

PUUSEPÄNTEOLLISUUDEN
TYÖEHTOSOPIMUS
2022 - 2024

Puusepänteollisuus ry
Teollisuusliitto ry

SISÄLLYSLUETTELO

Aihe	Sivu
PUUSEPÄNTEOLLISUUDEN TYÖEHTOSOPIMUS 2022 - 2024	5
YLEISTÄ	5
1 § Soveltamisala	5
2 § Järjestäytymisvapaus.....	5
3 § Keskusjärjestöjen väliset sopimukset.....	5
4 § Työrauhavelvoite	5
5 § Työsuhdemääräykset.....	6
TYÖAIKAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET	7
6 § Säännöllinen työaika.....	7
6.1 Yksi- ja kaksivuorotyö	7
6.1.1 Työajan pituus	7
6.1.2 Työajan lyhentäminen.....	7
6.1.3 Työajan lyhentämiskorvaus	8
6.2 Keskeytyvä kolmivuorotyö	8
6.2.1 Työajan pituus	8
6.2.2 Työajan lyhentämiskorvaus	9
6.3 Keskeytymätön kolmivuorotyö	9
6.4 Yleiset määräykset	9
6.4.1 Työajan lyhentäminen.....	9
6.4.2 Vuorotyö	10
6.4.3 Viikon vapaapäivät ja arkipyhäviikot	10
6.4.4 Vuorokausilepo	10
6.4.5 Työtuntijärjestelmän muuttaminen	10
6.4.6 Työviikon ja -vuorokauden vaihtuminen.....	10
6.4.7 Työajan alkaminen ja päättyminen sekä tauot	11
6.4.8 Työajan tarkkailu.....	11
6.4.9 Seisokkiajat.....	11
6.4.10 Aloittamis- ja lopettamistyöt	12
6.5 Joustavat työaikajärjestelyt	12
6.5.1 Keskimääräinen säännöllinen työaika.....	12
6.5.2 Työaikapankki.....	13
6.5.3 Työajan enimmäismäärät.....	13
6.5.4 Yötyö.....	13
PALKKAMÄÄRÄYKSET	13
7 § Palkkaus	13
8 § Työn vaativuus.....	14
9 § Palkkaryhmän määräytyminen.....	14
10 § Työkohtaiset aikapalkat	15
11 § Henkilön työsuoritus.....	16
12 § Suorituspalkat	16
13 § Palkkausta koskevia erityismääräyksiä.....	17
13.1 Keskituntiansio.....	17
13.2 Siirtoajan palkka	17
14 § Ylityö- ym. korvaukset.....	17
14.1 Vuorokautinen ylityö.....	17
14.2 Viikoittainen ylityö	17
14.3 Eräiden aattopäivien korotettu palkka	18

14.4	Yöylityö	18	
14.5	Hälytysluontoinen työ.....	18	
14.6	Työ poikkeuksellisissa olosuhteissa, keskeytymättömässä kolmivuorotyössä, vuorotyössä sekä ilta- ja yötyö.....	19	
14.7	Arkipyhäkorvaus	19	
14.8	Sunnuntaikorotus arkipyhinä.....	20	
14.9	Viikoittaisen vapaan korvaaminen	20	
15 §	Palkanmaksu	20	
	ERINÄISET MÄÄRÄYKSET	21	
16 §	Työvälinekorvaus.....	21	
17 §	Matkatyö	21	
	SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET	24	
18 §	Sairausajan palkka	24	
19 §	Vuosiloma	26	
20 §	Ansion menetyksen korvaamisen edellytykset lääkärintarkastuksen ajalta	28	28
1.1	Lakisääteiset lääkärintarkastukset	28	
1.2	Muut lääkärintarkastukset	29	
1.4	Laskenta	31	
21 §	Ryhmähenkivakuutus.....	31	
22 §	Erinäiset korvaukset.....	31	
	SUHDEMÄÄRÄYKSET	33	
23 §	Työturvallisuus	33	
24 §	Luottamusmiehet	33	
25 §	Työsuojeluvaltuutetun korvaus	36	
26 §	Kokoontuminen työpaikoilla	36	
	NEUVOTTELUJÄRJESTYSMÄÄRÄYKSET	37	
27 §	Erimielisyyksien sovittelu	37	
28 §	Jatkuva neuvottelumenettely ja paikallinen sopiminen	37	
29 §	Sopimuksen voimassaolo	38	
	OPPISOPIMUSLAIN MUKAISEEN OPPISOPIMUSSUHTEESEEN OTETTAVIEN TYÖSUHTEEN EHDOT PUUSEPÄNTEOLLISUUDESSA (LIITE I).....	40	
	SOPIMUS TUTKINTOTAVOITTEISEEN KOULUTUKSEEN LIITTYVÄSTÄ TYÖHARJOITTELUSTA JA TYÖSSÄOPPIMISESTA PUUSEPÄNTEOLLISUUDESSA (LIITE II).....	41	
	TT-SAK YLEISSOPIMUS (LIITE III)	43	
	TYÖLLISTYMISEN JA MUUTOSTURVAN TOIMINTAMALLI (LIITE V).....	77	
	LOMAPALKKASOPIMUS 2005 (LIITE VI)	79	
	RYHMÄHENKIVAKUUTUS (LIITE VII).....	82	
	LIITTYVÄT MENETTELYTAPAOHJEET (LIITE VIII)	83	
	LAPSEN SAIRASTUMISESTA TYÖSSÄKÄYVILLE VANHEMMILLE AIHEUTUVA POISSAOLO (LIITE IX)	85	
	KESKUSJÄRJESTÖJEN HOITOVAPAAN ANTAMISTA KOSKEVAT OHJEET (LIITE X)	87	
	MÄÄRÄYKSET PALKANMAKSUSTA KUUKAUSIPALKKANA (LIITE XII).....	90	
	PUUSEPÄNTEOLLISUUDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN 2022 – 2024 PALKANKOROTUSTEN SOVELTAMISOHJEET	95	
	OSALLISTUMISOIKEUS TEOLLISUUSLIITTO RY:N HALLINTOELIMIEN KOKOUKSIIN	97	
	ASIASANAHAKEMISTO	98	

PUUSEPÄNTEOLLISUUDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN 2022-2024 ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Allekirjoittaneet liitot uudistavat työehtosopimuksensa seuraavin muutoksin:

1 SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

Työehtosopimus tulee voimaan 1.3.2022 ja se on voimassa 31.3.2024 asti.

2 PALKKOJEN KOROTTAMINEN VUONNA 2022

Paikallinen palkkasopimus

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti luottamusmiehen ja työnantajan välillä ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne sekä kustannuskilpailukyky markkinoilla. Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu. Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta sekä tuottavuuden kehittymistä työpaikalla. Paikallisesti voidaan sopia palkantarkistuksen toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Paikallinen sopimus on tehtävä 15.5.2022 mennessä, ellei neuvotteluajan jatkamisesta sovita.

Yleiskorotus

Mikäli paikallista ratkaisua ei saavuteta, korotetaan palkkoja sen palkanmaksukauden alusta, joka alkaa 1.6.2022 tai lähinnä sen jälkeen yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1,6 %.

Paikallinen erä

Lisäksi palkkoja korotetaan sen palkanmaksukauden alusta, joka alkaa 1.6.2022 tai lähinnä sen jälkeen paikallisella erällä, jonka suuruus on 0,4 % keskimääräisestä työehtosopimuksen 13.1 §:n tarkoittamasta keskituntiansiosta kerrottuna yrityksen tai toimipaikan työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden lukumäärällä 30.4.2022.

Paikallisen erän jakoperusteista ja jakotavasta sovitaan työpaikkakohtaisesti työnantajan ja luottamusmiehen välillä. Erän tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, palkkarakenteen oikeudenmukaisuutta ja tuottavuuden kehittämistä.

Ellei erän jakamisesta päästä yhteisymmärrykseen, kohdennetaan se työnantajan päättämällä tavalla edellä mainittujen tavoitteiden mukaisesti.

Luottamusmiehellä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa palkankorostusten jälkeen selvitys paikallisesti sovitun palkkaratkaisun kohdentamisesta. Selvityksessä tulee käydä ilmi työntekijöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä työntekijöiden palkankorotusten kokonaismäärä.

3

PALKKOJEN KOROTTAMINEN VUONNA 2023

Vuoden 2023 palkankorotuksista neuvotellaan helmikuun loppuun 2023 mennessä. Ellei vuoden 2023 palkantarkistuksista löydetä ratkaisua helmikuun loppuun 2023 mennessä, työehtosopimus päättyy 31.3.2023.

4

TYÖKOHTAISET AIKAPALKAT VUONNA 2022

Työehtosopimuksen 10 §:n mukaiset aikapalkat ovat 1.6.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden jälkeen seuraavat:

Pr 1	925 s/t	1615 e/kk
Pr 2	973	1699
Pr 3	1027	1794
Pr 4	1087	1899
Pr 5	1168	2038
Pr 6	1258	2194
Pr 5a	1356	2363
Pr 5b	1379	2404
Pr 6a	1460	2544
Pr 6b	1483	2588
alle 18 v	855	1491

5

OPPISOPIMUSOPPILAAT VUONNA 2022

Oppisopimusoppilaiden työsuhteen ehtoja koskevan pöytäkirjan 2.2.1995 voimassaoloa jatketaan sopimuskauden loppuun.

Sopimuksen 2 §:n mukaiset palkat ovat 1.6.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta ensimmäisen vuoden osalta 8,79 euroa/tunti ja toisen vuoden osalta 9,32 euroa/tunti.

6

VUORO- YM. LISÄT

Työehtosopimuksen 14.6 §:n mukaiset vuoro- ym. lisät ovat 1.6.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkaen seuraavat:

Iltavuorolisä	108 senttiä/tunti
Yövuorolisä	203 senttiä/tunti
Lauantaityölisä	187 senttiä/tunti
Olosuhdelisä	23 senttiä/tunti
Keskeytymättömän kolmivuorotyön lisä	10 senttiä/tunti

7

LUOTTAMUSMIEHET

TT-SAK yleissopimuksen 4. luvun 1. kohdan 7. kappaleen tarkoittamana korvauksena pääluottamusmiehelle maksetaan korvausta 1.6.2022 alkaen seuraavasti:

Työpaikan
työntekijäin
lukumäärä €/kk

alle 20	75
21 - 50	86
51 - 100	105
101 - 150	128
151 - 250	157
251 - 350	184
351 - 450	215
451 -	259

8

TYÖRYHMÄT

Perhevapaaudistustyöryhmä

Sopijaosapuolet perustuvat työryhmän selvittämään 1.8.2022 mennessä perhevapaaudistuksen (HE 129/2021) vaikutuksia työehtosopimukseen äitiys- ja isyysvapaan palkkamääräysten mukauttamiseksi nimikkeistöstä johtuen vastaamaan perhevapaaudistusta ja muutoinkin selvittämään uudistuksen mahdollisia vaikutuksia työehtosopimuksen äitiys- ja isyysvapaan palkkamääräyksiin.

Työehtosopimuksen selkeyttämistyöryhmä

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

TUTUSTU TYÖELÄMÄÄN JA TIENAA- KESÄHARJOITTELUOHJELMA 2022 JA 2023

Uudistetaan pöytäkirja vuosiksi 2022 ja 2023 sillä muutoksella, että kerta-
kaikkinen palkka on 365 euroa.

Helsingissä 28. päivänä helmikuuta 2022

PUUSEPÄNTEOLLISUUS RY

TEOLLISUUSLIITTO RY

PUUSEPÄNTEOLLISUUDEN TYÖEHTOSOPIMUS 2022 - 2024

YLEISTÄ

1 §

Soveltamisala

1. Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan Puusepänteollisuus ry:n puusepänteollisuutta harjoittavien jäsenyritysten ja niiden työntekijöiden välisiin työsuhteisiin. Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan myös puusepänteollisuuden yhteydessä toimivien huolto-osastojen työntekijöiden työsuhteisiin.

Mikäli jokin muutakin kuin puusepänteollisuutta harjoittava työnantaja on ainoastaan puusepänteollisuutta harjoittavien tehdaslaitosten tai osastojen osalta Puusepänteollisuus ry:n jäsen, sovelletaan tätä sopimusta vain mainittuihin tehdaslaitoksen tai osaston työntekijöiden työsuhteisiin. Sopimukseen sidotut ovat velvolliset tarkoin noudattamaan tätä sopimusta ja huolehtimaan siitä, että niiden alaiset yhdistykset ja niihin kuuluvat työnantajat ja työntekijät eivät riko sen määräyksiä.

2 §

Järjestäytymisvapaus

1. Työnantajilla ja työntekijöillä on oikeus vapaasti päättää liittymisestään ammatillisiin järjestöihin.
2. Työnantajan edustajan on työhön tulevalle uudelle työntekijälle lyhyesti selvitettävä työpaikan järjestö- ja neuvottelusuhteet sekä ilmoitettava ketkä toimivat työntekijöiden pääluottamusmiehenä ja työsuojeluvaltuutettuna.

3 §

Keskusjärjestöjen väliset sopimukset

Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan seuraavia keskusjärjestöjen välillä solmittuja sopimuksia niihin myöhemmin tehtyine muutoksineen:

1. TT-SAK yleissopimus (4.6.1997) siihen 10.5.2001 tehtyine muutoksineen
2. Irtisanomissuojasopimus soveltamisohjeineen (10.5.2001)
3. Lomapalkkasopimus 2005 (21.3.2005)

Jos edellä mainittuihin sopimukseen tehdään tämän työehtosopimuksen voimassa ollessa muutoksia, noudatetaan niitä siitä päivästä lukien, jolloin allekirjoittaneet liitot ovat sopineet niiden liittämistä tähän sopimukseen.

4 §

Työrauhavelvoite

Tämä työehtosopimus sitoo allekirjoittaneita liittoja ja niiden alayhdistyksiä sekä työnantajia ja työntekijöitä, jotka ovat tai sopimuksen voimassaoloaikana ovat olleet näiden yhdistysten jäseniä.

Liitot ja niiden alayhdistykset ovat velvolliset huolehtimaan siitä, etteivät niiden jäsenenä olevat yhdistykset, työnantajat tai työntekijät, joita sopimus koskee, ryhdy työtaistelutoimenpiteisiin, jotka kohdistuvat työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen eivätkä muutoinkaan riko työehtosopimuksen määräyksiä.

5 §

Työsuhdemääräykset

1. Irtisanomisaika on työnantajan irtisanoessa:

14 päivää, jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä enintään vuoden;

1 kuukausi, jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä yli vuoden mutta enintään 4 vuotta;

2 kuukautta, jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä yli 4 vuotta mutta enintään 8 vuotta;

4 kuukautta, jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä yli 8 vuotta mutta enintään 12 vuotta;

6 kuukautta, jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä yli 12 vuotta.

Irtisanomisaika on työntekijän irtisanoessa 14 päivää. Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä yli 5 vuotta, irtisanomisaika on 1 kuukausi.

2. Milloin työntekijä on synnytyksen tai sairauden vuoksi poissa työstä enintään 12 kuukauden ajan ja hän on tästä poissaolostaan ilmoittanut työnantajalleen, ei hänen työsuhteensa tämän poissaolon vuoksi katsota katkenneen.

Mikäli työntekijän poissaolo kestää vähintään 2 kuukautta, on hänen ilmoitettava töihin paluustaan työnantajalleen vähintään 1 viikkoa aikaisemmin.

Työntekijälle on tällöin järjestettävä entisenlaista työtä tai ellei se ole mahdollista maksettava kahden viikon ajalta entinen tuntipalkka. Jollei tuntipalkkaa ole sovittu, maksetaan entisen palkkaryhmän mukainen palkka.

3. Mikäli tuotteiden riittämättömän menekin, raaka- tai tarveaineiden puutteen, työn säännöllisen kulun häiriintymisen tai koneiden tai laitteiden korjaus- tai huoltotöiden vuoksi töitä ei voida järjestää työntekijälle säännölliseen tapaan, voidaan säännöllistä työaikaa lyhentää tai työntekijät lomauttaa työsuhdetta lopettamatta. Työajan lyhentämisestä tai lomauttamisesta on ilmoitettava työntekijöille vähintään kaksi viikkoa ennen niiden voimaantuloa, jonka lisäksi toimenpiteeseen johdaneita syitä on selostettava pääluottamusmiehelle.

H u o m.

Kohtaa sovellettaessa on otettava huomioon työsopimuslain 2 luvun 12 §:n 2 momentin ehdoton säännös:

”Jos työntekijä on estynyt tekemästä työtään työpaikkaa kohdanneen tulipalon, poikkeuksellisen luonnontapahtuman tai muun sen kaltaisen

hänenstä tai työnantajasta riippumattoman syyn vuoksi, työntekijällä on oikeus saada palkkansa esteen ajalta, enintään kuitenkin 14 päivältä. Jos työnteon estymisen työsopimuksen osapuolista riippumattomana syynä on toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpide, jolla ei ole riippuvuussuhdetta hänen työehtoihinsa tai työoloihinsa, työntekijällä on oikeus saada palkkansa kuitenkin enintään seitsemältä päivältä.”

4. Työnantajan tulee työntekijän sitä vaatiessa työsuhteen päättyessä antaa todistuksen kestoajasta sekä työtehtävien laadusta. Lisäksi on, jos sitä pyydetään, todistuksessa mainittava syy työsuhteen päättymiseen ja siihen merkittävä arvolause työntekijän osoittamasta työtaidosta, ahkeruudesta ja käytöksestä.

Haettaessa työttömyysturvaa työnantaja antaa työsuhteen päättyessä ja lomautetulle työntekijälle tämän pyynnöstä työttömyysturvasäännösten mukaisen palkkatodistuksen.

TYÖAIKAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

6 §

Säännöllinen työaika

6.1 Yksi- ja kaksivuorotyö

6.1.1 Työajan pituus

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

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

Tämä keskimääräinen viikkotyöaika on saatu siten, että STK:n ja SAK:n välillä 28.3.1984 ja 15.3.1986 solmittujen sopimusten edellyttämät työajan lyhennykset on muutettu kalenterivuotta koskeviksi keskimääräiseksi viikkotyöajaksi. Tällöin myös arkipyhät sekä juhannus ja jouluaatto tasaavat viikkotyöajan mainittuun määrään kalenterivuoden aikana.

6.1.2 Työajan lyhentäminen

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

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

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

Vapaata annetaan vapaapäivinä tai lyhentämällä työvuoron pituutta. Työvuoron pituuden on oltava kuitenkin vähintään 6 tuntia, ellei paikallisesti toisin sovita. Vapaan ajankohdasta on työnantajan ilmoitettava hyvissä ajoin, kuitenkin vähintään 1 vuorokautta aikaisemmin, ellei paikallisesti toisin sovita. Ilmoitetun/sovitun vapaan peruuttamisesta on työnantajan ilmoitettava viimeistään 7 vuorokautta etukäteen, ellei paikallisesti toisin sovita.

Mikäli vapaata ei ole pidetty kyseisen kalenterivuoden aikana, on se annettava viimeistään seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä.

Jos vapaata ei ole kalenterivuoden loppuun mennessä pidetty, voidaan paikallisesti sopia ansaintavuonna ja ansaintavuotta seuraavan vuoden tammikuun loppuun mennessä, ettei vapaata pidetä.

Pitämättä jääneeltä lyhennysvapaata vastaavalta ajalta maksetaan palkka korotamattomana, mikäli tästä on erikseen kirjallisesti sovittu samassa yhteydessä, kun on sovittu, että vapaita ei pidetä.

Työntekijän siirtyessä pois yksi- tai kaksivuorotyöstä katsotaan hänen saaneen vapaansa ennen siirtymistään, vaikkei vapaata hänelle tosiasiallisesti olisi annettu. Sama sääntö koskee myös työsuhteen päättymistä.

Sairasta työntekijää ei saa määrätä pitämään vapaata, ellei ilmoitusta vapaan antamisesta ole annettu ennen sairastumista tai työntekijä ole tervehtynyt ennen vapaan alkamista.

Työstä poissaolevan työntekijän katsotaan kuitenkin saaneen vapaata, vaikkei poissaolevalle ole siitä erikseen ilmoitettu, kun koko tehdas, sen työosasto tai työryhmä johon työntekijä kuuluu, on tässä sopimuksessa tarkoitettua vapaata pitänyt edellyttäen, että hän muutoin on ollut siihen oikeutettu.

6.1.3 Työajan lyhentämiskorvaus

Työajan lyhentämiseen oikeutetulle maksetaan työajan lyhennyskorvausta siten, että työntekijä ansaitsee jokaiselta tekemältään säännölliseltä tunnilta korvauksen, jonka suuruus on 5,9 % työntekijän työehtosopimuksen 13.1 §:n mukaisesta keskituntiansiosta.

Yrityksissä, joissa ei ole käytössä prosentuaalinen työajan lyhennyskorvaus, maksetaan helatorstaiviikon palkanmaksun yhteydessä 8 tunnin ylimääräinen palkka.

6.2 Keskeytyvä kolmivuorotyö

6.2.1 Työajan pituus

Säännöllinen työaika on 8 tuntia vuorokaudessa ja keskimäärin 36,7 tuntia viikossa enintään vuoden pituisena ajanjaksona. Loppiaisena ollessa lauantaina tai

sunnuntaina säännöllinen keskimääräinen vuotuinen työaika on edellä todettua 8 tuntia pidempi.

Työajan lyhennys keskimäärin 36,7 tuntiin viikossa toteutetaan siten, että ennakolta laaditaan työvuorokaavio enintään vuoden ajaksi siten, että se täyttää työehtosopimus-, vuosiloma- ym. seisokkien jälkeen edellä mainitut työaika koskevat periaatteet.

Mikäli työvuorokaavio laaditaan vuotta lyhyemmäksi ajaksi, saadaan kyseisen ajanjakson säännöllinen työaika kertomalla ajanjaksoon sisältyvien työviikkojen lukumäärä 36,7:lla.

6.2.2 Työajan lyhentämiskorvaus

Työajan lyhentämisestä aiheutuva ansionmenetys korvataan siten, että työntekijä ansaitsee jokaiselta tekemältään säännölliseltä tunnilta korvauksen, jonka suuruus on 7,8 % työntekijän työehtosopimuksen 13.1 §:n mukaisesta keskituntiansiosta.

6.3 Keskeytymätön kolmivuorotyö

Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja keskimäärin 35 tuntia viikossa enintään vuoden pituisena ajanjaksona.

Loppiaisen ollessa lauantaina tai sunnuntaina säännöllinen keskimääräinen vuotuinen työaika on edellä todettua 8 tuntia pidempi.

Työvuorojärjestelmä laaditaan enintään vuoden ajaksi siten, että se täyttää työehtosopimus-, vuosiloma- ym. seisokkien jälkeen edellä mainitut työaika koskevat periaatteet.

Työajan lyhentämisestä aiheutuva ansionmenetys korvataan siten, että työntekijä ansaitsee jokaiselta tekemältään säännölliseltä tunnilta korvauksen, jonka suuruus on 14,8 % työntekijän työehtosopimuksen 13 §:n mukaisesta keskituntiansiosta. Laskettaessa korvauksen suuruutta, otetaan työehtosopimuksen 13 §:stä poiketen huomioon vuoro- ja olosuhteelliset, mutta ei yli- eikä sunnuntaityökorotuksia ym. niihin verrattavia korotuksia ja lisiä. Sunnuntaina tehdyiltä säännöllisiltä työvuorokaavion mukaisilta työtunneilta ansaitaan 14,8 %:n korvaus kaksinkertaisena.

6.4 Yleiset määräykset

6.4.1 Työajan lyhentäminen

Työajan lyhentäminen ja siitä maksettavat korvaukset perustuvat STK:n ja SAK:n väliseen sopimukseen 15.3.1986.

Työajan lyhentämiskorvaukset koskevat myös työnantajan korvaamaa matkustus- ja koulutusaikaa säännöllisen työajan osalta.

Työajan lyhentämiskorvausta ei oteta huomioon laskettaessa työehtosopimuksen 13 §:n mukaista keskituntiansiota.

Ellei paikallisesti ole sovittu maksuajankohdasta toisin, työajan lyhentämiskorvaus maksetaan palkkakausittain palkanmaksun yhteydessä.

6.4.2 Vuorotyö

Vuorotyössä tulee vuorojen säännöllisesti vaihtua ja enintään kolmen viikon pituisen ajanjaksoin muuttua. Työntekijää voidaan kuitenkin, milloin niin sovitaan, pitää työssä jatkuvasti myös samassa vuorossa, ei kuitenkaan yövuorossa.

6.4.3 Viikon vapaapäivät ja arkipyhäviikot

Tavoitteena pidetään, että työntekijällä on viikon aikana sunnuntain lisäksi toinenkin vapaapäivä. Jos toiseksi vapaapäiväksi määrätään kiinteä viikonpäivä, tulee sen olla lauantai. Jos toinen vapaapäivä on liukuva, tulee sen ilmetä etukäteen laaditusta työtuntijärjestelmästä ja olla mikäli mahdollista lauantai tai maanantai.

Arkipyhäviikolla on arkipyhä päivätyössä ja keskeytyvässä vuorotyössä viikon toinen vapaapäivä. Arkipyhäviikolla on arkipäiväksi sattuvan juhlapäivän aaton ja lauantain säännöllinen työaika 8 tuntia. Pääsiäislauantai, juhannus- ja jouluaatto sekä uudenvuoden-, loppiais-, vapun-, helatorstai- ja itsenäisyyspäiväviikon lauantai sekä joulun ja pääsiäisen jälkeinen lauantai ovat kuitenkin vapaapäiviä, ellei paikallisesti toisin sovita tai tuotannolliset syyt muuta vaadi työehtosopimuksen 6 §:n säännöllisen työajan lisäyksenä.

Uudenvuoden- ja vapunaattoina on säännöllinen kokonaistyöaika keskeytyvässä kolmivuorotyössä enintään 12 tuntia ja muissa työaikamuodoissa 8 tuntia. Paikallisesti voidaan sopia siitä, että työaika kaksi- ja kolmivuorotyössä mainittuina aattona on 4 tuntia työvuoroa kohti.

6.4.4 Vuorokausilepo

Työaikalain 29 §:ssä säädetyn lisäksi voidaan vuorokausilepoa tilapäisesti enintään kolmen peräkkäisen vuorokausilevon aikana kerrallaan lyhentää. Lepoajan on kuitenkin oltava vähintään viisi tuntia. Työntekijälle on annettava lyhennetyn vuorokausilevon korvaavat lepoajat mahdollisimman nopeasti, viimeistään kuitenkin yhden kuukauden kuluessa.

6.4.5 Työtuntijärjestelmän muuttaminen

Työtuntijärjestelmän pysyväksi tarkoitetusta muutoksesta ilmoitetaan hyvissä ajoin, kuitenkin vähintään 7 vuorokautta aikaisemmin ja tilapäiseksi tarkoitetusta muutoksesta vähintään 1 vuorokautta ennen, ellei kysymyksessä ole hätätyö, korjaustöiden kiireellisyys tai muu siihen verrattava pakollinen syy. Muutos on luonteeltaan tilapäinen, jos muutoksen aiheuttanut olotila kestää enintään 6 viikkoa.

6.4.6 Työviikon ja -vuorokauden vaihtuminen

Työviikko alkaa maanantaina. Sekä arki- että pyhävuorokausi samoin kuin itsenäisyyspäivävuorokausi lasketaan klo 6:sta klo 6:een, ellei paikallisesti toisin sovita.

6.4.7 Työajan alkaminen ja päättyminen sekä tauot

Säännöllisen työajan alkamisen ja päätymisen sekä tarpeelliset tauot määrää työnantaja lain ja tämän työehtosopimuksen rajoissa.

Työaika lasketaan siitä, kun kone käynnistetään tai työ aloitetaan, siihen, kun kone pysäytetään tai työ lopetetaan, kuitenkin siten, että tarpeelliset aloittamis- ja lopettamistyöt sekä mahdollinen työnjako luetaan työaikaan. Sellaisessa vuorotyössä, jossa koneen jatkuva käynti on tarpeellinen, tulee työn vuorojen vaihtuessa jatkoa keskeytyksettä.

Tauko lasketaan vastaavasti siitä, kun kone pysäytetään tai työ keskeytetään, siihen, kun työntekijä on työpaikallaan valmiina uudelleen aloittamaan työnsä. Työn keskeytymisen välttämiseksi voidaan tauot vuorottaa. Järjestelyissä on huomioitava, ettei tauko sijoitu yhtä tuntia lähemmäksi työvuoron alkamista eikä päättymistä.

Työntekijöille myönnetään kaksi kertaa päivässä kymmenen minuutin virkistystauko. Virkistystauko luetaan työaikaan. Virkistystauon aikana ei saa poistua tehdasalueelta. Muut tauot eivät ole sallittuja.

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

Päivätyössä myönnetään työntekijöille tunnin pituinen lepotauko. Työneuvoston luvalla tai paikallisesti sopien voidaan myös päivätyössä noudattaa puolen tunnin pituista lepoaikaa siten, että työntekijät saavat sen aikana esteettömästi poistua työpaikalta.

Ellei paikallisesti toisin sovita, kaksivuorotyössä myönnetään työntekijöille puolen tunnin lepotauko, jonka aikana he saavat esteettömästi poistua työpaikalta.

Kolmivuorotyössä ei työntekijöillä ole ruokailutaukoa, vaan varataan heille tilaisuus ruokailuun työn aikana. Mikäli työntekijä on sidottu työhönsä niin, ettei tämä ole mahdollista, varataan hänelle 15 minuutin ruokailutauko.

6.4.8 Työajan tarkkailu

Työnantaja on oikeutettu järjestämään työajan tarkkailun. Järjestelyn tulee olla sellainen, ettei se aiheuta työntekijöille turhaa ajanhukkaa.

6.4.9 Seisokkiajat

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä työskenteleville työntekijöille järjestetään vapautusta työstä uuden vuoden, pääsiäisen, vapun, helluntain, juhannuksen ja joulun alla seuraavasti:

- viisi työvuoroa alkaen uuden vuoden aattona klo 14;
- kaksitoista työvuoroa alkaen pitkäperjantain aamuna klo 6;
- viisi työvuoroa alkaen vapunaattona klo 14;
- kolme vuoroa alkaen helluntaipäivän aamuna klo 6;

- yhdeksän työvuoroa alkaen juhannusaattona klo 6;
- yhdeksän työvuoroa alkaen jouluaattona klo 6;

Paikallisesti voidaan kuitenkin ao. työntekijän kanssa sopia työstä myös edellä mainittuina aikoina.

Työskentelyä ei kuitenkaan keskeytetä höyrykattilahuoneissa, voimalaitoksissa ja niihin verrattavissa osastoissa, joiden keskeytymätön käynti teknisistä syistä on ehdottoman välttämätöntä.

6.4.10 Aloittamis- ja lopettamistyöt

Jotta tuotanto voisi jatkua koko säännöllisen työajan, voidaan välttämättömiin aloittamis- ja lopettamistöihin tarvittavat työntekijät, kuten voimakoneenhoitajat, lämmittäjät, rasvaajat, puhdistajat ym. sekä näille tarvittavat aputyöntekijät määrätä aloittamaan työnsä ennen varsinaisen työajan alkamista tai lopettamaan työnsä varsinaisen työajan päättymisen jälkeen.

6.5 Joustavat työaikajärjestelyt

Työajan sijoittamisella voidaan merkittävästi edistää työpaikan koneiden, laitteiden ja muiden voimavarojen hyväksikäyttöä samoin kuin työntekijöiden työaikaa koskevien toivomusten toteutumista.

Työaikajärjestelyt voivat tarvittaessa vaihdella esim. vuoden eri aikoina, tuotanto-osastoittain, kone- tai työntekijäryhmittäin samankin työpaikan eri osastoilla.

Erialaisten työaikamuotojen ja eripituisten työaikojen käytön lisääminen sekä useat työajan sijoittamisen vaihtoehdot luovat mahdollisuuksia saada työajat sekä tuotannon että työntekijöiden tarpeita vastaaviksi.

Paikallisesti voidaan muun muassa sopia:

- 1 Säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäispituus
- 2 Työajan tasoittumisjakson pituus
- 3 Työvuorokauden ja työviikon alkaminen
- 4 Vuorokautisen työajan lepoaika
- 5 Työtuntijärjestelmän muuttaminen
- 6 Virkistystauot

6.5.1 Keskimääräinen säännöllinen työaika

Keskimääräistä säännöllistä työaikaa voidaan työehtosopimuksen neuvottelujärjestystä noudattaen sopia käytettäväksi yksi- ja kaksivuorotyössä siten, että työaika enintään vuoden aikana tasoittuu työehtosopimuksen mukaisiin vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäismääriin. Keskimääräistä työaikaa käytettäessä laaditaan tasoittumisjaksoksi työtuntijärjestelmä, jossa on mainittu aika, milloin työ alkaa ja päättyy.

Ellei paikallisesti ole edellisen kohdan mukaisesti sovittu työajan järjestämisestä, voi työnantaja tuotannollisen tilanteen niin edellyttäessä pidentää tilapäisesti vuorokautisen säännöllisen työajan enintään 10 tuntiin ja viikoittaisen työajan enin-

tään 50 tuntiin. Tilapäisyydellä tarkoitetaan enintään 52 kalenteriviikon ajanjaksoa. Tällöin työnantajan tulee laatia työaikalain 34 §:n mukainen työajan tasoittumisjärjestelmä, jonka aikana työaika tasoittuu keskimäärin 40 tuntiin viikossa.

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

Käytettäessä keskimääräistä säännöllistä työaikaa voidaan paikallisesti sopia työntekijän palkka maksettavaksi 40-tuntisen viikkotyöajan mukaan.

Työajan muuttamista koskevat määräykset eivät koske hätätyötä tai siihen rinnastettavaa työtä.

Keskimääräistä työaikaa käytettäessä ylityötä on työ, jota tehdään em. työtuntijärjestelmän mukaisten säännöllisten työtuntien lisäksi, ei kuitenkaan siltä osin kun työaika on lyhyempi kuin keskimäärin 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa.

6.5.2 Työaikapankki

Paikallisesti voidaan sopia työaikapankkijärjestelmästä liitteenä olevien periaatteiden mukaisesti.

6.5.3 Työajan enimmäismäärät

Työajan enimmäismäärän tarkastelujaksona käytetään yksinomaan kalenterivuotta.

Kalenterivuoden sijasta voidaan tarkastelujaksoksi sopia paikallisesti vuoden pituinen ajanjakso, joka alkaa siitä palkanmaksukaudesta, jolta palkka maksetaan lähinnä kalenterivuoden vaihtumisen jälkeen.

6.5.4 Yötyö

Yötyötä saadaan teettää työaikalain 26 §:n säännöksiä noudattaen tai sopimalla paikallisesti.

PALKKAMÄÄRÄYKSET

7 §

Palkkaus

Kuhunkin työhön käytetään parhaiten soveltuvaa palkkausjärjestelmää.

Palkka määräytyy työn vaativuuden, henkilön työsuorituksen, sekä henkilön ja/tai ryhmän työtulosten perusteella. Töiden vaativuus sekä henkilön työsuoritus arvioidaan työpaikkakohtaisesti.

Palkkaustapaa valittaessa tulee erityistä huomiota kiinnittää yrityksen kannattavuuden ja tuottavuuden sekä työntekijöiden ansioiden kehittymistä tukeviin palkkaustapoihin.

Liittojen yhdessä laatimaa koulutusaineistoa voidaan käyttää apuna paikallista palkkausjärjestelmää laadittaessa.

