä tehty.

Pöytäkirjamerkintä:

Ennen siirtymistä sähköiseen palkkalaskelmaan, työnantaja tiedottaa muutoksen ajan-kohdasta ja huolehtii, että työntekijä osaa ja pystyy tulostamaan tarvittaessa palkkalaskelman. Muussa tapauksessa palkkalaskelma annetaan kirjallisesti.

24 § Neuvottelujärjestys erimielisyystapauksissa

- 1 Tästä sopimuksesta ja siihen perustuvista palkoista tai niiden tulkinnasta ehkä aiheutuvat erimielisyydet jätetään allekirjoittaneiden järjestöjen sovittaviksi. Ell-eivät järjestöt pääse yksimielisyyteen, jätetään asia työtuomioistuimen päätettä-väksi.

- 2 Kannetta sopimuksen ja palkkamääräysten rikkomisesta, joka samalla voi koskea korvausta, on työntekijäin järjestöillä oikeus ajaa yksityisten työntekijäin puolesta ilman eri valtuutusta.

25 § Luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut

- 1 Työntekijäliitolla on oikeus valita luottamusmies valvomaan tämän sopimuksen noudattamista ja työntekijäin oikeuksien ja velvollisuuksien täyttämistä.

Luottamusmiehen toiminnasta ovat soveltuvin osin voimassa keskusliittojen 4.6.1997 solmiman Yleissopimuksen periaatteet. Luottamusmies saa omalla ajalla hoitaa ammattiosastonsa asioita ja niitä hoitaessaan käydä työpaikalla. Jos luotta-musmies joutuu työnantajan määräyksestä hoitamaan luottamusmiehen tehtäviä tai muuten neuvottelemaan hänen kanssaan, on hänelle siltä ajalta maksettava an-sionmenetys.

- 2 Vastaavalle työnjohtajalle on todistettavasti ilmoitettava, kuka on valittu luotta-musmieheksi.
- 3 Työlainsäädännön edellyttämät luottamusmiehet valitaan yllä mainittujen keskus-järjestöjen sopimalla tavalla.

- 4 Luottamusmiehen yleissopimuksen mukainen työsuhteturva taataan työsopimus-lain 7 luvun 10 §:ssä. Luottamusmies säilyttää yleissopimuksen mukaisen talou-delliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet ja työsuhteturvansa myös liikkeen luovutustapauksissa. Jos luottamusmiehen toimikausi päättyy liikkeen luovutuk-sen vuoksi, hänellä on tämän sopimuksen mukainen työsuhteturva kuusi kuukaut-ta toimikautensa päättymisestä.

Luottamusmiehelläkään ei ole oikeutta esiintyä työpaikalla häiritsevästi.

- 5 *Luottamus- ja työsuojelutehtävien hoitamista* varten järjestetään pääluottamus-miehelle ja työsuojeluvaltuutetulle vapautusta työstä sekä maksetaan hänelle kuu-kausittain korvausta seuraavasti:

1.4.2020

Työpaikan työntekijöiden lukumäärä	Vapautus tuntia/viikko	Korvaus euroa/kuukausi
1-5	sopimuksen mukaan	47,00
6-10	sopimuksen mukaan	61,00
11-20	6	71,00
21-30	8	84,00
yli 30	10	92,00

Luottamusmiehen asemaan liittyvä liittokäsittely

Tämän luvun määräyksiä sovelletaan varapääluottamusmieheen ja työsuojeluväl-tuutetun varamieheen sinä aikana, kun he tämän sopimuksen edellyttämän ilmoi-tuksen mukaisesti toimivat sijaisina.

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

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

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

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

Huomautus: Mikäli työpaikalla toimii tämän työehtosopimuksen toisena osapuolena olevan Teollisuusliiton asianomaisen alaostaston valitsema luottamusmies, työnantaja ilmoittaa hänen nimensä uusille työntekijöille.

Ammattiosaston valitsemalla pääluottamusmiehellä on oikeus neuvotella työehtoihin liittyvistä kysymyksistä ammattiosaston toimialueella olevien lasitus-, rakennuslasitus- ja lasinjalostusalan työntekijöiden asioista allekirjoittaneiden liittojen kutakin tapausta varten antamalla luvalla.

- 6 Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun tässä 25 pykälässä tarkoitettua palkkakehitystä tarkastellaan vähintään kerran vuodessa paikallisesti sovittavalla tavalla.