8 §

Työn vaativuus

Työn vaativuuden määrittäminen

Työn vaativuuden eri tekijöiden painotus, mittausjärjestelmä sekä vaativuusryhmien lukumäärä sovitaan työpaikkakohtaisesti.

Työt asetetaan vaativuusryhmiin neljän vaativuustekijän perusteella:

Työn vaatima osaaminen	Työn edellyttämä vastuu
Työn aiheuttama kuormitus	Työolosuhteet

Myös muita vaativuustekijöitä voidaan sopia käytettäväksi työtehtäviä arvioitaessa.

Työnvaativuusryhmittely

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

Vaativuusryhmä 1: lyhyehköä käytännön kokemusta, normaalia vastuuta edellyttävät työt.

Vaativuusryhmä 2: normaalia ammattitaitoa, melkoista vastuuta edellyttävät työt normaalilla kuormituksella tai tason 1 työ kuormitukseltaan raskaana.

Vaativuusryhmä 3: työ vaatii monipuolista ja hyvää ammattitaitoa sekä merkittävää vastuuta edellyttävät työt kuormitukseltaan normaalina tai tason 2 työ kuormitukseltaan raskaana.

Työolosuhteet otetaan huomioon yhtenä kuormitustekijänä.

9 §

Palkkaryhmän määräytyminen

Vaativuusryhmään 1 kuuluvat tehtävät sijoitetaan palkkaryhmiin 1 ja 2, vaativuusryhmään 2 kuuluvat tehtävät palkkaryhmiin 3 ja 4 sekä vaativuusryhmään 3 kuuluvat tehtävät palkkaryhmiin 5 ja 6 kuhunkin vaativuusryhmään kuuluvien tehtävien keskinäisellä vertailulla.

Paikallisesti voidaan sopia muusta palkkaryhmärakenteesta.

10 §

Työkohtaiset aikapalkat

Työehtosopimuksen 10 §:n mukaiset aikapalkat ovat 1.6.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden jälkeen seuraavat:

Pr 1	925 s/t	1615 e/kk
Pr 2	973	1699
Pr 3	1027	1794
Pr 4	1087	1899
Pr 5	1168	2038
Pr 6	1258	2194
Pr 5a	1356	2363
Pr 5b	1379	2404
Pr 6a	1460	2544
Pr 6b	1483	2588
alle 18 v	855	1491

Mikäli paikallisesti sovitaan palkkaryhmien lukumäärästä toisin, tulee alimman vaativuusryhmän palkan olla palkkaryhmä 1 palkan mukainen ja ylimmän sovitun palkan palkkaryhmä 6 palkan mukainen.

Palkkaryhmiin 5 ja 6 kuuluvissa tai vastaaviin paikallisesti sovittuihin palkkaryhmiin kuuluvissa tehtävissä työskenteleville tuotannon työntekijöille pyritään järjestämään suorituspalkka- tai palkkiotyötä. Mikäli tämä ei ole mahdollista, maksetaan palkkaryhmään 5 kuuluvalla palkkaryhmän 5a ja palkkaryhmään 6 kuuluvalla palkkaryhmän 6a mukainen palkka.

Kunnossapito-osastoilla työskenteleville (sähkö- ja metallimiehet) 5. ja 6. palkkaryhmään kuuluville ammattityöntekijöille maksetaan taulukon vähintään 5b tai 6b mukaista palkkaa.

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

Suorituspalkkauksen sijasta käytetään kokonaistuntipalkkoja huoltotöissä ja tuotannon ammattitöissä silloin, kun suorituspalkan käyttö ei ole tarkoituksenmukaista.

Kokonaistuntipalkasta sovittaessa on otettava huomioon työn vaativuus ja työntekijän ammattitaito. Kokonaistuntipalkan on oltava oikeassa suhteessa saman vaativuustason suorituspalkkatöiden kanssa.

Työn vaativuuden muuttuessa sovitaan uudesta kokonaistuntipalkasta. Tarkistuksesta neuvotellaan edellä todettujen periaatteiden mukaisesti.

Jos kokonaistuntipalkkoja halutaan tarkistaa muulla perusteella, sovitaan siitä paikallisesti.

Kokonaistuntipalkalla työskentelevän työntekijän tulee suorittaa työnsä työn laadun edellyttämällä valppaudella ja ahkeruudella (urakkatyövauhdilla).

11 §

Henkilön työsuoritus

Työntekijän työsuorituksen arvioinnissa tarkastellaan hänen taitoaan suoriutua tekemistään töistä sekä kykyä ja halua kehittää osaamistaan.

Työsuorituksen arvioinnin suorittaa työnantaja tai sen edustaja. Työsuorituksen arviointiperusteista ja arviointimenettelystä sovitaan työpaikkakohtaisesti.

Työsuorituksen arviointiperusteena käytetään työntekijän työtulosta, ammattitaitoa, monipuolisuutta, työtehtävien osaamisen kehittämistä ja/tai muuta työpaikalla tärkeäksi katsottua tekijää.

Työntekijän pätevyyden tarkistus suoritetaan vähintään kerran vuodessa ellei paikallisesti toisin sovita.

Henkilökohtainen palkanosa on 2-12 % työkohtaisesta palkasta, ellei paikallisesti ole toisin sovittu. Alan ammatti- tai erikoisammattitutkinto otetaan huomioon palkkauksessa.

Työntekijän henkilökohtainen palkanosa määritellään viimeistään 4 kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta tai koeajan päätyttyä.

Työntekijälle, joka hyväksyttävästi suorittaa alan ammattitutkinnon tai erikoisammattitutkinnon, maksetaan tutkinnon suorittamisesta seuraavan palkanmaksun yhteydessä ammattitutkintopalkkio, jonka suuruus on ammattitutkinnosta 250 euroa ja erikoisammattitutkinnosta 350 euroa.

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

12 §

Suorituspalkat

Mikäli työn laatu sen sallii ja se on teknisesti mahdollista, on tuotannon ja ansioiden kohottamiseksi työntekijöille varattava tilaisuus tehdä suorituspalkka- tai palkkiopalkkatyötä. Palkkaperusteen tulee olla kaikille samaa työtä tekeville sama.

Suorituspalkasta sopimisen lähtökohtana on tavoiteansiosta sopiminen. Tavoiteansiosta sovittaessa tulee huomioida työn vaativuus ja työpaikalla muodostunut ansiotasoa, kuitenkin siten, että tavoiteansiotasoa ylittää vähintään 17 %:lla ao. työn työkohtaisen aikapalkan.

Töissä, jotka on tarkoitus urakoida, mutta joissa kokemuksen puutteen tai muun syyn vuoksi ei voida hinnoittelua sopia, voidaan harjaantumisaajan työ suorittaa määräajaksi sovitulla tuntipalkalla.

Suorituspalkkatyötä tehtäessä on työn palkkaryhmän mukainen työkohtainen aikapalkka taattu.

Työ- ja tuotantomenetelmien muuttuessa urakkahinnoittelu ao. työssä lakkaa olemasta voimassa.

Ellei suorituspalkkatyön ehdoista päästä sopimukseen, tehdään työ tuntityönä ja menetellään työehtosopimuksen neuvottelujärjestystä koskevien säännösten mukaisesti.

Tulos-, voitto- tai vastaavat palkkiot, jotka maksetaan harvemmin kuin palkkakausittain ovat työnantajan määräysvallan piirissä ja eivät ole työehtosopimuksen tarkoittamia suorituspalkkoja.

13 §

Palkkausta koskevia erityismääräyksiä

13.1 Keskituntiansio

Keskituntiansiolla tarkoitetaan tässä työehtosopimuksessa päättynyttä palkanmaksukautta edeltäneen palkanmaksukauden säännölliseltä työajalta saatua keskimääräistä tuntiansiota ilman vuorotyö- ym. lisiä.

13.2 Siirtoajan palkka

Aikapalkalla työskentelevien työntekijöiden palkkaukseen sovelletaan heidän vakanaista aikapalkkaansa myös tilapäisten siirtojen ajalta, kuitenkin korkeintaan kahden viikon ajalta.

Kun pääasiassa suorituspalkalla työskentelevä työntekijä tilapäisesti siirretään työhön, jota suoritetaan aikatyönä, maksetaan hänelle tuntipalkkaa, joka on vähintään 85 % työntekijän säännölliseltä työajalta saadusta keskimääräisestä tuntiansiosta ilman vuorotyö- ym. lisiä, kuitenkin vähintään sovitun palkkaryhmän mukainen palkka. Edellä mainittu aikapalkka määritellään kahdesti vuodessa.

14 §

Ylityö- ym. korvaukset

14.1 Vuorokautinen ylityö

Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla korotettu palkka sekä seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

14.2 Viikoittainen ylityö

Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ko-

rotettu palkka sekä seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

Kun viikoittaista ylityötä on maksettu 8 tunnilta, korvataan sen jälkeen työviikon muut ylityöt 100 % korotetulla palkalla, ellei kyse ole 14.3 §:n mukaisesta ajasta.

Työ, joka ylittää yksi- ja kaksivuorotyössä lyhennysviikon säännöllisen viikko-tyoajan, korvataan siten kuin viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

Kolmivuorotyössä ja jatkuvissa työaikamuodoissa katsotaan viikoittaiseksi ylityök-si ne tunnit, jotka kullakin kalenteriviikolla ylittävät työtuntijärjestelmässä asian-omaisen viikon säännölliseksi työajaksi vahvistetun työmäärän, ellei ole sovittu näiden ylityötuntien korvaamisesta vastaavalla vapaa-ajalla.

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä työskentelevien työntekijöiden 6.4.9 §:ssä mainittuina seisokkiaikoina suorittama työ katsotaan viikoittaiseksi ylityöksi.

Mikäli työntekijällä vuosiloman taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtu-neen lomautuksen, työnantajan määräyksestä tehdyn matkan, sovitun koulutuk-sen tai reserviharjoituksen takia ei ole työviikon työtuntijärjestelmän mukaisina työpäivinä ollut mahdollisuutta tehdä työtä niin monta tuntia, että se vastaisi hä-nen säännöllistä viikoittaista työaikaansa ja hän tekee työtä työtuntijärjestelmän mukaisina vapaapäivinä, maksetaan vapaapäivänä tehdyistä työtunneista korotet-tu palkka siten, kuin viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

Mikäli yksi- ja kaksivuorotyössä oleva työntekijä, jolla on kiinteät vapaapäivät, työskentelee uudenvuoden-, loppiais-, vapun-, helatorstai- ja itsenäisyyspäivävi-i-
kon lauantaina tai joulun ja pääsiäisen jälkeisenä lauantaina, maksetaan sanottu-na päivänä tehdystä työstä korotettu palkka kuten viikkoylityöstä. Edellä tarkoitet-tua korotettua palkkaa ei kuitenkaan makseta, jos arkipyhäviikon tai arkipyhävi-i-
kon jälkeinen lauantai on muutettu säännölliseksi työpäiväksi työehtosopimuksen 6.4.3. kohdassa tarkoitetulla tavalla.

14.3 Eräiden aattopäivien korotettu palkka

Milloin työntekijän ja työnantajan keskinäisellä sopimuksella työskennellään pää-siäislauantaina, juhannus- tai jouluaattona, maksetaan työstä kahdellasadalla (200) prosentilla korotettu palkka.

Milloin vapun- ja uudenvuoden aattopäivinä säännöllinen työaika on sovittu 4 tun-niksi, ylityötä laskettaessa mainitut päivät huomioidaan niin kuin ne olisivat olleet 8-tuntisia.

14.4 Yöylityö

Kello 22 ja 6 välisenä aikana tehdystä ylityöstä maksetaan 100 %:lla korotettu palkka.

14.5 Hälytysluontoinen työ

Milloin työntekijä kutsutaan hänen poistuttuaan jo työpaikaltaan hälytysluontoi-
seen työhön säännöllisen työaikansa ulkopuolelta, maksetaan hänelle vähintään yhden tunnin työpalkka sekä ylityökorvaus, milloin työ on ylityötä. Tämän lisäksi

maksetaan erityisenä hälytysrahana kahden tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus.

14.6 Työ poikkeuksellisissa olosuhteissa, keskeytymättömässä kolmivuorotyössä, vuorotyössä sekä ilta- ja yötyö

- 14.6.1 Poikkeuksellisissa olosuhteissa maksetaan olosuhdelisää, joka on 1.6.2022 tai lähinnä sen jälkeen 23 senttiä tunnilta.
- Jatkuvasti poikkeuksellisissa olosuhteissa työskenteleville työntekijöille maksetaan em. lisä vain mikäli olosuhteita ei ole huomioitu tuntipalkkaa tai urakkahinnoittelua määrättäessä. Lisä suositellaan sisällytettäväksi palkkaperusteisiin ja palkkoihin.
- Tilapäisesti poikkeuksellisissa olosuhteissa työskenteleville työntekijöille em. lisä maksetaan erillisenä.
- Mikäli työntekijä työskentelee vain osan työajastaan poikkeuksellisissa olosuhteissa maksetaan em. lisä vastaavalta ajalta tai huomioidaan se muussa muodossa hänen palkkauksessaan.
- 14.6.2 Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä maksetaan työntekijöille erilliskorvauksena 1.6.2022 tai lähinnä sen jälkeen 10 senttiä tunnilta.
- 14.6.3 Vuorotyössä maksetaan vuorotyölisää iltavuorossa 1.6.2022 tai lähinnä sen jälkeen 108 senttiä tunnilta ja yövuorossa 203 senttiä tunnilta.
- Vuorotyöntekijälle maksetaan ylityön ajalta sen vuoron mukainen vuorotyölisä, jonka aikana ylityö tehdään.
- 14.6.4 Työstä, joka ei ole vuoro-, yli- eikä hätätyötä, mutta jota tehdään työpaikalla käytännössä olevasta säännöllisestä työajasta poiketen (ilta- ja yötyöt), maksetaan korotusta seuraavasti:
- kun työ tehdään klo 16-22 välillä, maksetaan näiltä tunneilta vuorotyön iltavuorolisää vastaava korvaus,
 - kun työ tehdään klo 22-6 välillä, maksetaan näiltä tunneilta vuorotyön yövuoron lisää vastaava korvaus.
- 14.6.5 Työntekijälle maksetaan kultakin lauantaiyövuorokauden aikana tekemältään säännöllisen työajan tunnilta erillinen lisä, jonka suuruus on 187 senttiä
- Tätä lisää ei oteta huomioon työehtosopimuksen 13 §:n mukaista keskituntiansiota laskettaessa.

14.7 Arkipyhäkorvaus

Muuksi viikonpäiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sattuvalla jouluaatolta, uudenvuodenpäivältä, loppiaiselta, pitkäperjantailta, toiselta pääsiäispäivältä, vapunpäivältä, helatorstailta ja juhannusaatolta maksetaan työntekijälle arkipyhäkorvauksena keskituntiansio 8 tunnilta.

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

Arkipyhäkorvaus maksetaan tämän pykälän tarkoittamalle työntekijälle myös sel-laisilta 1. kappaleen mukaisesti määritellyiltä arkipyhiltä, jotka sattuvat

- vuosiloman ajaksi
- ajalle, jolta työntekijälle maksetaan sairausajan palkkaa
- 18 §:n 5 kohdassa tarkoitetun lapsen sairaudesta johtuvan palkallisen poissaolon ajaksi
- taloudellisista ja tuotannollisesti syistä johtuvan lomautuksen ensimmäisten 15 kalenteripäivän ajaksi

Jos poissaolo työtuntijärjestelmän mukaiseksi työpäiväksi sattuvana arkipyhänä on johtunut muusta kuin hyväksyttävästä syystä, ei arkipyhäkorvausta kuitenkaan makseta.

Jos itsenäisyyspäivä osuu työntekijän työpäiväksi, maksetaan palkka itsenäisyyspäivä-lain mukaan.

14.8 Sunnuntaikorotus arkipyhinä

Mikäli helatorstaiviikon tai muun arkipyhäviikon työtuntijärjestelmä päivä- tai kak-sivuorotyössä muutetaan palkansaajan esityksestä siten, että helatorstai tai muu arkipyhä on työpäivä ja viikon lauantai on vapaapäivä, helatorstailta tai em. arki-pyhältä ei makseta sunnuntaityökorotusta.

14.9 Viikoittaisen vapaan korvaaminen

Työskentely työaikalain edellyttämänä viikoittaisena vapaa-aikana korvataan työ-aikalain 32 §:n mukaisesti.

15 §

Palkanmaksu

1. Palkka maksetaan joka toinen viikko tai kahdesti kuukaudessa, riippuen siitä mitä paikallisesti on sovittu. Palkkojen laskemista ja maksamista varten varataan nel-jän työpäivän aika, joten palkanmaksu tapahtuu viidentenä päivänä viivytyksettä vuorotyöntekijöille heti aamuvuoron ja päivätyöntekijöille heti työn päätyttyä. Jos tilinmaksu osuu sunnuntaiksi, juhlapäiväksi tai 6 §:ssä mainituksi vapaapäiväksi, maksetaan tili edellisenä arkipäivänä, kuitenkin niin, että mikäli tililaskenta-ajalle sattuu useampia sunnuntai- tai juhlapäiviä, varataan laskentaa varten vähintään neljä arkipäivää.

H u o m.

Liitot suosittavat, että paikallisesti tutkitaan mahdollisuuksia kahden viikon palkanmaksujärjestelmään siirtymiseksi.

2. Edellä olevista määräyksistä riippumatta on tehtaissa, joissa palkkojen laskentaan käytetään ATK:ta, sovittava paikallisesti riittävästä ajasta palkkojen laskemista ja maksamista varten.
3. Työnantaja pidättää, mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, allekirjoittaneen työntekijäliiton jäsenmaksut kuukausittain palkasta ja ne tilitetään työntekijäliiton nimeämälle pankkitilille. Työntekijälle annetaan vuoden päätyttyä verotusta varten todistus pidätetystä summasta.

ERINÄISET MÄÄRÄYKSET

16 §

Työvälinekorvaus

1. Puusepät, kirvesmiehet ja verhoilijat, jotka jatkuvassa työsuhteessa joutuvat käyttämään omia työvälineitään, saavat siitä palkan lisäksi korvausta neljännesvuosittain seuraavasti:

Kirvesmiehet ja puusepät 50 euroa	Verhoilijat 40 euroa
--------------------------------------	-------------------------

Tilapäisessä työsuhteessa maksetaan työvälinekorvausta työsuhteen päättyessä 2 % asianosaisen ansiosta.

2. Työvälinekorvaukseen oikeutetuilla työntekijöillä tulee olla ammatissa tarvittavat työvälineet, joiden käyttämisestä on sovittu työnantajan ja työntekijän kesken.

H u o m. 1

Mikäli työnantajan ja työntekijän kesken sovitaan sähkökäyttöisten työvälineiden käyttöönotosta, on niistä maksettavasta korvauksesta sovittava todellisia kustannuksia vastaavasti.

H u o m. 2

Työnantaja suorittaa työntekijöille työkalujen varkaus- ja palovakuutusmaksukorvauksena työsuhteen kestoaikaa vastaavan korvauksen työntekijän suorittamasta vakuutusmaksusta.

17 §

Matkatyö

1. Jos työntekijä joutuu työnantajan määräyksestä työskentelemään tehtaan piirin ulkopuolella niin kaukana vakituisesta työpaikastaan, ettei hänellä ole tilaisuutta yöpyä kotonaan, korvataan hänelle tästä koituneet kustannukset seuraavasti:
 - a) Kaikki tarpeelliset matkakustannukset, joiksi luetaan rautatie- ja laivaliput II luokassa, matkatavaramaksut sekä milloin matka tapahtuu yön aikana, makuulippujen hinnat vastaavassa luokassa.
 - b) Matkustamiseen käytetyltä ajalta maksetaan työntekijälle korvauksena hänen palkkaryhmänsä mukaista 10 §:ssä mainittua työkohtaista

aikapalkkaa korotettuna 15 %:lla siltä osin kuin matkustaminen on tapahtunut hänen säännöllisenä työaikanaan tai hänen palkkaryhmänsä mukaista 10 §:ssä mainittua työkohtaista aikapalkkaa vastaava korvaus siltä osin kuin matkustaminen on tapahtunut säännöllisen työajan jälkeen, kuitenkin siten, että edellä mainittua korvausta sekä palkkaa säännöllisellä työajalla suoritetusta työstä maksetaan yhteensä korkeintaan 16 tunnilta vuorokaudessa. Jos matkustaminen tapahtuu sunnuntaina tai juhlapäivänä ei edellä mainitulla tavalla maksettavalle korvaukselle tule sunnuntaityökorotusta. Milloin työntekijälle on järjestetty makuupaikka, ei klo 21-7 väliseltä ajalta mainittua korvausta suoriteta.

- c) Kultakin matkan alkamisesta laskettavalta vuorokaudelta, jonka työntekijä on matkalla tai paikkakunnalla, jolla työ suoritetaan, maksetaan päivärahaa, joka on suuruudeltaan sama kuin valtion virkaehtosopimuksen mukaan kulloinkin voimassa oleva kotimaan päiväraha.

H u o m.

Edellä tarkoitetun päivärahan määrä on
1.1.2022 alkaen 45 euroa.

Milloin työntekijälle on järjestetty ilmainen ruoka, maksetaan hänelle 1/3 päivärahasta.

Täyden matkavuorokauden jatkeena olevasta vajaavuorokaudesta, joka käsittää vähintään kolme ja enintään kuusi tuntia, maksetaan 20 euroa.

- d) Päivärahan lisäksi korvataan yöpymiskustannukset suorittamalla joko majoituskustannusten korvaus tai yömatkarahaa seuraavasti:

Ellei työntekijälle ole järjestetty majoittumismahdollisuutta, työnantaja korvaa työkomennuksen aikana syntyneet majoittumiskustannukset hyväksymänsä selvityksen mukaisesti. Korvaus on 1-5 matkavuorokaudelta enintään kaksi kertaa ja sen jälkeisiltä matkavuorokausilta enintään puolitoista kertaa c)-kohdassa mainittu päiväraha.

Yömatkaraha 13 euroa suoritetaan sellaiselta päivärahaan oikeuttavalta matkavuorokaudelta, jona työntekijälle ei ole järjestetty ilmaista majoitusta tai hän ei ole saanut majoittumiskorvausta tai matkan ajaksi makuupaikkaa. Yömatkarahaa ei kuitenkaan suoriteta, milloin työntekijä on perusteettomasti jättänyt käyttämättä hyväkseen työnantajan varaaman ja ilmoittaman majoittumismahdollisuuden.

- e) Pyhä- ja juhlapäivinä on työntekijän ollessa työssä vieraalla paikkakunnalla, jossa hänelle kustannetaan vapaa yöpito, oikeutettu saamaan, mikäli hän niin haluaa, c)-kohdan mukaisen päivärahan.

- f) Milloin työntekijä ennen juhannus- tai joulupäivää on vieraalla paikkakunnalla yhtäjaksoisesti tehnyt työtä kuusi viikkoa, on hän, mikäli työn

teknillinen laatu tai muut pakottavat syyt eivät sitä estä, oikeutettu mainituiksi päiviksi matkustamaan kotiinsa, jolloin työnantaja korvaa hänelle edellisen mukaisesti maksun matkakustannuksista kotipaikalle ja sieltä takaisin työpaikalle, sekä matka-ajalta c)-kohdan mukaisen päivärahana ja d)-kohdan mukaisin edellytyksin yömatkarahan, mutta ei mahdollisesti menetettyä työansiota.

2. Milloin työ suoritetaan vieraalla paikkakunnalla, josta työntekijä voi saapua yöksi kotiinsa korvataan työntekijälle ylimääräiset matkakustannukset ja jos matkaan ja vieraalla paikkakunnalla oloon on yhteensä käytetty vähintään 4 tuntia, maksetaan hänelle ruokarahaa 1/4 sen päivärahana määrästä, jota edellä c)-kohdassa tarkoitetaan.

Sellaisissa tapauksissa, joissa työntekijä työn takia voi palata kotiinsa vasta niin myöhään, että hän normaalisti olisi aterioinut tänä aikana kaksi kertaa (matka kes-tänyt väh.10 t.) maksetaan tässä kohdassa mainittu ruokaraha kaksinkertaisena.

Jos työntekijälle annetaan vapaa ruoka, ei ruokarahaa makseta.

3. Milloin työntekijä työnantajan toimeksiannosta joutuu suorittamaan työtä ao. toi-minimen teollisuuslaitosten ulkopuolella sen kotipaikkakunnalla, suoritetaan hänelle 10 %:n korotus tuntipalkkaan sekä korvataan hänelle ylimääräiset matka-kustannukset.

H u o m.

Edellä sanottua tuntipalkan korotusta sovelletaan vain, mikäli työntekijä joutuu olemaan kerrotussa työssä yhtäjaksoisesti ainakin 4 tuntia.

4. Milloin työtä tehdaspaikkakunnan ulkopuolella suorittaa paikkakuntalainen tai muu työntekijä, joka siellä on työhön otettu, ei hän ole oikeutettu tässä sopimuskohdassa määrättyihin etuihin.
5. Jos työntekijän oman auton käytöstä matkatyössä on ennen matkaa sovittu, maksetaan siitä sekä työnantajan kanssa sovitusta muiden henkilöiden tai tavaran kuljetuksesta omalla autolla korvaus valtion työntekijöiden matkakorvauksista annetussa, kulloinkin voimassa olevassa valtioneuvoston päätöksessä olevien määrien mukaisesti, ellei paikallisesti toisin sovita.
6. Ulkomailla suoritettavan matkатыön palkkaehdoista, palkanmaksutavasta ym. työ-suhteeseen liittyvistä taloudellisista eduista on työnantajan ja työntekijän sovittava ennen matkan alkamista liittojen yhteisesti hyväksymien periaatteiden mukaisesti, ellei asiasta ole aikaisemmin sovittu.
7. Ulkomaan päivärahana suuruus kussakin maassa on se, jonka verohallitus vuosittain verovapaaksi vahvistaa.

Edellä tarkoitettut päivärahat ovat kokonaiskorvauksia tavanomaisista kuluista ulkomailla.

Mikäli työntekijä saa ilmaisen asunnon tai ruoan taikka molemmat, vähennetään päivärahaa vastaavasti. Asunnon osuudeksi tällöin katsotaan 1/4 päivärahasta, ellei paikallisesti muuta sovita.

Työpaikkaa varten voidaan sopia vahvistettavaksi matkustussääntö, jossa työntekijän ulkomaankomennuksen matkakustannusten korvaamisesta määrätään toisinkin edellyttäen, että matkustussäännön mukaiset edut ovat kokonaisuutena ottaen saman tasoiset kuin tämän kohdan mukaiset edut.

Mikäli työn suorittaminen kestää vähintään kaksi kuukautta, voidaan paikallisesti sopia päivärahojen suuruudesta ottaen huomioon paikalliset olosuhteet ja ne toimenpiteet, joihin työnantaja mahdollisesti on ryhtynyt oleskelua silmälläpitäen.

Muuten sovelletaan ulkomailla suoritettavan matkatyön osalta tämän työehtosopimuksen määräyksiä, mikäli ne eivät ole ristiriidassa ao. maan lainsäädännön kanssa.

SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET

18 §

Sairausajan palkka

1. Osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että työpaikan sairauspoissaolojen hallinta toteutuu parhaiten yritysjohdon, esimiesten, henkilöstön ja sen edustajien sekä työterveyshuollon yhteistyönä. Tehokas vaikuttaminen edellyttää toimintamallia, joka koostuu ongelmien kartoituksesta, tavoitteiden asettamisesta ja käytännön toimenpiteistä. Toimenpiteenä voidaan paikallisesti selvittää esimerkiksi yrityksessä tai työpaikalla käyttöön otettava oma ilmoitus –menettely lyhytaikaisissa poissaoloissa, joissa työntekijän sairauden hoito tai työkyvyn selvittäminen ei vaadi lääkärin tai terveydenhoitajan vastaanotolla käyntiä. Työnantajalla on oikeus määrätä työntekijä työterveyslääkärin tarkastettavaksi.
2. Työnantaja maksaa työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään yhden kuukauden, ja joka työnantajan hyväksymän selvityksen mukaan on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt työtä tekemästä, sairausajan palkkana keskituntiansion mukaisen palkan ensimmäisen sellaisen poissaolopäivän alusta lukien, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä, enintään 28 päivän pituisen ajanjakson työpäiviltä noudattaen muilta osin tässä pykälässä olevia edellytyksiä ja määräyksiä.

Soveltamisohje:

Työntekijän kyvyttömyys työntekoon todetaan ensisijaisesti yrityksen työterveyslääkärin lääkärintodistuksella. Muun lääkärin kuin työterveyslääkärin ja paikallisesti sopien terveydenhoitajan todistus työkyvyttömyydestä riittää sairausajan palkan maksamiselle, tapauksissa joissa hoidon kiireellisyyden, työterveyslääkärin kaukaisen sijainnin, vastaanottoajan soveltumattomuuden, erikoislääkärin tutkimuksen tarpeellisuuden, matkatyön tai muun perustellun syyn vuoksi työterveyslääkärin käyttö ei ole mahdollista. Jos sairauden laatu tai muu vastaava syy

estää lääkärintodistuksen hankkimisen sairauden alkaessa, on se hankittava välittömästi esteen poistuttua.

H u o m.

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

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

Jos työsuhde on ennen työkyvyttömyyden alkua jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään 3 vuotta, on edellä mainittu ajanjakso 35 päivää.

Jos työsuhde on ennen työkyvyttömyyden alkua jatkunut vähintään 5 vuotta on vastaava ajanjakso 42 päivää.

Jos työsuhde ennen työkyvyttömyyden alkua on jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään 10 vuotta, on vastaava ajanjakso 56 päivää.

Jos sairauden aiheuttama työkyvyttömyys on jatkunut kuusi arkipäivää, maksaa työnantaja palkan myös odotuspäivältä. Mikäli työntekijän työkyvyttömyys alkaa kesken työvuoron, maksetaan hänelle keskituntiansion mukainen palkka työvuoron loppuun.

Sairausajan palkka maksetaan työntekijälle siten, että työnantaja saa sairausvakuutuksesta palautuksena itselleen samalta ajalta työntekijälle tulevan päivärahahan, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrän.

Sairausajan palkkaa ei kuitenkaan makseta, jos työntekijä on aikaansaanut sairauden tai tapaturman tahallisesti, rikollisella toiminnallaan, kevytmielisellä elämälään tai muulla törkeällä tuottamuksella.

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

Siltä ajalta, jolta työnantaja on työntekijälle maksanut sairausajan palkan, on hän oikeutettu nostamaan itselleen palautuksena työntekijälle tulevan edellisen kappaleen mukaisen päivärahahan tai siihen verrattavan korvauksen, 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 sairausloman palkasta se päiväraha tai sen osa, mikä työntekijän laiminlyönnin johdosta on jäänyt suorittamatta.

4. Työntekijä on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle sairastumisestaan.
5. Milloin työpaikalla oleva sairausavustuskassa toimii sairausvakuutuslain alaisena kassana, voi työnantaja toteuttaa edellä oleviin kohtiin perustuvat velvollisuutensa siten, että kassa maksaa myös sairausvakuutuslain ulkopuolella suoritettavat avustukset, jotka työnantaja peittää kassalle suorittamallaan kannatusmaksuilla.
6. Työnantaja maksaa työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta äitiys- ja isyysvapaan ajalta sairausajan palkkaa vastaavan palkan, enintään 14 päivän ajanjaksolta
7. Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan äidille tai isälle tämän työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskeva määräyksen mukaisesti korvaus lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä, lyhyestä tilapäisestä poissaolosta. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä tai toinen vanhemmista on estynyt järjestämästä hoitoa tai hoitamasta äkillisesti sairastunutta lasta sen johdosta, että hän on sairaalahoidossa kodin ulkopuolella tai ase- ja siviilipalvelusvelvoitteiden vuoksi ja että poissaolosta annetaan työehtosopimuksen sairausajan palkan maksamista koskevien määräysten mukainen selvitys. Edellä sanottua sovelletaan myös yksinhuoltajiin. Korvausta maksetaan vain toiselle vanhemmista.
8. Työntekijällä, jonka lapsella on valtioneuvoston päätöksen 1315/89 (VNp sairausvakuutuslain 23 d §:ssä tarkoitetuista vaikeista sairauksista ja vammoista) 1 §:n mukainen vaikea sairaus tai vamma, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen sairausvakuutuslain 10 luvun 2 §:ssä tarkoitettuun lapsen hoitoon, kuntoutukseen taikka sopeutumisvalmennus- tai kuntoutuskurssille sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

9. **Muu työ työntekijän työkyvyttömyystilanteissa**

Työntekijä ei välttämättä aina ole sairauden tai tapaturman vuoksi täysin työkyvyttönm. Työntekijälle voidaan tällöin mahdollisesti osoittaa jotakin muuta kuin hänen työnsopimuksensa mukaista tai siihen läheisesti rinnastettavaa työtä.

Tämän muun työn tulee olla tarkoituksenmukaista ja mahdollisuuksien mukaan työntekijän normaaleja työtehtäviä vastaavaa työtä tai joskus myös työntekijälle soveltuvaa koulutusta.

Ennen muun työn aloittamista työnantajan tulee yhteistyössä työntekijän ja työterveyshuollon kanssa selvittää muun työn soveltuvuus työntekijälle.

19 § Vuosiloma

1. Kesäloma annetaan yhdenjaksoisena, ellei työn käynnissä pitämiseksi

ole tarpeellista jakaa sitä osaa kesälomasta, joka ylittää 12 arkipäivää, pidettäväksi yhdessä tai useammassa osassa.

Tuotannollisen tilanteen niin edellyttäessä 18 lomapäivää ylittävältä osalta kesäloma voidaan antaa pidettäväksi yhdessä jaksossa 1.4.-31.12.

Vuosilomapalkka ja lomakorvaus lasketaan noudattaen keskusjärjestöjen välillä 21.3.2005 allekirjoitettua lomapalkkasopimusta.

Jos lomanmääräytymisvuoden aikana ansaittu vuosiloma alittaa 24 päivää vuosilomalain 7§:n 2 momentin 2 tai 3 kohdassa tarkoitetun poissaolon takia, on työntekijällä oikeus vuosilomaa täydentäviin lisävapaapäiviin. Tuntipalkkaiselle työntekijälle maksetaan kultakin lisävapaapäivän tunnilta palkkaansa vastaava korvaus keskituntiansion mukaan.

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

Lomarahasta suoritetaan enakkona puolet vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä.

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

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

H u o m.

Työstä poissaolo hoitovapaan vuoksi rinnastetaan tilanteisiin, joissa työntekijä on poissa työnantajan suostumuksella. Edellytyksenä lomarahankorvaukselle on, että työntekijä palaa työhön hoitovapaalta työsuhteen tarkoitettuna ilmoituksen tai siihen myöhemmin perustellusta syystä tehdyn muutoksen mukaisesti.

Lomaraha suoritetaan sen palkanmaksun yhteydessä, jolloin työntekijän palkka lomaltapaluupäivältä maksetaan tai olisi maksettu, mikäli hän ei 4. kappaleessa mainitusta syystä olisi ollut estynyt saapumasta työhön. Paikallisesti voidaan sopia, että lomaraha suoritetaan loman jälkeen ensimmäisen palkanmaksun yhteydessä.