26 § Asiamiehet

- 1 Tämän sopimuksen tehneet järjestöt valitsevat asiamiehet sopimuksen täyttämistä valvomaan. Kummankin sopimuspuolen on kirjallisesti ilmoitettava toiselle sopimuspuolelle, kuka on valittu asiamieheksi.
- 2 Asiamiehellä on oikeus tämän sopimuksen ja siihen perustuvien palkkojen soveltamista koskeissa asioissa käydä työpaikoilla.

27 § Jäsenmaksujen periminen

- 1 Työnantaja pidättää, mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, työntekijäliiton jäsenmaksun palkanmaksukausittain työntekijän palkasta ja se tilitetään työntekijäliiton nimeämälle pankkitilille. Työntekijälle annetaan vuoden tai työsuhteen päättyessä verotusta varten todistus pidätetystä summasta.
- 2 Pidättäminen suoritetaan siten, kuin STK:n ja SAK:n 13.1.1969 allekirjoittamassa sopimuspöytäkirjassa on erikseen sovittu.

28 § Jatkuvan neuvottelun periaate

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

Osapuolet voivat sopimuskauden aikana neuvotella ja etsiä ratkaisuja erillisiin teemoihin. Osapuolet voivat neuvotella muistakin esiin tulevista asioista toisen osapuolen esityksestä.

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

29 § Työehtosopimuksen selkeyttäminen

Liitot jatkavat sopimuskauden aikana työehtosopimuksen tekstiosien parannustyötä tulkintariitojen vähentämiseksi ja luettavuuden parantamiseksi.

30 § Työaikapankki

Työaikapankki on työntekijän ja työnantajan välinen sopimus, jossa työtunteja voidaan tehdä ennakoon ja käyttää niitä erikseen sovittavasti vapaana tai saada niistä myöhemmin vastaava rahakorvaus.

Työaikapankin pelisäännöt:

1. Työaikapankin käyttöönotto ja lopettaminen on vapaaehtoista ja sopimus on henkilökohtainen.
2. Sopimus on voimassa vähintään kolme (3) kuukautta, ellei toisin sovita.
3. Pankin kartuttamisesta ja käytöstä sopivat työntekijä ja työnantaja yhteisesti.
4. Työnantaja pitää kirjaa jokaisen työntekijän henkilökohtaisesta työaikapankista.
5. Tarvittaessa pankki voidaan purkaa suorittamalla tunteja vastaava rahakorvaus työntekijälle

Kertymä ja kertymän käyttö sovitaan paikallisesti.

Kaksi (2) päivittäistä lisätuntia kartuttaa pankkia kahdella (2) tunnilla. Seuraavat tunnit kartuttavat pankkia 100 % korotettuna. Esim. Henkilö työskentelee arkipäivänä 12 tuntia. Hänelle suoritetaan rahapalkka 8 tunnilta ja pankkiin kertyy 2 tuntia + 2 tuntia korotettuna 100 %:lla eli yhteensä 6 tuntia.

Lauantain ollessa työpäivä kerryttää tämä pankkia samalla tavalla kuin muukin arkipäivä.

Pankin joustoksi suositellaan +/- 40 tuntia kuitenkin enintään 80 tuntia.

Pankkiin voi siirtää työajan lyhennystunnit ja vapaaksi vaihdetut lomarahat.

Työaikapankkiin kartutetuista tunneista maksetaan kaikki normaalit työnantajalle ja työntekijälle kuuluvat maksut kuten normaaleistakin työtunneista.

Mahdolliset luontais- ja henkilökuntaedut säilyvät ”pankkivapaan” aikana.

Työaikapankkiin voidaan sopia siirrettäväksi esimerkiksi

- 58-vuotiaan työntekijän osalta työntekijän niin halutessa rahanarvoisia etuuksia vaihdettuna vastaavaksi vapaaksi

Järjestelmän käyttöönotossa sovittavat asiat

- sovittaessa yli 58-vuotiaan työntekijän mahdollisuudesta vaihtaa rahanarvoisia etuuksia vastaavaksi vapaaksi tulisi samalla sopia siitä, onko näissä tilanteissa tarpeen nostaa vapaiden säästämisen enimmäismäärää

31 § Teollisuusalojen ammattiliiton hallintoelimien kokoukset

Työntekijällä, joka on valittu Teollisuusliitto ry:n ja Teollisuusliitto ry:n työttömyyskassan hallitukseen tai sen nimeämiin jaostoihin, valtuustoon tai liittokokoukseen, on oikeus saada vapautusta työstä osallistuakseen näiden hallintoelimien virallisiin kokouksiin.