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

Mikäli vuosiloma on jaettu, suoritetaan kunkin loman osan päätyttyä sitä vastaava osa lomarahasta noudattaen vastaavasti mitä 1-5 kappaleissa on määrätty. Toisessa kappaleessa mainittu lomarahankorvaus suoritetaan kuitenkin vain pisimmän loman osan yhteydessä. Enintään kuuden päivän pituiselta lomajaksolta en-

nakkoa ei makseta, vaan lomaraha maksetaan kokonaisuudessaan vuosilomapalkan yhteydessä.

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

Lomaraha maksetaan myös eläkkeelle siirtyvälle työntekijälle samoin kuin työntekijälle, joka suoritettuaan asevelvollisuutensa asianmukaisesti palaa työhön.

Mikäli vuosiloma tai osa siitä on työnantajan aloitteesta siirretty kesä- tai talvilomakauden ulkopuolelle ja työsuhde päättyy muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä, työntekijälle maksetaan lomaraha lopputilin yhteydessä.

Paikallisesti voidaan kirjallisesti sopia lomapalkan ja lomarahan maksuajankohdasta toisin

3. Yksi- ja kaksivuorotyössä työajanlyhennyspäivät luetaan työssäolopäivien veroisiksi päiviksi vuosilomaa ansaittaessa.

Kolmivuorotyössä työtuntijärjestelmän mukaiset vapaapäivät luetaan työssäolopäivien veroisiksi päiviksi noudattamalla vuosilomalain 1 luvun 7 §:n 1. momentin sisältämää laskentatapaa.

Työntekijän osallistuessa ammatilliseen kuntoutukseen, luetaan kyseiset arkipäivät työssäolopäivien veroisiksi päiviksi vuosilomaa ansaittaessa.

20 §

Ansion menetyksen korvaamisen edellytykset lääkärintarkastuksen ajalta

1.1

Lakisääteiset lääkärintarkastukset

- 1.1.1 Työnantaja korvaa työntekijälle ansionmenetyksen, mikäli tämä työsuhteen aikana lähetetään tai määrätään terveystarkastukseen taikka tutkimuksiin silloin kun nämä perustuvat
 - valtioneuvoston asetukseen hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta (1484/2001) ja hyväksytyyn työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan
 - lakiin nuorista työntekijöistä (998/93)
 - säteilylakiin (592/91)
 - tartuntatautilakiin (583/86)
- 1.1.2 Työntekijälle, joka lähetetään edellä mainituissa lainkohdissa tarkoitettuihin tutkimuksiin tai määrätään tällaisessa tarkastuksessa jälkitarkastukseen, suorittaa työnantaja myös korvauksen välttämättömistä matkakustannuksista. Mikäli tutkimukset tai jälkitarkastus tehdään muulla paikkakunnalla, maksaa työnantaja myös päivärahan.

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

1.2

Muut lääkärintarkastukset

Ansionmenetyksen korvattavuuden edellytykset ovat seuraavat:

1.2.1 **Perusedellytykset** (koskevat kaikkia kohtia 1.2.21-1.2.25)

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

- 1.2.12 Muussa kuin kohdassa 1.2.11 tarkoitetuissa sairastumis- ja tapaturmatapauksissa 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.

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

- 1.2.14 Lääkärintarkastus on järjestettävä työajan tarpeetonta menetystä välttämällä.

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

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

1.2.2 **Erytyisedellytykset**

Ansionmenetys korvataan:

- 1.2.21 Uusi tai uusiutuva sairaus

Sellaisen lääkärintarkastuksen ajalta, jossa todetaan työntekijän sairaus.

Lääkärin tutkimustoimenpiteestä johtuneen, enintään vuorokauden kestäneen työkyvyttömyyden ajalta.

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

1.2.22 Aikaisemmin todettu sairaus

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

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

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

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

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

1.2.23 Laboratorio- ja röntgentutkimukset sekä syöpäseulonnat

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 ansionmenetyks korvataan vain, jos työntekijällä ei ole mahdollisuutta päästä em. laboratorio- tai röntgentutkimukseen työajan ulkopuolella tai jos sairaus edellyttää tutkimuksen suorittamista tietyinä vuorokauden ajankohtana. Tällainen ajankohtavaatimus tulee selvittää lääkärintodistuksella. Kohtaa sovelletaan myös valtioneuvoston asetuksen (339/2011) mukaisiin syöpäseulontoihin.

1.2.24 Raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset ja tutkimukset

Sairausvakuutuslain mukaisen äitiysrahan saamisen edellytyksenä olevan lääkärin tai terveyskeskuksen todistuksen hankkimiseksi välttämättömän tarkastuksen sekä synnytystä edeltävien lääketieteellisten tutkimusten ajalta (työsopimuslain 4 luvun 8 §), ellei työntekijä ole saanut vastaanottoa työajan ulkopuolella. Edellytyksenä on, että tarkastus tai tutkimus on järjestetty työajan tarpeetonta menetystä välttämättä.

Työntekijän on pyynnöstä esitettävä työnantajalle selvitys tutkimuksen liittymisestä raskauteen sekä sen suorittamisen välttämättömyydestä työaikana.

1.2.25 Äkillinen hammassairaus

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

1.3

Mikäli työntekijä joutuu käymään lääkärintarkastuksessa työsuhteen alkaessa sen vuoksi, että työnantaja pitää lääkärintarkastusta työsuhteen syntymisen tai jatkumisen edellytyksenä, korvataan työntekijälle lääkärintarkastuksesta ja siihen liittyvästä laboratorio- tai röntgentutkimuksesta aiheutuvat kustannukset sekä menetetyiltä säännölliseltä työajalta ansionmenetys, ellei vastaanottoa ole voitu järjestää työajan ulkopuolella.

H u o m.

Ennen työsuhteen alkua suoritetusta lääkärintarkastuksesta johtuvaa ansionmenetystä ei korvata. Tarkastuksesta aiheutuneet kustannukset korvataan tällaisessa tapauksessa, mikäli tarkastusta edellyttänyt työnantaja ottaa ko. henkilön työsuhteeseen.

1.4

Laskenta

Edellä kohdissa 1.1–1.3 tarkoitettu ansionmenetys määräytyy ao. työehtosopimuksen sairausajan palkan laskenta- ja yhteensovitus sääntöjen mukaan. Samoin sovelletaan kohdassa 1.1.2 tarkoitettuna päivärahan osalta ao. työehtosopimuksen matkakustannusten korvausmääräyksiä.

1.5

Työnantaja korvaa työtapaturman yhteydessä välittömästi rikkoutuneet silmälasit, hammasproteesit yms. vastaavat.

H u o m.

Työpaikoilla, joilla toimii työturvallisuustoimikunta, alistetaan 1.5 kohdassa mainittu korvausvelvollisuus sen todettavaksi.

21 §

Ryhmähenkivakuutus

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

22 §

Erinäiset korvaukset

1. Työnantaja korvaa työntekijälle, joka toimii valtiollisia tai kunnallisia vaaleja varten lain mukaan asetetun vaalilautakunnan tai toimikunnan jäsenenä, sen ansionmenetyksen, mikä hänelle aiheutuu siitä, että lautakunnan tai toimikunnan kokous pidetään hänen työaikanaan.
2. Työntekijällä, joka on ollut yrityksen palveluksessa vähintään 9 kuukautta, on oikeus 50- ja 60-vuotispäivänään saada säännöllistä työaikaa vastaava palkallinen vapaa työstä silloin, kun merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.

3. Työntekijällä, joka on ollut yrityksen palveluksessa vähintään 9 kuukautta, on oikeus saada palkallista vapaata työstä läheisen omaisen hautauspäivänä sekä omana hääpäivänään.

H u o m.

Läheisenä omaisena pidetään työntekijän avo- tai aviopuolisoa, lapsia ja ottolapsia, hänen vanhempiaan, veljiään ja sisariaan sekä avo- tai aviopuolison vanhempia. Avopuolisoilla tarkoitetaan samassa taloudessa avioliitonomaisissa olosuhteissa asuvia.

4. Työntekijän osallistuessa ensimmäisen kerran varusmiespalveluksen edellyttämään kutsuntaan tai valintatilaisuuteen ja siihen liittyvään lääkärintarkastukseen, työnantaja korvaa ansionmenetyksen niiltä työtunneilta, jotka työntekijä kutsunnan, valintatilaisuuden tai lääkärintarkastuksen tapahtuessa hänen työtuntijärjestelmänsä mukaisena työaikana, on joutunut olemaan poissa työstä.
5. Työnantaja maksaa työntekijälle reservin harjoitusten ajalta palkkaa 13.1 §:n mukaisesti siten, että työntekijä saa vähennettynä valtion maksamalla reserviläispalkalla täydet palkkaedut.
6. Edellä 1.- 5. kohdissa mainitut korvaukset suoritetaan työehtosopimuksen 13.1 §:ssä mainitun keskituntiansion mukaisesti.
7. Joulukuun 1. päivää lähinnä seuraavan palkanmaksun yhteydessä suoritetaan työntekijälle palvelusvuosilisää sen mukaan, kuinka kauan hänen työsuhteensa on tätä edeltävän marraskuun loppuun mennessä yhdenjaksoisesti kestänyt. Palvelusvuosilisä määräytyy seuraavasti:

Työsuhteen kesto

Palvelusvuosilisänä suoritettava euromäärä lasketaan seuraavasta kaavasta:

10 mutta ei 15 vuotta	1,5 x Lkk x KTA
15 mutta ei 20 vuotta	3,0 x Lkk x KTA
20 mutta ei 25 vuotta	4,5 x Lkk x KTA
25 vuotta tai enemmän	6,0 x Lkk x KTA

jossa Lkk on edellisen lomanmääräytymisvuoden lomaan oikeuttavien kuukausien lukumäärä

KTA on työehtosopimuksen 13 §:ssä tarkoitettu keskituntiansio

Kuuluuko työntekijä palvelusvuosilisän soveltamispiiriin ja minkä perusteen mukaisesti mahdollinen palvelusvuosilisä hänelle suoritetaan, todetaan vuosittain 30.11. Tällöin todettua perustetta noudatetaan seuraavaan tarkastusajankohtaan asti. Työsuhteen yhdenjaksoisuutta laskettaessa noudatetaan vuosilomalain soveltamiskäytäntöä. Keskituntiansiona käytetään sen palkkakauden keskituntiansiota, jota sovellettiin työntekijään 30.11.

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

Palvelusvuosilisä suoritetaan erillisenä lisänä. Sitä ei oteta huomioon työehtosopimuksen 13 §:n mukaista eikä lomapalkkasopimuksen 2 §:n 1. kohdan mukaista keskituntiansiota laskettaessa.

Paikallisesti työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä voidaan sopia kirjallisesti palvelusvuosilisän siirtämisestä palkkoihin tai muusta yrityskohtaisesta palvelusvuosilisän maksujärjestelmästä.

Työnantaja ja työntekijä voivat vuosittain sopia, että työntekijän ansaitsema palvelusvuosilisä tai sen osa vaihdetaan vastaavaan vapaaseen. Vapaa voidaan pitää palvelusvuosilisän tarkastusajankohdan jälkeen. Työnantaja ja työntekijä sopivat vapaan ajankohdasta tai menettelytavasta, jota vapaan pitämisessä noudatetaan. Sopimus on tehtävä kirjallisesti. Pääluottamusmiehelle annetaan selvitys vaihtokäytännöistä.

Vapaan ajalta maksetaan tuntipalkkaiselle työntekijälle keskituntiansiota vastaava korvaus.

SUHDEMÄÄRÄYKSET

23 §

Työturvallisuus

1. Työnantajan on huolehdittava työntekijälle annettavasta työn laadun ja työolosuhteiden edellyttämästä työnopastuksesta. Työntekijät, jotka sijoitetaan ryhmäurakkaan, tulee mahdollisimman nopeasti ja tehokkaasti opastaa työhönsä.

Työnopastuksen sisällöstä ja toteuttamisesta sovitaan paikallisesti

2. Paikallisesti voidaan sopia, että työnantaja hankkii työntekijöille työsuojelullisista syistä välttämättömät suojavälineet tai suojavaatetuksen.
3. Työsuojeluvaltuutettujen ja valittujen asiamiesten toimikausi on kaksi vuotta, ellei paikallisesti toisin sovita.

24 §

Luottamusmiehet

1. Luottamusmiehiin nähden noudatetaan tämän työehtosopimuksen ohella 3 §:ssä mainitun yleissopimuksen määräyksiä.

TT-SAK yleissopimuksen 4. luvun 1. kohdan 7. kappaleen tarkoittamana korvauksena pääluottamusmiehelle maksetaan korvausta 1.6.2022 alkaen seuraavasti:

Työpaikan
työntekijäin
lukumäärä €/kk

alle 20	75
21 - 50	86
51 - 100	105
101 - 150	128
151 - 250	157
251 - 350	184
351 - 450	215
451 -	259

3. Luottamusmiestehtävien hoitamista varten järjestetään pääluottamusmiehelle TT-SAK yleissopimuksen 4. luvun 1. kohdan edellyttämää säännöllistä vapautusta työstä seuraavasti, ellei paikallisesti toisin sovita:

Työpaikan työntekijäin lukumäärä	Säännöllisen vapautuksen määrä
10-19	4 tuntia kuukaudessa
20 - 50	4 tuntia viikossa
51 - 100	14 "
101 - 150	18 "
151 - 250	22 "
251 - 350	25 "
351 - 400	29 "
401 -	kokonaan vapautettu

Mikäli luottamusmies- ja työsuojelutehtävät on yhdistetty samalle henkilölle, luottamusmiesvapautuksen määrä on 2 tuntia kuukaudessa työpaikan työntekijäin määrän ollessa 10-19.

H u o m.

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

Paikallisesti voidaan sopia työpaikan monitoimipaikan luottamusmiehes-tä/työsuojeluvaltuutetusta. Samassa yhteydessä on huomioitava mahdolliseen matkustamiseen käytettävän ajan merkitys vapautusaikaan.

4. Edellä 3. kohdassa tarkoitettuina aikoina sekä TT-SAK yleissopimuksen 4. luvun 1. kohdan 8. kappaleessa mainituista syistä menetetty ansio korvataan pääluottamusmiehelle maksamalla hänelle korvausta, joka vastaa hänen palkkaryhmänsä mukaista työkohtaista aikapalkkaa korotettuna 40 %:lla (korvauksen suuruuden tulee aina olla vähintään kuitenkin se, mitä hän saisi työssä ollessaan). Sama koskee työstä vapautettua työsuojeluvaltuutettua.
5. Pääluottamusmiehelle on järjestettävä TT-SAK yleissopimuksen mukainen toimitala. Muille pääluottamusmiehille on järjestettävä paikka, jossa voidaan säilyttää luottamusmiestehtäviä varten tarvittavat asiakirjat ja toimistovälineet.
6. Luottamusmiehelle on silloin, kun hän toimii yhteistoimintalaissa tarkoitettuna henkilöstöryhmän edustajana, annettava riittävä vapautus työstään.

Riittävän vapautuksen määrää on arvioitava tapauskohtaisen harkinnan perusteella. Vapautus on annettava neuvottelujen ajaksi, henkilöstöryhmien edustajien keskinäistä valmistautumista varten sekä henkilöstöryhmän edustajan perehtymiseen annettuun neuvotteluesitykseen tai -aloitteeseen ja neuvotteluja koskevaan työnantajan antamaan aineistoon.

Vapautuksen määrää arvioitaessa kiinnitetään huomioita muun muassa niiden henkilöiden lukumäärään, joita neuvoteltava asia koskee, tarvittavien taustatietojen määrä sekä asioiden laatu ja laajuus.

Paikallisten sopimusten neuvotteluihin liittyen tulee välttämättömien asioiden hoitamista varten antaa luottamusmiehelle vapautusta työstä muunakin kuin säännöllisenä vapautusaikanaan työn kannalta sopivana aikana TT-SAK yleissopimuksen 4.1. luvun 3 kappaleen mukaisesti.

6. Työajan lyhentämistä koskevien sopimusten mukainen lisä maksetaan myös niiltä säännöllisen työajan tunneilta, jotka luottamusmieheltä tai työsuojeluvaltuutetulta kuluvat heidän toimiessaan työnantajan kanssa sovitussa tehtävissä.
7. Pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oltava yhtäläiset mahdollisuudet kehittyä ammatissa kuin muilla työntekijöillä. Työnantajan ja pääluottamusmiehen/työsuojeluvaltuutetun on selvitettävä myös luottamus-
tehtävän aikana, edellyttääkö hänen ammattitaitonsa ylläpitäminen entiseen tai vastaavaan työhön sellaisen ammatillisen koulutuksen antamista, jota järjestetään myös muille työntekijöille.

Pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle tulee järjestää asianmukaiset toimitilat ja toimistovälineet. Tavanomaisiin toimistovälineisiin kuuluu yrityksessä yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internet-yhteys (sähköposti). Arvioinnissa voidaan ottaa huomioon mm. yrityksen ja yhteisön koko, pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun tehtävien laajuus ja edellyttämä tarve sekä ajankäytön määrä. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

25 §

Työsuojeluvaltuutetun korvaus

Työsuojeluvaltuutetulle maksetaan TT-SAK yleissopimuksen 4. luvun 1. kohdan tarkoittamana korvauksena kuukausittain saman suuruinen korvaus kuin luottamusmiehelle työehtosopimuksen 24 §:n mukaisesti maksettavan kuukausikorvauksen suuruudesta, kuitenkin siten, että työpaikan työntekijäin lukumäärän ollessa alle 10 korvausta ei suoriteta.

Lisäksi on sovittu, että puusepänteollisuudessa laskettaessa työsuojeluvaltuutetun ajankäytön vapautusta noudatetaan toimialaryhmän nro 3 kerrointa (0,276), ellei paikallisesti toisin sovita.