Työntekijän on ilmoitettava vapautuksen tarpeestaan niin pian kuin mahdollista ja esitettävä asianmukainen selvitys kokoukseen tarvitsemastaan ajasta.

32 § Työehtosopimukseen tehdyt muutokset

Työryhmät:

Ikääntyneiden työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn edistäminen

Ikääntyneiden työntekijöiden työkykyyn ja jaksamiseen kiinnitetään erityistä huomiota. Liitot asettavat työryhmän, jonka tarkoituksena on tarkastella ikääntyneiden työntekijöiden ajankäyttöä, työkykyä, vaihtoehtoisia malleja työurien jatkamiseksi, sekä niihin liittyvien kustannusten kattamista.

Työhyvinvointi

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

Sopimuskauden aikana kertyneistä hyvistä hankkeista ja käytännöistä tehdään yhteenveto.

Liitot kannustavat ja tukevat työpaikkoja hyvinvointihankkeiden toteuttamisessa. Osapuolet seuraavat raamisopimuksen työryhmien toimintaa ja neuvottelevat tarvittaessa sopimuskauden aikana niiden edellyttämistä toimenpiteistä.

Liitot toteavat tämän työehtosopimuksen noudattavan saavutettua neuvottelutulosta.

Helsingissä 15.3.2020

Vakuudeksi Lassi Räsänen

SUOMEN TASOLASIYHDISTYS RY

Mika Selinko

TEOLLISUUSLIITTO RY

Riku Aalto Marko Rosqvist

Työajan lyhentäminen lasitus-, rakennuslasitus- ja lasinjalostusalalla

Aika 11. 12. 2000

Paikka Kemianliitto ry

Läsnä Suomen Lasitus- ja Hiomoliitto ry
Reijo Kärkkäinen
Mauri Riikonen
Erkki Maasalo

Kemianliitto ry
Timo Vallittu
Sulo Korhonen
Tapio Paananen

1 § Soveltamisala

Työajan lyhennys koskee työaikamuotoja, joissa säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa. Tällaisia työaikamuotoja ovat normaalisti päivätö, kaksivuorotyö sekä jatkuva yksivuoro- ja kaksivuorotyö.

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

Työajan lyhennys ei kuitenkaan koske enintään kolmeksi kuukaudeksi määräaikaiseen työsuhteeseen otettuja työntekijöitä. Jos määräaikaista työsuhteesta jatketaan, kertyvät työajanlyhennysvapaat työsuhteen alusta lukien.

Paikallisesti voidaan sopia siitä, että vuotuista työaikaa ei lyhennetä lainkaan taikka että työaikaa lyhennetään yhteisesti sovitulla tuntimäärällä vuodessa.

2 § Työaika keskeytyvässä kolmivuorotyössä

Keskeytyvän kolmivuorotyön työaika ja ansionmenetyksen korvaaminen: Säännöllistä työaikaa keskeytyvässä kolmivuorotyössä lyhennetään siten, että se on keskimäärin 36,7 tuntia viikossa.

Työajan lyhentämisestä aiheutuva ansion vähentyminen korvataan keskeytyvässä kolmivuorotyössä siten, että työntekijä ansaitsee jokaiselta tässä työaikamuodossa työskentelemältään säännöllisen työajan tunnilta senttimääräisen lisän, jonka suuruus on 8,7 % työntekijän työehtosopimuksen mukaisesta keskituntiansiosta.

3 § Vapaan kertyminen

Vapaata ansaitaan kalenterivuoden aikana tehdyistä säännöllisistä työpäivistä seuraavasti:

vähintään	17 työpäivää	1 vapaa
"	34 "	2 vapaata
"	51 "	3 "
"	68 "	4 "
"	85 "	5 "
"	102 "	6 "
"	119 "	7 "
"	136 "	8 "
"	153 "	9 "
"	170 "	10 "
"	187 "	11 "
"	210 "	12,5 "

Tehdyiksi säännöllisiksi työpäiviksi lasketaan myös ne työntekijän sairauden ajalle sattuvat työtuntijärjestelmän mukaiset työpäivät, joilta työnantaja maksaa sairausajan (sisältää mahdollisen karenssipäivän) tai synnytysloman palkkaa sekä koulutusaika siltä osin kuin työnantaja korvaa ansionmenetyksen.

Annettaessa vapaata lyhentämällä päivittäistä tai viikoittaista työaikaa tehdyksi säännöllisesti työpäiväksi luetaan myös sellainen säännöllinen työpäivä, jona työntekijä on työskennellyt työtuntijärjestelmän mukaiset tai muutoin sovitut työtunnit ja ollut muun ajan työajan lyhennysvapaalla.

Samoin rinnastetaan säännöllisiin työpäiviin työehtosopimuksessa sovituihin edellytyksin kunnanvaltuuston ja hallituksen sekä valtiollisia ja kunnallisia vaaleja varten asetetun vaalilautakunnan tai toimikunnan kokouksiin käytetty aika, Teollisuusliiton liittovaltuuston tai -hallituksen kokouksiin käytetty aika, 50 ja 60vuotispäivät, omat häät, lähiomaisen hautajaiset, kutsunnat, kertausharjoitukset, sairaan lapsen hoidon aiheuttama vapaa sekä ne työpäivät, joiden aikana työntekijä on lomautettuna, kuitenkin enintään 30 päivää vuodessa.

Jos annettava vapaa sisältyy em. säännöllisiä työpäiviä kartuttavaan aikaan, katsotaan vapaapäivä pidetyksi. Tällaiselta vapaapäivältä maksetaan korvaus keskituntiansion mukaan.

Työajan lyhennystä vähentävät paikalliseen sopimukseen tai käytäntöön perustuvat työaikaa lyhentävät vuosittaiset säännöllisesti toistuvat vapaat ja vuosiloma, jota ansaitaan enemmän kuin 2,5 päivää lomanmääräytymiskaudelta.

4 § Vapaan antaminen

Kalenterivuoden aikana kertynyt vapaa on annettava työntekijälle viimeistään seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä, ellei paikallisesti toisin sovita.

Vapaa voidaan antaa 36 tunnin osalta lyhentämällä päivittäistä työaikaa, 32 tunnin osalta lyhentämällä viikoittaista työaikaa ja antamalla 32 tunnin osalta vapaata työvuo- ro kerrallaan, ellei paikallisesti toisin sovita.

Vapaan antamisesta on ilmoitettava etukäteen mahdollisimman ajoissa. Annettaessa vapaata työvuoro kerrallaan on siitä kuitenkin ilmoitettava viikkoa aikaisemmin, ellei työntekijän kanssa toisin sovita.

Työntekijän kanssa voidaan sopia myös siitä, että vapaata ei pidetä. Vapaapäivänä tehdystä työstä maksetaan työntekijälle työajan lyhennyskorvauksen lisäksi yksinkertainen palkka tai työntekijän kanssa voidaan myös paikallisesti sopia, että työajanlyhennys toteutetaan työajantasaustasalla.

Työajan tasaamisesta keskimääräiseen viikkotyöaikaan aiheutuva ansion väheneminen korvataan siten, että työntekijä ansaitsee jokaiselta tämän sopimuksen tarkoittamassa työaikamuodossa työskentelemältään säännöllisen työajan tunnilta senttimääräisen lisän, joka on 5,8 % työntekijän tes:n 12 §:n mukaan määräytyvästä keskituntiansiosta.

Kyseinen lisä maksetaan myös työnantajan korvattavalta matkustamis- ja koulutusajalta säännöllisen työajan osalta ja siltä ajalta, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa tai työehtosopimuksen mukaisesti sairausajanpalkkaa lapsen sairauden vuoksi sekä siltä säännöllisen työajan osalta, joka luottamusmieheltä tai työsuojeluvaltuutetulta kuluu heidän toimiessaan työnantajan kanssa sovituihin tehtävissä.

Lisää ei oteta huomioon laskettaessa työehtosopimuksen mukaista keskituntiansiota.

5 § Korvaus vapaan ajalta

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

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

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

6 § Viikkoylityö

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

7 § Vapaan lukeminen työssäolon veroiseksi

Vuosiloman pituutta määrittäessä pidetään työssäolopäivien veroisina myös niitä päiviä, joina työntekijä on ollut estynyt tekemästä työtä tämän pöytäkirjan mukaisten vapaitten pitämisen vuoksi.

8 § Sopimuksen voimassaoloaika

Tämä sopimus on voimassa tammikuun 31. päivään 2003 saakka ja sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä jommaltakummalta puolelta ole kirjallisesti irtisanottu viimeistään kahta kuukautta ennen päättymisaikaa.