26 §

Kokoontuminen työpaikoilla

1. Kullakin työpaikalla sovellettavan työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton rekisteröidyllä alayhdistyksellä ja sen työpaikalla olevalla osastolla, työhuonekunnalla tai vastaavalla on mahdollisuus työajan ulkopuolella (ennen työajan alkamista, ruokatauolla tai välittömästi työajan päätyttyä, sekä erikseen sovittaessa myös viikkolepoon kuuluvana aikana) järjestää kokouksia työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä seuraavin edellytyksin:
 - a) Kokouksen pidosta työpaikalla tai muussa tämän sopimuksen tarkoittamassa paikassa on työnantajan kanssa sovittava mikäli mahdollista, kolme päivää ennen aiottua kokousta.
 - b) Työnantaja osoittaa kokouspaikan, joka on joko työpaikalla tai työpaikan läheisyydessä työnantajan hallinnassa oleva tarkoitukseen soveltuva paikka. Ellei tällaista ole on kysymyksestä tarvittaessa neuvoteltava tarkoituksenmukaisen ratkaisun löytämiseksi. Kokouspaikkaa valittaessa on huomiota kiinnitettävä siihen, että työturvallisuudesta, työhygieniasta ja paloturvallisuudesta annettuja määräyksiä voidaan noudattaa ja että kokous ei häiritse liike- tai tuotantotoimintaa.
 - c) Pidettävän kokouksen menosta ja järjestyksestä sekä kokoustilojen siisteydestä vastaavat kokoustilojen varauksen tehnyt järjestö tai järjestäjä.

Järjestön luottamushenkilöiden tulee olla kokouksessa saapuvilla.
 - d) Kokouksen järjestäjillä on oikeus kutsua kokoukseen työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton ja sen alayhdistyksen sekä asianomaisen keskusjärjestöjen edustajia.

NEUVOTTELUJÄRJESTYSMÄÄRÄYKSET

27 §

Erimielisyyksien sovittelu

1. Jos työnantajan ja työntekijän välillä ilmaantuu erimielisyyttä tämän sopimuksen soveltamista tai tulkintaa koskevassa asiassa, on työpaikalla pyrittävä sovintoon neuvottelemalla työnantajan ja työntekijöiden kesken.

Paikalliset neuvottelut erimielisyysasiassa on aloitettava ensi tilassa ja viimeistään kahden viikon kuluessa neuvotteluesityksen tekemisestä.

Ellei asiaa saada työpaikalla selvitettyksi, jompikumpi osapuoli voi alistaa sen asianomaisten liittojen ratkaistavaksi. Tällöin on, elleivät liitot pidä sitä tarpeettomana, työpaikalla laadittava asiasta muistio, josta ilmenee erimielisyyttä aiheuttanut asia sekä molempien osapuolien siihen omaksuma kanta. Muistion allekirjoittavat molemmat osapuolet ja on siitä annettava kappale kummallekin allekirjoittajalle.

Liittojen välisistä neuvotteluista on voimassa, mitä liitteenä olevassa yleissopimuksessa on sanottu.

Erimielisyys, jota ei liittojen välisissä neuvotteluissa ole voitu selvittää, voidaan saattaa työtuomioistuimen käsiteltäväksi siinä järjestyksessä kuin laissa on säädetty.

Ryhtyminen työnseisaukseen tai muuhun toimenpiteeseen tässä pykälässä tarkoitettujen erimielisyyksien johdosta on kielletty.

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

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.

28 §

Jatkuva neuvottelumenettely ja paikallinen sopiminen

1. Sopimuskauden aikana liittojen välillä voidaan käynnistää neuvottelut työehtosopimuksen jonkin osan selventämiseksi tai kehittämiseksi. Mikäli sopimuskauden aikana on tarvetta neuvotella työelämän laadullisista kysymyksistä esim. laaja-alaisen työmarkkinaratkaisun tai merkittävien sopimusala koskevien lakimuutosten yhteydessä, osapuolet voivat tehdä tarvittavia esityksiä. Neuvotteluissa sovitut asiat voivat tulla voimaan sopimuskauden aikana.
2. Yhteistoiminnalla ja paikallisella sopimisella sen osana vaikutetaan yrityksen tuottavuuden, kilpailukyvyn ja työllisyyden

ylläpitoon ja kehittämiseen. Samalla syntyy edellytykset työhyvinvoinnin parantamiselle. Paikallinen sopiminen on ennen kaikkea toiminnan kehittämisen väline.

Kullakin työpaikalla määritetään tavoitteet, joihin yhteistuumin paikallisesti sopien pyritään. Nopeasti muuttuvassa toimintaympäristössä tavoitteita on arvioitava myös alati uudelleen. Tarpeellisista keinoista sovitaan, kun tavoitteet on selvitetty. Toimintatapana paikallinen sopiminen koskee koko työyhteisöä. Se edellyttää avointa ja luottamusta synnyttävää vuoropuhelua työnantajan ja henkilöstön välillä.

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

Useissa työehtosopimusmääräyksissä mainittu paikallinen sopiminen on mahdollista työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti joko luottamusmiehen ja työnantajan kesken tai työnantajan ja työntekijän kesken.

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

Sopimus on solmittava kirjallisena, jos jompikumpi osapuoli sitä pyytää.

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

29 § Sopimuksen voimassaolo

1. Tämä sopimus tulee voimaan 1.3.2022 lukien ja se on voimassa 31. päivään maaliskuuta 2024 saakka jatkuen senkin jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.
2. Jos sopimus kokonaisuudessaan tai joltakin sen osalta irtisanotaan, on vastapuolelle annettava, jos mahdollista, täydellinen muutosehdotus kirjallisesti. Asianomaiset ovat velvolliset heti irtisanomisen tapahduttua ryhtymään neuvotteluun uudesta sopimusehdotuksesta.
3. Uudesta työehtosopimuksesta neuvoteltaessa ovat työehtosopimuksen määräykset voimassa siksi kunnes uusi työehtosopimus on tehty tai sopimusneuvottelut muuten ovat päättyneet.

Helsingissä 28. päivänä helmikuuta 2022

PUUSEPÄNTEOLLISUUS ry

TEOLLISUUSLIITTO ry

PÖYTÄKIRJA

Aika 5.2.2018

Paikka Puusepänteollisuuden Liiton toimisto, Helsinki

Läsnä Mikko Lehtonen Puusepänteollisuus ry
Reima Lehtonen Puusepänteollisuus ry
Riku Aalto Teollisuusliitto ry
Jyrki Alapartanen Teollisuusliitto ry

OPPISOPIMUSLAIN MUKAISEEN OPPISOPIMUSSUHTEESEEN OTETTAVIEN TYÖSUHTEEN EHDOT PUUSEPÄNTEOLLISUUDESSA (LIITE I)

- 1 § Oppisopimussuhteeseen otettavien oppilaiden työsuhteisiin noudatetaan voimassa olevaa puusepänteollisuuden työehtosopimuksen työehtoja.
- 2 § Oppisopimussuhteisen palkka työssäoloajalta on 1.6.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta ensimmäisen vuoden osalta 8,79 euroa ja toisen vuoden osalta 9,32 euroa.
- 3 § Ennen oppisopimuksen solmimista yritykseen työsuhteessa olevan tai alan ammattikoulun käyneen työntekijän palkka sovitaan paikallisesti.
- 4 § Tämä sopimus on voimassa 28.2.2022 hyväksytyn työehtosopimuksen voimassaoloajan loppuun saakka jatkuen senkin jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Aika ja paikka edellä mainitut

PUUSEPÄNTEOLLISUUS ry

Mikko Lehtonen

Reima Lehtonen

TEOLLISUUSLIITTO ry

Riku Aalto

Jyrki Alapartanen

SOPIMUS TUTKINTOTAVOITTEISEEN KOULUTUKSEEN LIITTYVÄSTÄ TYÖHARJOITTELUSTA JA TYÖSSÄOPPIMISESTA PUUSEPÄNTEOLLISUUDESSA (LIITE II)

1 §

Soveltamisala

Tämä sopimus koskee tutkintotavoitteiseen koulutukseen liittyvää työharjoittelua puusepänteollisuudessa

Pöytäkirjamerkintä:

Työssäoppiminen osana toisen asteen ammatillista koulutusta järjestetään ammatillisesta koulutuksesta annetun lain mukaan siten, että tällainen opiskelija ei ole yritykseen työsopimussuhteessa.

Tämän sopimuksen määräyksiä sovelletaan myös työssäoppijoihin.

2 §

Tutkintotavoitteiseen koulutukseen liittyvää työharjoittelua ja työssäoppimista koskeva yhteistoiminta

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

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

3 §

Henkilöstön työsuhteturva

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

- työvoiman vähentämistä
- lisätyön tarjoamisvelvollisuutta tai
- takaisinottoa

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

Helsingissä 5. päivänä helmikuuta 2018

PUUSEPÄNTEOLLISUUS ry

TEOLLISUUSLIITTO ry

TT-SAK YLEISSOPIMUS (LIITE III)

1 LUKU YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

Lähtökohtia

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

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

Perusoikeudet

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

Työnjohto-oikeus

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

Osapuolten neuvottelut ja lausuntojen pyytäminen

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

Jäsenjärjestöt voivat yhdessä pyytää TT:n ja SAK:n lausunnon sopimusten tulkinna-

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

Ennakoilmoitus työtaisteluista

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

Soveltamisala

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

Organisaatio- yms. muutokset

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

Lakiviittaukset

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

2 LUKU

YHTEISTOIMINTA TYÖPAIKALLA

Kehittämistoiminta

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

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

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

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

Yhteistoiminnan toteuttaminen

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

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

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

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

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

Tyky-toiminta

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

3 LUKU

YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT JA YHTEISTOIMINTAORGANISAATIOT

3.1

Luottamusmiehiä koskevat määräykset

Valitseminen

Luottamusmiehellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa, ellei sopimuksen tekstistä muuta ilmene, ammattiosaston 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. Paikal-

lisesti 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 työpaikan kaikille työntekijöille 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 koskevilla asioilla.

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

Neuvottelujärjestys

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

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

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

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

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

3.2

Työsuojelua koskevat määräykset

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

Tehtävät

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

Asiamies

Työsuojeluasiamiesten valinnasta, lukumäärästä, tehtävistä ja toimialueesta sovietaan 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 sovietaan 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 päaluottamusmiehen sijaisena, työsuojeluvaltuutetun tai työsuojeluasiamiehen toimimisesta luottamusmies-

tehtävissä tai luottamusmiesten toimimisesta työsuojelutehtävissä on ammatti-
osaston tai vastaavan ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle. Varamiehen toimimi-
sesta työsuojeluvaltuutetun sijaisena on työsuojeluvaltuutetun ilmoitettava työnan-
tajalle kirjallisesti. Työnantaja ilmoittaa luottamushenkilöille, ketkä käyvät yrityksen
puolesta neuvotteluja heidän kanssaan.

4 LUKU

LUOTTAMUSMIESTEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN SEKÄ TYÖSUOJELUASIAMIE- HEN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

4.1

Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen

Vapautus

Tehtäviensä hoitamista varten pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle jär-
jestetään tarvittaessa tilapäisesti, säännöllisesti toistuen tai kokonaan vapautus
työstään. Muulle luottamusmiehelle kuin pääluottamusmiehelle, työsuojeluasia-
miehelle sekä muille yrityksen ja henkilöstön väliseen tämän sopimuksen edellyt-
tämään yhteistoimintaan osallistuville henkilöstön edustajille järjestetään tarvitta-
essa 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 kuiten-
kin 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 pe-
rättäisen viikon aikana.

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

Ansionmenetyksen korvaaminen

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

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

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

4.2 Asema

Työsuhde

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

Toimitilat

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

Palkka- ja siirtosuoja

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

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

Ammattitaidon ylläpitäminen

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

Liikkeen luovutus (Lisätty 10.5.2001. Voimaan 1.6.2001)

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

4.3 Työsuhdeturva

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

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

Yksilösuoja (Muut. 10.5.2001. Voimaan 1.6.2001)

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

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

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

Ehdokassuoja

Edellä olevia työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös päälouottamusmieheshdokkaaseen, 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 päälouottamusmiehen 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 (Muut. 10.5.2001. Voimaan 1.6.2001)

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

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

4.4

Varamiehet

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

5 LUKU

TYÖNANTAJAN TIEDOTTAMISVELVOITTEET

Palkkatilasto- ja henkilöstötiedot

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

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

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

Pääluottamusmiehelle on oikeus perehtyä toimialueellaan yrityksessä kulloinkin voimassa oleviin työhinnottelujärjestelmiin ja eri palk-

kausmuodoissa käytettävien olosuhdelisien määräytymis- ja laskentasääntöihin. Pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada tiedot toimialueellaan toimivista aliurakoitsijoista ja niiden palveluksessa työpaikalla olevasta työvoimasta.

Tiedot ulkopuolisesta työvoimasta

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

Työaikakirjanpito

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

Tietojen luottamuksellisuus

Pääluottamusmies saa edellä mainitut tiedot luottamuksellisina tehtäviensä hoitamista varten.

Säädökset

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

Yritystä koskevat tiedot

Työnantajan tulee esittää henkilöstölle tai sen edustajille:

Yrityksen tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen siihen perustuva selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta.

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

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

Viipymättä olennaiset muutokset edellä mainituissa tiedoissa.

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

Tilinpäätöstietojen, yrityksen taloudellista tilaa koskevien selvitysten ja henkilöstösuunnitelmien esittämisen yhteydessä on tarkoituksenmukaista tiedottaa myös eri

toimintayksikköjen toiminnallisesta tuloksesta, tuotannosta ja kehitysnäkymistä henkilöstölle tai sen edustajalle käyttäen apuna sitä selvittäviä tunnuslukuja.

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

Osapuolet 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 jakaa jäsenilleen kokousilmoituksiaan, työpaikan työsuhteisiin tai yleensä työmarkkinakysymyksiin liittyviä kirjallisia tiedonantoja, ruokalassa, pukusuojassa tai muussa työnantajan kanssa sovittavassa vastaavanlaisessa tilassa varsinaisen työpaikan, kuten tehdassalin tms. ulkopuolella. Tiedonannossa tulee olla merkittynä sen liikkeellepanija.

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

7 LUKU KOULUTUS

7.1 Ammatillinen koulutus

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

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

7.2 Yhteinen koulutus

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

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

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

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

Yhteistä koulutusta koskevia määräyksiä sovelletaan myös osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevaan koulutukseen. Koulutukseen osallistumisesta voidaan sopia myös työnantajan ja asianomaisen henkilön kesken. Osapuolet suosittelvat, 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 tuntuvaa haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle käy päinsä. Edellä mainittua haittaa arvioitaessa kiinnitetään huomiota työpaikan kokoon. Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan pääluottamusmiehelle viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, jonka takia vapaan myöntäminen tuottaisi tuntuvaa haittaa. Tällöin olisi suotavaa yhteisesti pyrkiä selvittämään muu mahdollinen ajankohta, jolloin kurssille osallistumiselle ei olisi estettä.

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

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

7.4

Korvaukset

Kurssilta, joka järjestetään SAK:n tai sen jäsenliiton koulutuslaitoksissa tai erityisesti syystä muualla ja jonka koulutustyöryhmä on hyväksynyt, työnantaja on velvollinen maksamaan luottamusmiehelle, varapääluottamusmiehelle, työsuojeluvallantututulle -varavallantututulle, 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 liittojen välillä sovittu ateriakorvaus.

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

7.5

Sosiaaliset edut

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

8 LUKU

ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ

8.1

Yleistä

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

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

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

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

8.2

Alihankinta

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

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

8.3

Vuokratyövoima

Yritysten on rajoitettava vuokratyövoiman käyttö vain työhuippujen tasaamiseen tai muutoin sellaisiin ajallisesti taikka laadullisesti rajoitettuihin tehtäviin, joita työn

kiireellisyyden, rajoitetun kestoajan, ammattitaitovaatimusten, erikoisvälineiden tai muiden vastaavien syiden vuoksi ei voida teettää omilla työntekijöillä.

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

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

9 LUKU SOPIMUKSEN SITOVUUS

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

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

Helsingissä 4. kesäkuuta 1997

TEOLLISUUDEN JA TYÖNANTAJAIN KESKUSLIITTO

Tapani Kahri

Seppo Riski

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK

Lauri Ihalainen

Kirsti Palanko-Laaka

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika 4.6.1997

Paikka TT

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

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

2 Hyväksyttiin ja allekirjoitettiin TT-SAK yleissopimus.

Sopimuksella kumotaan allekirjoituspöytäkirjoineen, muine pöytäkirjoineen ja liitteineen seuraavat sopimukset:

- TT-SAK yleissopimus 15.5.1946.
- TT-SAK luottamusmiessopimus 15.1.1990.
- Sopimus yhteistoiminnan ja tiedotustoiminnan edistämisestä yrityksissä 8.5.1989
- TT-SAK ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevan sopimus 11.9.1969
- TT-SAK -STTK sopimus työsuojeluyhteistoiminnasta työpaikoilla 10.9.1990 liitteineen.
- TT-SAK koulutussopimus 15.11.1990.
- TT-SAK rationalisointisopimus 15.3.1986

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

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

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

6 Tämän sopimuksen koulutusasioiden toimeenpanoa varten on koulutustyöryhmä, johon kumpikin keskusjärjestö nimeää kolme edustajaa. Koulutustyöryhmä on lisäksi yleinen yhteistyöelin keskusjärjestöjen välisissä koulutusasioissa. Koulutustyöryhmälle tulee ennen tiettyä kurssia koskevaa päätöstä antaa selvitys kurssin opetusohjelmasta ja ilmoittaa kurssin ajankohta, järjestämispaikka ja mahdolliset muut koulutustyöryhmän pyytämät tiedot. Hyväksymällä kurssilla koulutustyöryhmällä on myös mahdollisuus seurata opetusta. Päätöksiä tehdessään koulutustyöryhmän tulee kiinnittää huomiota siihen, että myös viikkoa lyhyempiä kursseja hyväksytään korvausten piiriin. Keskusjärjestöt tiedottavat koulutustyöryhmän seuraavalle vuodelle hyväksymät kurssit ja ateriakorvauksen suuruuden viimeistään kaksi kuukautta ennen ensimmäisen kurssin alkua.