SUOMEN LASITUS- JA HIOMOLIITTO ry

Reijo KärkkäinenMauri Riikonen

KEMINALIITTO - KEMIFACKET ry

Timo Vallittu Sulo Korhonen

Yleissopimus

1 luku

Yleisiä määräyksiä

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

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

Perusoikeudet

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

Työnjohto-oikeus

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

Osapuolten neuvottelut ja lausuntojen pyytäminen

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

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

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

Ennakoilmoitus työtaisteluista

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

Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton jäsenliittojen jäsenyrityk-

sissä jäljempänä mainituin rajoituksin. Työpaikalla tarkoitetaan tässä sopimuksessa Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton jäsenyrityksen tuotantoyksikköä tai sitä vastaavaa toimintayksikköä.

Huomautus: Tätä sopimusta sovelletaan työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjan nojalla Suomen Lasitus- ja Hiomoliiton jäsenyrityksiin.

Organisaatio- yms. muutokset

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

Lakiviittaukset

Siltä osin kuin tässä sopimuksessa ei ole toisin sovittu, noudatetaan yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia (334/2007) sekä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettua lakia (44/2006) 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 seurantarjestelmistä ja tunnusluvusta sovitaan paikallisesti.

Yhteistoiminnan toteuttaminen

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

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

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

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

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

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. Vaaliajoista ja vaalipaikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään 14 vuorokautta ennen vaalin toimittamista. Työnantaja varaa ammattiosaston nimeämille henkilöille tilaisuuden vaalin toimittamiseen.

Tehtävät

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

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

Neuvottelujärjestys

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

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

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

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

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

3.2 Työsuojelua koskevat määräykset

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

Tehtävät

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

Asiamies

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

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

Soveltamisalan rajoitus

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

3.3 Ilmoitukset

Valituista luottamusmiehistä, varamiehen toimimisesta pääluottamusmiehen sijaisena, työsuojeluvaltuutetun tai työsuojeluasiamiehen toimimisesta luottamusmiestehtävissä tai luottamusmiesten toimimisesta työsuojelutehtävissä on ammattiosaston tai vastaavan ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle. Varamiehen toimimisesta työsuojeluvaltuutetun sijaisena on työsuojeluvaltuutetun ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti. Työnantaja ilmoittaa luottamushenkilöille, jotka käyvät yrityksen puolesta neuvottelua 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 luottamus-

miehelle 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 määräajoiksi työstään, tulee hänen hoitaa tehtävänsä pääsääntöisesti sinä aikana. Välttämättömien asioiden hoitamista varten tulee työnjohdon kuitenkin antaa vapautusta työstä muunakin työn kannalta sopivana aikana. Työnantaja korvaa pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ansionmenetyksen edellä mainituilta ajoilta.

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

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

Ansionmenetyksen korvaaminen

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

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

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

4.2 Asema

Työsuhde

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

Toimitilat

Työnantaja järjestää pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle tarkoituksenmukaisen paikan tehtävien edellyttämien tarvikkeiden säilyttämiseen. Työpaikan koon edellyttäessä erityistä toimitilaa, työnantaja järjestää tarkoituksenmukaisen tilan, jossa voidaan käydä tehtävien hoita-

mista 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 alempi-palkkaiseen työhön kuin missä hän oli ao. tehtävään valituksi tullessaan. Häntä ei saa myöskään siirtää vähempiarvoiseen työhön, jos työnantaja voi tarjota hänelle muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä. Jos pääluottamusmieheksi tai työsuojeluvaltuutetuksi valitun henkilön varsinainen työ vaikeuttaa luottamustehtävien hoitamista, on hänelle, ottaen huomioon työpaikan olosuhteet ja hänen ammattitaitonsa, järjestettävä muuta työtä. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista. Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä tapahtuvaa ansiokehitystä.

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

Ammattitaidon ylläpitäminen

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

4.3 Työsuhdeturva

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

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

Yksilösuoja

Muun luottamusmiehen kuin pääluottamusmiehen työsopimus voidaan työsopimuslain (320/70) 53 §:n 2 momentin mukaisesti irtisanoa vain, kun työ kokonaan päättyy eikä voida järjestää muuta työtä, joka vastaa hänen ammattitaitoaan.

Luottamusmiehestä tai työsuojeluvaltuutetusta johtuvasta syystä ei häntä saa irtisanoa ilman työsopimuslain 53 §:n 2 momentin edellyttämää niiden työntekijöiden enemmistön suostumusta, joita hän edustaa.

Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsopimusta ei saa purkaa vastoin työsopimuslain 43 §:n säännöksiä. Työsovimuksen purkamisen sillä perusteella, että hän on rikkonut järjestys-

määräyksiä, ei ole mahdollista, ellei hän ole samalla toistuvasti ja olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt noudattamatta työsopimuslain 43 §:n 2 momentin 6 kohdan velvoitteita.

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

Ehdokassuoja

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

Jälkisuoja

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

Korvaukset

Jos luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena hänelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä työsopimuslain 47f §:n 2 momentin (laissa 595/91) perusteiden mukaan. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu. Jos tuomioistuimien harkitsee, että edellytykset työsuhteen jatkamiselle tai jo päättyneen työsuhteen palauttamiselle ovat olemassa, eikä työsuhdetta siitä huolimatta jatketa, on tämä otettava erittäin painavana syynä huomioon korvauksen suuruutta määrättäessä. Milloin tuotantoyksikössä tai vastaavassa toimintayksikössä säännöllisesti työskentelevien työntekijöiden ja toimihenkilöiden määrä on 20 tai vähemmän, on edellä mainittu korvaus työsuojeluvaltuutetun osalta vähintään neljän ja enintään 24 kuukauden palkka.

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 ansio-

tasosta 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 niimestä 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 työnnhinoittelujärjestelmiin 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 kiireellisuuden tai muun sen kaltaisen syyn takia mahdollista, voidaan tiedottaminen tehdä näissä poikkeustilanteissa myös jälkikäteen viivytyksettä. Edellä mainitut asiat tiedotetaan mikäli mahdollista myös työsuojeluvaltuutetulle.

Oppisopimus- ja koulutusoppimussopilaat

Työnantaja ilmoittaa pääluottamusmiehelle uusista oppisopimus- ja koulutusoppimussopilaista.

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 kehitysnäkökulmat.

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 pyydetäessä kirjallisena.

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

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

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

Salassapitovelvollisuus

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

6 luku

Henkilöstön keskinäinen tiedotustoiminta ja kokousten järjestäminen

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

Edellisessä kappaleessa mainitulla henkilöstön yhteenliittymällä on oikeus työajan ulkopuolella, joko ennen työajan alkamista, ruokatauolla tai työajan päättymisen jälkeen 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 kurssi-ohjelman 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 yhteistyöelimestä tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken.

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

7.3 Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

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

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

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

7.4 Korvaukset

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

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

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

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

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 työsuojeluvalltuutetun työsuhdeturvaa koskevia sopimusmääräyksiä. Toisin sovittaessa on siitä ilmoitettava keskusliitoille.

Helsingissä 4. kesäkuuta 1997

TEOLLISUUDEN JA TYÖNANTAJAIN KESKUSLIITTO

Tapani Kahri

Seppo Riski

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK

Lauri Ihalainen

Kirsti Palanko-Laaka

IRTISANOMISSUOJASOPIMUS

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 § Yleinen soveltamisala

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

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

Soveltamisohje

Yleinen soveltamisala

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

Sopimus ei 1 §:ssä nimenomaisesti mainittujen 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 henkilönsä 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 syy –käsitteen sisältöä on edellä pyritty täsmentämään luettelemalla eräitä esimerkkejä sellaisista tapauksista, joissa työsuhteen päättäminen irtisanomalla voi sopimuksen mukaan olla sallittua.

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 laiminlyömisestä tai rikkomisen vakavuudella.

Työntekijän henkilöön liittyvän irtisanomisperusteen asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Tämä tarkoittaa sitä, että irtisanomisperusteen riittävyys 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
enintään vuoden	14 päivää
yli vuoden mutta enintään 4 vuotta	1 kuukausi
yli 4 vuotta mutta enintään 8 vuotta	2 kuukautta
yli 8 vuotta mutta enintään 12 vuotta	4 kuukautta
yli 12 vuotta	6 kuukautta

Työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:
Työsuhde jatkunut keskeytyksettä Irtisanomisaika

enintään 5 vuotta	14 päivää
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 kestoaikaa. Asevelvollisten osalta tällaista aikaa on vain se aika, jonka työntekijä on yhtäjaksoisesti ollut työnantajan palveluksessa ennen asevelvollisuuslain (452/1950) mukaista asevelvollisuuden suorittamista ja sen jälkeinen aika edellyttäen, että työntekijä on em. lain nojalla palannut työhön. Työsuhteen kestoikaan ei siis lueta varsinaista asevelvollisuusaikaa.

Määräajan laskeminen

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

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

Esimerkki 1

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

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

Esimerkki 2

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

Vaikka määräpäivä tai määräajan viimeinen päivä sattuu irtisanomisessa pyhäpäiväksi, itsenäi-

syyspäiväksi, vapunpäiväksi, joulu- tai juhannusaatoksi tahi arkilauantaiksi, on mainittu päivä tästä huolimatta työsuhteen päättymispäivä.