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

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

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

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

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

Vakuudeksi:

Harri Hietala

Matti Kopperi

Tarkistettu:

Tapani Kahri
Lauri Ihalainen

Seppo Riski
Kirsti Palanko-Laaka

TYÖSUOJELUVALTUUTETUN AJANKÄYTÖN LASKEMINEN

Kaava:

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

Työsuojeluvaltuutetun edustamien työntekijöiden lukumäärää laskettaessa otetaan huomioon myös toteamisvuoden aikana työpaikalla työskennelleiden vuokratyöntekijöiden keskimääräinen lukumäärä, jos vuokratyöntekijöiden on tarkastelujakson aikana keskimäärin ollut vähintään 20 henkilöä.

Toimialakohtainen kerroin	Toimialat
0.305	1 Malmikaivos- ja kaivannaistoiminta; räjähteiden valmistus
0.291	2 Talonrakennustoiminta; kivenhakkuu ja hionta; sepelin murskaus
0.276	3 Puutavaran ja rakennusmateriaalin valmistus
0.261	4 Muualla mainitsematon kivennäisteosten valmistus (esim. vuorivil- la); metallien valmistus; teurastamot
0.246	5 Metallituotteiden valmistus; laivojen ja veneiden valmistus; kiskoilla kulkevien ajoneuvojen valmistus
0.216	6 Puupakkausten ja puuteosten valmistus; lasin ja lasituotteiden valmistus; massan ja paperin valmistus; maa- ja vesirakennustoi- minta
0.208	7 Virvoitusjuomien valmistus; koneiden valmistus; autojen ja lento- koneiden sekä muu kulkuneuvojen valmistus; ei-metallisten kalus- teiden valmistus; rakennuskeramiikan, sementin ja laastin valmis- tus
0.201	8 Muovituotteiden valmistus; teollisuuskemikaalien valmistus; lan- noitteiden ja torjunta-aineiden valmistus; renkaiden valmistus; muu kemiallisten ja kumituotteiden valmistus; maalin, lakan, pesuval- misteiden sekä kosmeettisten aineiden valmistus
0.193	9 Posliinituotteiden ja saviastiain valmistus; lihanjalostus; öljyjen ja rasvojen valmistus; myllytuotteiden valmistus; juomien (paitsi vir- voitusjuomien) valmistus; polku- ja moottoripyörien valmistus; kala- tuotteiden valmistus; sokerin valmistus; muun (kuin 1 kohdan) kai- vannaisten talteenotto
0.186	10 Maaöljyn jalostus; sähköteknisten teoll. ja kotitalouskoneiden val- mistus; nahnan valmistus; tekoaineiden valmistus
0.179	11 Kasvisten, hedelmien, leipomotuotteiden, suklaan ja makeisten sekä muu elintarvikkeiden valmistus; rehujen valmistus; tieto- ja konttorikoneiden valmistus
0.171	12 Köysien, sidenarujen ja verkkojen sekä muu tekstiilitavaran valmis- tus; paperi- ja kartonkipakkausten ja muiden paperituotteiden val- mistus; turkisten muokkaus; laukkujen ja nahkateosten valmistus
0.164	13 Instrumenttien ym. hienomekaanisten tuotteiden valmistus; kulta- sepänteosten, soitinten, urheiluvälineiden ym. valmistus; lääke-

Toimialakohtainen kerroin	Toimialat	
		valmisteiden tuotanto; radioiden, televisioiden ja muiden tietoliikennevälineiden valmistus
0.156	14	Veden puhdistus ja jakelu; mattojen valmistus; tekstiilien kehruu, kudonta ja viimeistely, trikootuotteiden valmistus; tekstiiliompelu; kenkien valmistus; sähkön, kaasun, kaukolämmön tuotanto ja jakelu, tupakkatuotteiden valmistus
0.150	15	Graafinen tuotanto; vaatteiden valmistus
0.112	16	Konttori- ja toimistotyöt

160 tuntia tai yli oikeuttaa yhteen täysin vapaaseen työsuojausvaltuutettuun.

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 (531/2017) tarkoitettuja työsuhteita.

Soveltamisohje

Yleinen soveltamisala

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

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

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

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

Tämän sopimuksen perusteella voidaan tutkia, onko työsopimuslain 7:3 - 4 §:n perusteella suoritettu irtisanominen johtunut tosiasiallisesti työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilönsä liittyvästä syystä ja oliko työnantajalla ollut riittävät perusteet irtisanoa työntekijä sopimuk-

sen 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 §

Neuvotteluesityksen antaminen yhteistoimintalain mukaan

Yhteistoimintalain 19 §:stä poiketen neuvotteluesitys on annettava viimeistään päivä ennen neuvottelujen aloittamista.

Pöytäkirjamerkintä: Yhteistoimintalaki ei ole työehtosopimuksen osa ja pykäläviittaukset yhteistoimintalakiin ainoastaan informatiivisia.

Soveltamisohje: Jos neuvotteluesitys on annettu 1.3.2022 niin itse neuvottelut voidaan aloittaa 2.3.2022. Neuvottelut voidaan aloittaa aikaisintaan 24 tuntia neuvotteluesityksen antamisesta.

3 §

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 ainaakaan voida pitää asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena.

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

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

Irtisanomisperusteiden asiallisuuden ja painavuuden arvioinnissa on työsopimuslain mukaan muun ohella merkitystä työsopimuksesta tai

laista johtuvien velvollisuuksien laiminlyömisen tai rikkomisen vaka-
vuudella.

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

Irtisanomisperusteena pidetään myös syitä, joiden johdosta työsopi-
muksen purkaminen työsopimuslain mukaan on mahdollista.

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

4 §

Irtisanomisajat

Työnantajan noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

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

Työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

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

Soveltamisohje

Työsuhteen kestoajan määräytyminen

Laskettaessa työsuhteen kestoaikaa, jonka perusteella irtisanomisai-
ka määräytyy, otetaan huomioon vain se aika, jonka työntekijä on ol-
lut keskeytyksettä työnantajan palveluksessa samassa työsuhteessa.
Esimerkiksi liikkeen luovutus, äitiys- ja vanhempainloma sekä hoito-
vapaa, asevelvollisuus tai opintovapaa eivät katkaise työsuhdetta.

Työsuhteen keskeytymättömyyden ohella on selvitettävä, mikä aika
kerryttää irtisanomisaikoja pidentävää työsuhteen kestoaikaa. Ase-
velvollisten osalta tällaista aikaa on vain se aika, jonka työntekijä on
yhtäjaksoisesti ollut työnantajan palveluksessa ennen asevelvolli-
suuslain (452/1950) mukaista asevelvollisuuden suorittamista ja sen
jälkeinen aika edellyttäen, että työntekijä on em. lain nojalla palannut
työhön. Työsuhteen kesto aikaan ei siis lueta varsinaista asevelvolli-
suusaikaa.

Määräajan laskeminen

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

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

Esimerkki 1

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

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

Esimerkki 2

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

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

Irtisanomisajan kulumisen ja määräaikainen työsopimus

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

5 §

Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

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

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

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

Soveltamisohje

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.

6 §

Irtisanomisesta ilmoittaminen

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

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

7 §

Irtisanomisen perusteen ilmoittaminen

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

II IRTISANOMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ

8 §

Soveltamisala

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

9 §

Irtisanomisen toimittaminen

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

10 §

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.

11 §

Tuomioistuinkäsittely

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

12 §

Välimiesmenettely

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

13 §

Korvaus työ sopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta

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

14 §

Korvauksen määrä

Korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka.

Korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan huomioon työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys, työsuhteen kesto, työnteki-

jän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammatiaan 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

15 §

Lomauttaminen

Työntekijän lomauttamisessa on noudatettava vähintään 7 päivän ilmoitusaikaa ja lomautus voi tapahtua määräajaksi tai toistaiseksi.

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

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

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

Soveltamisohje

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

16 § Ennakkoselvitys

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

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

17 § Lomautusilmoitus

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

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

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

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

Poikkeukset lomautusilmoituksen määräajoista

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

Sopimukseen sisältyy lisäksi maininta lomautusilmoituksen tarpeettomuudesta tapauksissa, joissa hänellä "ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä

poissaolon vuoksi". Työsopimuslakia koskevassa hallituksen esityksessä mainitaan esimerkkeinä tällaisista poissaoloista perhevapaa, opintovapaa ja asevelvollisuuden suorittaminen. Toisaalta lomautusilmoituksen antamiselle myös näissä tapauksissa ei ole estettä. Jos työntekijä ilmoittaa lomautuksen kuluessa palaavansa työhön ennakoitua aikaisemmin jo ennen lomautuksen päättymistä, työnantajan on kuitenkin annettava hänelle lomautusilmoitus.

Työnantajan korvausvelvollisuus eräissä poikkeuksellisissa tilanteissa

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

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

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

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

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

Erorahan saamisen edellytysten katsotaan näissä tapauksissa alkavan sinä päivänä, jona työsuhteet päättyvät.

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 neliömetritä enintään määrä, joka on asumistukilain (408/1975) nojalla vahvistettu paikkakunnalla kohtuulliseksi enimmäisasumismenoiksi neliömetriä kohden. Vastikkeen perimisestä on ilmoitettava työntekijälle viimeistään kuukautta ennen maksuvelvollisuuden alkamista.

IV ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

18 §

Työvoiman vähentämisjärjestys

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

Työvoiman vähentämisenjärjestystä koskevista riidoista noudatetaan 10 §:ssä sovittuja kanneajoja.

Soveltamisohje

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

19 §

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.

20 §

Takaisinottaminen

Työnantajan on tarjottava työtä tuotannollisella ja taloudellisella perusteella tai saneerausmenettelyn yhteydessä irtisanomalleen, työvoimatoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä työsopimuslain 6 luvun 6 §:n mukaisena takaisinottovelvollisuusajana samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt.

Soveltamisohje

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

21 §

Seuraamusjärjestelmä

Sen lisäksi, mitä sopimuksen 13 §:n 4 kappaleessa on sovittu, työnantajaa ei voida tuomita sopimuksessa tarkoitettujen korvausten li-

säksi myöskään työehtosopimuslain 7 §:n mukaan maksamaan hyvityssakkoa siltä osin kuin kysymyksessä on työehtosopimukseen perustuvien mutta sinänsä samojen velvollisuuksien rikkominen, joista sopimuksen

mukainen korvaus on määrätty.

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

Muutoin seuraamusjärjestelmän osalta noudatetaan aiemmin vallinnutta käytäntöä.

22 § Voimaantulomääräys

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

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

Helsingissä 10. päivänä toukokuuta 2001

TEOLLISUUDEN JA TYÖNANTAJAIN
KESKUSLIITTO

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK

TEOLLISUUDEN JA TYÖNANTAJAIN
KESKUSLIITTO
SUOMEN AMMATTILIITTOJEN
KESKUSJÄRJESTÖ SAK

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika 10.5.2001

Paikka TT:n toimisto, Eteläranta 10

Läsnä	Johannes Koroma		TT
	Lasse Laatunen		TT
	Seppo Riski	TT	
	Hannu Rautiainen		TT
	Lauri Ihalainen		SAK
	Kirsti Palanko-Laaka	SAK	
	Jorma Rusanen		SAK

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

2 Hyväksyttiin ja allekirjoitettiin TT-SAK irtisanomissuojasopimus ja todettiin, että se tulee voimaan 1.6.2001.

Todettiin, että allekirjoitetulla irtisanomissuojasopimuksella kumotaan TT:n ja SAK:n välillä 14.6.1991 allekirjoitettu irtisanomissuojaa ja lomautusta koskeva yleissopimus soveltamisohjeineen sekä sopimukseen ja sen soveltamisohjeisiin myöhemmin tehdyt muutokset.

3 Todettiin, että sopimus sitoo kaikkia niitä keskusliittoihin kuuluvia jäsenliittoja, jotka eivät viimeistään 28.5.2001 ole ilmoittaneet jäävänsä sopimuksen ulkopuolelle.

4 Merkittiin, että sopimus on neuvoteltu työryhmässä, jonka työskentelyyn ovat osallistuneet TT:stä Hannu Rautiainen ja Ismo Äijö sekä SAK:sta Kirsti Palanko-Laaka ja Jorma Rusanen.

Vakuudeksi

Tarkastettu

PÖYTÄKIRJA

- 1 Sovittiin, että liitteenä olevat sopimusmääräykset työllistymisen ja muutosturvan toimintamallista tulevat voimaan allekirjoittaneiden liittojen välillä 16.2.2005.
- 2 Todettiin, että työvoimaviranomaiset pyrkivät osaltaan toimimaan työllistymisen ja muutosturvan toimintamallin mukaisesti heti 16.2.2005 alkaen. Työllistymisohjelmaa ja koulutustukea koskeva lainsäädäntö on valmisteilla ja on tarkoitettu tulemaan voimaan mahdollisimman pikaisesti.

Todettiin, että työllistymisohjelmaa ja korotettua koulutustukea koskevia sopimusmääräyksiä voidaan soveltaa täysimääräisesti vasta niitä koskevan lainsäädännön voimaantulon jälkeen.
- 3 Todettiin, että yhteistoimintamenettelyä koskevilla määräyksillä ei muuteta yhteistoimintalain 2 §:n mukaista soveltamisalaa.

Helsingissä tammikuun 26 päivänä 2005

PUUSEPÄNTEOLLISUUDEN LIITTO RY

PUU- JA ERITYISALOJEN LIITTO

Huolto-osastoilla työskentelevien työntekijäin osalta olemme tarkastaneet ja allekirjoittaneet tämän sopimuksen.

METALLITYÖVÄEN LIITTO RY

SÄHKÖALOJEN AMMATTILIITTO RY

TYÖLLISTYMISEN JA MUUTOSTURVAN TOIMINTAMALLI (LIITE V)

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

Yhteistoiminta- ja irtisanomismenettely

Työnantaja esittää vähintään 10 työntekijää koskevien yhteistoimintaneuvottelujen alussa toimintasuunnitelman. Sen sisällöstä neuvotellaan henkilöstön edustajien kanssa. Suunnitelmassa selostetaan neuvottelujen menettelytavat ja muodot, suunniteltu aikataulu sekä suunnitellut toimintaperiaatteet irtisanomisaikana työnhaun, koulutuksen ja työhallinnon palvelujen käytön osalta. Suunnitelmassa otetaan huomioon olemassa olevat normit siitä, miten työvoiman vähentämismenettelyssä toimitaan. Jos yhteistoimintaneuvottelut koskevat alle 10 työntekijää, yhteistoimintamenettelyssä esitetään suunnitellut toimintaperiaatteet irtisanomisaikana työnhaun, koulutuksen ja työhallinnon palvelujen käytön osalta.

Toimintasuunnitelman sisällöstä neuvottelemista ei estä rajoitus, jonka mukaan irtisanomisen vaihtoehtojen käsittely voi yhteistoimintaneuvotteluissa alkaa suurissa irtisanomisissa aikaisintaan seitsemän päivän kuluttua perusteiden ja vaikutusten käsittelystä. Suunniteltua vähentämistä koskevan yhteistoimintamenettelyn yhteydessä käsitellään myös henkilöstösuunnitelmaan tarvittavat muutokset.

Työnantaja ja työvoimaviranomainen kartoittavat yhteistyössä tarvittavat julkiset työvoimapalvelut viivyttämättä yhteistoimintamenettelyn tai pienten yritysten irtisanomismenettelyn alettua. Työvoimaviranomaisen kanssa pyritään sopimaan tarjottavien palvelujen laadusta ja niiden toimeenpanon aikataulusta sekä yhteistyöstä niiden toteutuksessa. Henkilöstön edustajat osallistuvat yhteistyöhön.

Työllistymisohjelma ja sen toteuttaminen irtisanomisaikana

Työntekijällä on mahdollisuus osallistua työllistymisohjelman laatimiseen. Työllistymisohjelmaa voidaan tarvittaessa täydentää myöhemmin.

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

- 1 enintään 5 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi;

- 2 enintään 10 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on yli yksi kuukausi mutta enintään neljä kuukautta;
- 3 enintään 20 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on yli neljä kuukautta.

Edellytyksenä on lisäksi, ettei vapaasta aiheudu työnantajalle merkittävää haittaa.

Työntekijän on ilmoitettava vapaasta työnantajalle viivyttämättä ja pyydettyessä esitettävä luotettava selvitys vapaan perusteesta.

LOMAPALKKASOPIMUS 2005 (LIITE VI)

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, vuosi-lomalain 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 tarkoitetun työnantajaliiton jäseneksi kesken lomanmääräytymisvuotta, tulee sopimus voimaan liittymistä seuraavan lomanmääräytymisvuoden alusta.

2 §

Vuosilomapalkka ja lomakorvaus

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

Lomapäivien kerroin
lukumäärä

2	16,0
3	23,5
4	31,0
5	37,8
6	44,5
7	51,1
8	57,6
9	64,8
10	72,0

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

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

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

3 §

Työssäolon veroinen aika

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

4 §

Voimaantulo

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

Tämä sopimus tulee voimaan 1. päivänä huhtikuuta 2005 siten, että sopimusta sovelletaan voimassa-oloajalta 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 jäsen-liittoja 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

RYHMÄHENKIVAKUUTUS (LIITE VII)

Työehtosopimuksen 32 §:n mukaisen ryhmähenkivakuutuksen perusteella vakuutuksenantaja maksaa vakuutetun kuoltua alla olevan taulukon mukaisen vakuutussumman. Vakuutuksen saamisen tarkemmat ehdot ilmenevät Työntekijäin ryhmähenkivakuutuspoolin vakuutusehdoista, jotka ovat voimassa 2022-2024.