Irtisanomisajan kulumisen ja määräaikainen työ sopimus

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

4 § Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

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

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

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

Soveltamisohje

Sopimuskohtan 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 työ sopimuksen 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 työ sopimuksen päättymispäivämäärä sekä ne hänen tiedossaan olevat irtisanomisen syyt, joiden perusteella työ sopimus on päätetty.

II IRTISANOMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ

7 § Soveltamisala

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

8 § Irtisanomisen toimittaminen

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

9 § Työntekijän kuuleminen

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

Soveltamisohje

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

10 § Tuomioistuinkäsittely

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

11 § Välimiesmenettely

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

12 § Korvaus työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta

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

13 § Korvauksen määrä

Korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka.

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

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

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

Soveltamisohje

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

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

III LOMAUTUS

14 § Lomauttaminen

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

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

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

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

Soveltamisohje

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

15 § Ennakkoselvitys

Työnantajan on käytettävissään olevien tietojen perusteella esitettävä työntekijälle ennakkoselvitys lomautuksen perusteista sekä sen arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajan kohdasta ja kestosta. Jos lomautus kohdistuu useaan työntekijään, selvitys voidaan antaa luottamusmichelle 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 määräaajoista

Työsupimuslain 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". Työsupimuslakia 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 työsupimus 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 työsupimuksen päättymään lomautuksen aikana, työntekijällä on oikeus saada irtisanomisajan palkkansa. Työnantaja saa vähentää irtisanomisajan palkasta 14 päivän palkan, jos työntekijä on lomautettu lain tai sopimuksen mukaista yli 14 päivän lomautusilmoitusaikaa käyttäen. Korvaus maksetaan palkanmaksukausittain, ellei toisin sovita.

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

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

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

Poikkeukselliset lomautustilanteet

1. Lomautuksen peruuttaminen

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

2. Lomautuksen siirtäminen

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

Esimerkki:

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

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

3. Lomautuksen keskeyttäminen

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

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

Lomautus ja lyhennetty työaika

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

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

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

Työn alkamisesta ilmoittaminen

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

Muu työ lomautusaikana

Lomauttaminen ei sopimuksen mukaan estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä.

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

Asunto lomautusaikana

Sopimuksen mukaan asuntoedun säilymisestä lomautusaikana noudatetaan työsopimuslain 13:5 §:n säännöksiä. Tämän säännöksen mukaan työntekijällä on oikeus käyttää hänelle palkkaetuna annettua asuinhuoneistoa sen ajan, jolloin 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 kohtuulliseksi enimmäisasumismenoiaksi neliometriä kohden. Vastikkeen perimisestä on ilmoitettava työntekijälle viimeistään kuukautta ennen maksuvelvollisuuden alkamista.

IV ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

17 § Työvoiman vähentämisjärjestys

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

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

Soveltamisohje

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

18 § Irtisanomista tai lomautusta koskeva ilmoitus luottamusmiehelle ja työvoimaviranomaiselle

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

19 § Takaisinottaminen

Työnantajan on tarjottava työtä tuotannollisella ja taloudellisella perusteella tai saneerausmenettelyn yhteydessä irtisanomalleen, työvoimatoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälle, jos hän tarvitsee työntekijöitä 4 (9) kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Jos työsuhte on jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, takaisinottoaika on kuitenkin 6 kuukautta.

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 maksaan 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 työ sopimuksen 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 irtisanomisaikalla.

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

Helsingissä 10. päivänä toukokuuta 2001

TEOLLISUUDEN JA TYÖNANTAJAIN KESKUSLIITTO

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK

Lomapalkkasopimus 2005

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

1 § Soveltamisala

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

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

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

2 § Vuosilomapalkka ja lomakorvaus

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

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

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

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

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

3 § Työssäolon veroinen aika

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

4 § Voimaantulo

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

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

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

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

Helsingissä 21. maaliskuuta 2005

Vakuudeksi Mikko Nyysölä Jorma Rusanen

ELINKEINOELÄMÄN KESKUSLIITTO

Leif Fagernäs Seppo Riski

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK ry.

Lauri Ihalainen Lauri Lyly

ASIAHAKEMISTO

A

Aikapalkat	26
Allekirjoituspöytäkirja	7
Ammattitutkintolisä	33
Arkipyhäkorvaus	31, 32
Asiamiehet	44
Ateriakorvaus	30, 63

E

Erilliset lisät	
ilta- ja yötyö	32
vuorotyö	32

H

Hammassairaus	40
Harjoittelijat	9, 25
Hautauspäivä	32
Helatorstai	21, 31
Hälytysluontoinen työ	24, 25

I

Ilta- ja yötyö	14, 23, 32
Irtisanominen	19, 58, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72
Isyysvapaa	36
Itsenäisyyspäivä	21, 31

J

Joulu	21, 31
Juhannus	21, 31
Jäsenmaksujen periminen	45

K

Keskituntiansio	28, 29, 30, 31, 36, 48, 49, 50, 57, 62, 77, 78
Keskusliittojen väliset sopimukset	18, 43
Koeaika	19, 66
Kokemusvuosisisät	33
Kokousilmoitus	62
Kutsunta	32

L

Laboratorio- ja röntgentutkimukset	40
Lapsen sairastuminen	40, 41
Lauantailisä	23, 24
Lepoaika	
lepoaika	23
virkistystauko	23
Lomaraha	34, 35
Lomautus	71, 72, 73, 74, 75

Luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut	43
Lääkärintarkastukset	38
ansionmenetyksen korvaaminen	38, 39
hammassairaus	40
laboratorio- ja röntgentutkimukset	40
lakisääteiset lääkärintarkastukset	38
muut lääkärintarkastukset	38
raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset	40
uusi tai uusiutuva sairaus	39

M

Matkakustannusten korvaukset	29, 30
Minimipalkat	12
Määräaikainen sopimus	19, 69

N

Neuvottelujärjestys	41, 42, 55
Nuoret työntekijät	26, 27

O

Olosuhdelisät	27
Oman auton käyttö	30

P

Paikallinen sopiminen	41
Paikkakuntakalleusluokittelu	28
Palkanmaksu	42
Palkat	
aikapalkat	25
kuukausipalkat	28
urakkapalkka ja tulos- ja voittopalkkio	27, 28
Palkkanauha	42
Palkkaperusteet	
minimipalkat	12
palkkaryhmittely	26
Palkkiotyöt	27
tulos- ja voittopalkkiot, bonukset ja lahjapalkkiot	28
Pitkäperjantai	31
Päiväraha	29, 30
Pääsiäinen	31

R

Raskaus	40
Reservin harjoitukset	24, 31, 32
Ruokaraha	30
Ryhmähenkivakuutus	41

S

Sairaalan lapsen hoito	40, 41
Sairausajan palkka	35

ajanjaksot	35, 36
ilmoitusvelvollisuus	36
karenssipäivä	35
korvausperuste	35, 36
vähennykset	36
Sairauslomatodistukset	37
Siirto toiseen työhön	20
Silmälasikorvaus	32
Sopimuksen soveltamisala	18
Sopimuksen voimassaolo	11, 13, 51
Synnytys	36
Säännöllinen työaika	20

T

Tilinauha	42
Tulos- ja voittopalkkio	28
Työaika	20
keskeytyvä kolmivuorotyö	48
keskimääräinen	20
sunnuntaivuorokausi	21
säännöllinen työaika	20, 21
työaikamuotoja	48
työviikko	21
työvuorokausi	21
virkistystauko	23
ylityö	23, 24
Työaikapankki	45, 46
Työajan lyhentäminen	
päivätyö	48
2-vuorotyö	48
keskeytyvä kolmivuorotyö	48
Työajan tasoittumisjärjestelmä	20, 21
Työsopimus	
irtisanominen	19, 66, 67, 68, 69, 70, 71
voimassaolo	19
Työkalukorvaus	32
Työnopastus	32
Työsuojelu	42, 55
Työvuoroluettelo	21

U

Urakkapalkka	27
Uudenvuodenpäivä	21, 31

V

Vapaapäivät	49, 50
Vapunpäivä	21, 31
Varallaolo	25
Vihkipäivä	32
Viikoittainen ylityö	24

Vuorokautinen ylityö	23
Vuorolisät	32
Vuorotyö	23, 84
Vuosiloma	34

Y

Yhteistoimintakokous	42
Yleissopimus	18, 52
Ylityö	
viikoittainen	24
vuorokautinen	23
Yömatkaraha	29, 30
Yöpymiskustannukset	29



**SUOMEN
TASOLASIYHDISTYS RY.**

Suomen Tasolasiyhdistys ry
Klemelänkatu 10, 30100 Forssa
Puhelin 0400 697 391
www.tasolasiyhdistys.fi

**Teollisuus
liitto**



Teollisuusliitto ry
Hakaniemenranta 1 A
00530 Helsinki
www.teollisuusliitto.fi