1. Perussummat (€)

Vakuutetun ikä kuolin- hetkellä	Vakuutettu kuollut vuonna 2020 tai sen jälkeen
- 49	16 720
50	15 620
51	14 510
52	13 370
53	12 270
54	11 190
55	10 060
56	8 960
57	7 910
58	6 740
59	5 640
60 -	4 660

2. Lapsenosuus 7 540

3. Tapaturmakorotus

50 % leskenosuuden ja lapsenosuuden yhteismäärästä.

Lisätietoa ryhmähenkivakuutuksesta ja vakuutuksen perusteella maksettavat korvaussummat löytyvät osoitteesta: www.trhv.fi

SAIRAUSAJAN PALKANMAKSUUN LIITTYVÄT MENETTELYTAPAOHJEET (LIITE VIII)

1

Yrityksen työterveyspalvelujen käyttö tulee olla ensisijaista

Työntekijän kyvyttömyys työn tekoon todetaan työehtosopimuksen 18 §:n mukaisesti ensisijaisesti yrityksen työterveyslääkärin lääkärintodistuksella. Muun lääkärin kuin työterveyslääkärin antama todistus työkyvyttömyydestä riittää perusteeksi sairausajan palkan maksamiselle tapauksissa, joissa hoidon kiireellisyyden, työterveyslääkärin kaukaisen sijainnin, vastaanottoajan soveltumattomuuden, erikoislääkärin tutkimuksen tarpeellisuuden, matkatyön tai muun perustellun syyn vuoksi työterveyslääkärin käyttö ei ole mahdollista. Jos sairauden laatu tai muu vastaava syy estää lääkärintodistuksen hankkimisen sairauden alkaessa, on se hankittava välittömästi esteen poistuttua.

2

Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet

Työnantaja on velvollinen maksamaan sairausajan palkkaa kun työntekijä on hyväksyttävästi selvittänyt sairausajan palkan maksamisen perusteet.

Mikäli työnantaja ei ole hyväksynyt työntekijän esittämää lääkärintodistusta, on hänellä oikeus osoittaa työntekijä työterveyslääkärin tai muun nimeämensä lääkärin tarkastettavaksi sen selvittämiseksi, onko työntekijä sairauden vuoksi estynyt työtä tekemästä. Tällöin työnantaja suorittaa lääkärintodistuksen hankkimisesta aiheutuvat kustannukset.

Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet selvitetään työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

3

Luottamusmiesten tulee ohjata työntekijöitä työehtosopimuksen säännösten oikeaan soveltamiseen ja pyrkiä omalta osaltaan ehkäisemään väärinkäytöksiä

Työnantajan ja luottamusmiesten tulee yhdessä pyrkiä ohjaamaan työntekijöitä työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevien määräysten oikeaan soveltamiseen.

Uusille työntekijöille on suositeltavaa jakaa asiaa koskevaa valistusta ja ohjausta heti perehdyttämisen yhteydessä.

Sekä työnantaja- että työntekijäpuolen edun mukaista on sairauspoissaolojen saaminen mahdollisimman vähäisiksi. On suositeltavaa, että paikalliset osapuolet yhdessä seuraavat työpaikan sairauspoissaolojen kehitystä ja tarvittaessa etsivät keinoja niiden vähentämiseksi.

4

Selvä väärinkäyttö on työsopimuksen purkamisperuste

Mikäli sairausajan palkkaetuja käytetään väärin, ei sairausajan palkkaa makseta. Väärinkäyttö saattaa lisäksi johtaa työsopimuslain säännösten perusteella tapahtuvaan työsopimuksen päättämiseen.

5

Sairastumisesta tulee tehdä ilmoitus työnantajalle viipymättä

Työntekijän tulee ilmoittaa sairastumisestaan lähimmälle esimiehelleen tai työnantajan ilmoittamalle muulle henkilölle viipymättä.

Ajoissa tehty ilmoitus on tärkeä sen vuoksi, että työpaikalla mahdollisimman varhaisessa vaiheessa tiedetään, onko joku mahdollisesti poissa ja miten poissaolotapauksessa työt järjestetään.

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

6

Vapaa-ajan harrastusten aiheuttamien vammojen käsittely järjestelmässä

Esimerkiksi urheilusta johtuvat, varsinkin vaikeammanasteiset vammat aiheuttavat toistuessaan työnantajalle lisääntyviä sairausajan palkkakustannuksia ja vaikeuksia työntekijän työhön sijoittamisessa.

Liitot kiinnittävät paikallisten osapuolten huomiota yllä mainittujen ongelmien ennalta ehkäisemiseen ja vähentämiseen.

7

Sairauspoissaolojen ennaltaehkäisy

Liitot kiinnittävät paikallisten osapuolten huomiota sairauspoissaoloja ennalta ehkäisevään toimintaan.

LAPSEN SAIRASTUMISESTA TYÖSSÄKÄYVILLE VANHEMMILLE AIHEUTUVA POISSA- OLO (LIITE IX)

1. Selvitys lapsen sairaudesta

Työehtosopimuksen 18 §:n 6 kohdassa tarkoitetun korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että lapsen sairaudesta ja sen aiheuttamasta poissaolosta vaaditaan sama selvitys kuin työehtosopimuksen ja yrityksessä mahdollisesti omaksutun käytännön mukaan vaaditaan äidin tai isän omasta sairaudesta. Yleensä tämä merkitsee lääkärintodistuksen hankkimista lapsen sairaudesta. Mikäli kuitenkin työpaikalla hyväksytään työntekijän sairastumistapauksessa jokin muu selvitys, tulee tämän riittää myös lapsen sairastumisen vuoksi tapahtuvan poissaolon selvittämiseksi

2. Milloin poissaolo on välttämätön lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi.

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

3. Lapsi sairastuu kesken työpäivän

Mikäli sopimuksen muut edellytykset ovat olemassa, tulee äidille tai isälle korvata poissaolotapauksessa palkka työehtosopimuksen mukaisesti. Yleensä tämä merkitsee sitä, että äiti tai isä saa lapsen sairastumispäivältä palkan työvuoronsa loppuun asti. Sairastumispäivää seuraava päivä on yleensä sairasloman ensimmäinen päivä, johon sovelletaan muun muassa työehtosopimusten karenssi-aikaa koskevia määräyksiä.

4. Saman sairauden uusiutuminen

Mikäli lapsi sairastuu uudelleen samaan sairauteen työehtosopimukseen tai alakohdattaiseen käytäntöön perustuvan 30 päivän kuluessa, suoritetaan työehtosopimuk-

sen sairausajan palkka myös lapsen hoidon osalta ilman karensia, kuten se tapahtuisi työntekijän omankin sairauden osalta.

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

5. Poissaolon pituus

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

6. Lapsen sairastumisesta aiheutuvan poissaolon vaikutus vuosiloman ansaitsemiseen

Tämän soveltamisohjeen mukaiset poissaolopäivät rinnastetaan lain tarkoittamiin työssäolopäivien veroisiin päiviin.

7. Yksinhuoltaja

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

8. Molemmat vanhemmat vuorotyössä

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

KESKUSJÄRJESTÖJEN HOITOVAPAAN ANTAMISTA KOSKEVAT OHJEET (LIITE X)

1 Kokonaissuunnitelma

Osapuolet suosittelivat kokonaissuunnitelman laatimista vanhempainloman ja hoitovapaan käyttämisestä. Tässä tarkoituksessa osapuolet laativat yhteisen lomakemallin ilmoitusmenettelyn selkeyttämiseksi ja työsopimuslain mukaisten oikeuksien varmistamiseksi. Lomakemallista käyvät ilmi keskeiset vanhempainloman ja hoitovapaan käyttöön liittyvät seikat. Lomaketta käyttäen suositellaan tehtäväksi kirjallinen kokonaissuunnitelma, josta ilmenevät perheen suunnitelmat vanhempainloman, isyysloman ja hoitovapaan käytöstä. Mikäli lain mukainen perusteltu syy vaatii ennakoilmoituksesta poikkeamista, uusi ilmoitus voidaan tehdä laissa säädettyjen määräaikojen puitteissa.

2 Sairastuminen vanhempainloman tai hoitovapaan aikana

Työntekijällä on oikeus perustellusta syystä muuttaa vanhempainloman tai hoitovapaan ajankohta ilmoittamalla siitä työnantajalle viimeistään kuukautta ennen muutoksen toteuttamista tai niin pian kuin mahdollista. Mikäli työntekijä oman sairautensa tai muusta syystä aiheutuneen työkyvyttömyyden vuoksi keskeyttää vanhempainlomansa tai hoitovapaansa, perustuu työntekijän työstä poissaolo työkyvyttömyyteen. Työnantajalla ei tällaisessa tapauksessa ole velvollisuutta maksaa sairausajan palkkaa ajalta, jonka vanhempainloma- tai hoitovapaajakso työsopimuslaissa säädettyyn määräaikaan mennessä tehdyn ilmoituksen mukaan olisi kestänyt.

3 Lomaltapaluuraha

Keskusjärjestöt toteavat, että työstä poissaolo hoitovapaan vuoksi työehtosopimusten lomaltapaluumääräyksiä sovellettaessa rinnastetaan tilanteisiin, joissa työntekijä on poissa työnantajan suostumuksella. Edellytyksenä on, että työntekijä palaa työhön lain tarkoittamassa ennakoilmoituksen tai siihen myöhemmin perustellusta syystä tehdyn muutoksen mukaisesti. Lomaltapaluuraha maksetaan VlomaL:n mukaisesti pidetyltä vuosilomalta. Lomaltapaluurahan maksamisessa noudatetaan alakohtaisten työehtosopimusten määräyksiä.

4 Työnteko muualla vanhempainloman tai hoitovapaan aikana

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

Esimerkiksi iltatyö voi olla mahdollista, jos työ normaalisti on päivätyötä ja lapsen hoito on järjestetty iltaisin.

TYÖAIKAPANKKIJÄRJESTELMÄ (LIITE XI)

Osapuolet suosittelvat työaikapankin käyttämistä silloin, kun on tarvetta työaika-joustoihin.

Työaikapankin keskeisenä tarkoituksena on mahdollistaa työn tekeminen joustavasti yrityksen ja henkilöstön tarpeiden mukaan.

1. Järjestelmän käyttöönotto

Työaikapankkijärjestelmän käyttöönotosta sovitaan paikallisesti. Sopimus on tehtävä kirjallisesti. Tällöin tulee sopia myös rajat, joiden puitteissa työaikasaldo voi vaihdella.

Samoin tulee sopia, voiko työaikasaldo olla negatiivinen.

Työaikapankkiin voidaan siirtää säännöllisen työajan tasauserien lisäksi myös muita eriä siten kuin paikallisesti sovitaan.

Tehdyistä ylitöistä pankkiin voidaan siirtää perusosa tai korotusosa tai molemmat ylityön osat.

2. Vapaiden antaminen

Pankkiin kertyneiden vapaiden pitämisestä sovitaan paikallisesti. Työnantaja voi kuitenkin 14 päivän ilmoitusaikaa noudattaen ilmoittaa vapaiden antamisen ajankohdan.

Vapaat annetaan ensisijaisesti kokonaisina päivinä. Pidetyt vapaat luetaan työsäolopäivien veroisiksi päiviksi vuosilomaa ansaittaessa.

Kertyneet vapaat on annettava 52 viikon aikana pankkiin siirrosta. Ellei niitä ole annettu, korvataan ne tämän työehtosopimuksen periaatteiden mukaisesti.

3. Palkanmaksu

Työaikapankkijärjestelmässä olevan vapaan palkkaperuste sovitaan paikallisesti.

4. Sairaus

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

5. Työsuhteen päättyminen

Työsuhteen päättyessä maksetaan työaikapankkiin kertyneiltä pitämättömiltä vapailta yksinkertainen palkka, ellei paikallisesti toisin sovita.

6. Työaikapankkijärjestelmän lakkaaminen

Sovittaessa työaikapankin käyttöönotosta tulee sopia myös sopimuksen irtisanomisajasta tai määräajasta.

Järjestelmästä luovuttaessa maksetaan työaikapankkiin kertyneiltä pitämättömiltä vapailta yksinkertainen palkka, ellei paikallisesti toisin sovita. Paikallisesti sovitaan ajankohta, johon mennessä työnantaja maksaa yksinkertaisen palkan kertyneiltä, mutta pitämättömiltä pankkivapailta.

Niin ikään sovitaan vastaavanlainen siirtymäaika, jonka kuluessa työntekijät maksavat tai korvaavat lainatut työaikasaldot.

MÄÄRÄYKSET PALKANMAKSUSTA KUUKAUSIPALKKANA (LIITE XII)

1 §

Soveltamisala

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

2 §

Osa-aikaiset

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

3 §

Työkohtaiset kuukausipalkat

Työkohtaiset kuukausipalkat ovat 1.6.2022 lukien tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat (euroa/kk):

Pr 1	1615
Pr 2	1699
Pr 3	1794
Pr 4	1899
Pr 5	2038
Pr 6	2194
Pr 5a	2363
Pr 5b	2404
Pr 6a	2544
Pr 6b	2588
alle 18v	1491

Kuukausipalkka sisältää työajanlyhennyskorvauksen ja arkipyhäkorvauksen.

4 §

Ylityö- ja sunnuntaipalkan laskenta

Laskettaessa ylityöstä maksettavaa korotettua palkkaa tai sunnuntaikorotusta on peruspalkka laskettava siten, että kuukausipalkka luontoisetuineen jaetaan luvulla 169.

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä tehdyn ylityön palkkaa laskettaessa käytetään kuukausipalkan jakajana lukua 161 ja keskeytyvässä kolmivuorotyössä lukua 168.

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

5 §

Sairausajan palkka

Sairausajan palkkana maksetaan kuukausipalkka ilman vuorolisiä.

6 §

Osa-ajan palkka

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

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

Kuukausityöaika 2022- 2024

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

2023	Työpäiviä	Tunteja
Tammikuu	21	168
Helmikuu	20	160
Maaliskuu	23	184
Huhtikuu	18	144
Toukokuu	21	168
Kesäkuu	21	168
Heinäkuu	21	168
Elokuu	23	184
Syyskuu	21	168
Lokakuu	22	176
Marraskuu	22	176
Joulukuu (sisältää itsenäisyyspäivän)	19	152

2024	Työpäiviä	Tunteja
Tammikuu	23	184
Helmikuu	21	168
Maaliskuu	21	168

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

7 §

Vuosilomapalkka ja lomarahaa

1. Vuosilomapalkka maksetaan säännönmukaisina palkanmaksupäivinä ellei paikallisesti ole toisin sovittu.
2. Työntekijälle, joka on suorittanut jatkuvasti tai säännöllisesti toistuvaa vuorotyötä, suoritetaan vuosiloman ajalta kuukausipalkan lisäksi vuorotyölisän perusteella laskettu keskipäiväpalkka siten, kuin vuosilomalain 3 luvun 11 §:ssä säädetään. Keskipäiväpalkkaa laskettaessa otetaan samalla huomioon myös muut jatkuvat tai säännöllisesti toistuvat sopimusperusteiset lisät sekä säännöllisesti toistuvat sunnuntaityökorotukset.
Vaihtoehtoisesti voidaan sopia paikallisesti, että säännönmukaisesti vuorotyössä olevalle työntekijälle maksetaan loma-ajalta työtuntijärjestelmän mukaiset vuorotyölisät.

Milloin työntekijälle maksetaan ylityöstä, vuorotyöstä, aloittamis- tai lopettamistyöstä kiinteitä kuukausikorvauksia, on nämä palkan luonteiset erät maksettava myös vuosiloman aikana.
3. Päivä- ja kaksivuorotyössä luetaan työajan lyhentämisestä johtuvat työtuntijärjestelmän mukaiset vapaapäivät työssäolopäivien veroisiksi päiviksi vuosilomaa ansaittaessa. Keskeytyvässä ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä noudatetaan vuosilomalain 2 luvun 7 §:n laskentatapaa.
4. Työntekijälle maksetaan lomarahana 50 prosenttia hänen tässä sopimuksessa tarkoitetusta vuosilomapalkastaan (= rahapalkka). Laskettaessa lomarahaa jaetaan kuukausipalkka luvulla 25 ja kerrotaan vuosilomalain mukaisten lomapäivien lukumäärällä. Ellei paikallisesti toisin sovita, maksetaan lomarahaa kesäkuun palkanmaksun yhteydessä.
5. Vuosilomakorvauksena maksettava päiväpalkka lasketaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 25 ja kertomalla lomapäivien lukumäärällä.

8 §

Palkanmaksupäivä

- 1 Palkka maksetaan säännöllisesti ennakolta ilmoitettuna kiinteänä palkanmaksupäivänä, jolloin palkan tulee olla nostettavissa työntekijän ilmoittamassa pankissa.
- 2 Mikäli palkanmaksupäivä ei ole pankin aukiolopäivä, tulee palkan olla työntekijän nostettavissa palkanmaksupäivää edeltävänä viimeisenä aukiolopäivänä.

- 3 Palkanmaksupäivän ja -tavan muutoksesta sovitaan paikallisesti viimeistään kuukautta ennen muutoksen toimeenpanoa. Säännöllisen työajan lisäksi tehdystä työstä tulevat korvaukset on maksettava viimeistään korvauksiin oikeuttavaa työtä seuraavan palkanmaksukauden palkan yhteydessä.

9 §

Työajan lyhennyskorvaukset työsuhteen päättyessä

Milloin työntekijän työsuhde päättyy eikä kertynyttä vapaata ole siihen mennessä annettu, maksetaan työntekijälle kertyneitä vapaapäiviä vastaava palkka. Jos taas työntekijän työsuhde päättyy ja hänelle on annettu vapaapäiviä enemmän kuin niitä on kertynyt, on työnantaja oikeutettu pidättämään liikaa annettuja vapaapäiviä vastaavan palkan määrän lopputilistä.

10 §

Kuukausipalkkausjärjestelmän käyttöönotto

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

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

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

Osapuolet arvioivat seuraavien kertoimien johtavan mahdollisimman kustannusneutraaliin lopputulokseen, kun sovitaan tuntipalkkojen muuttamiseksi kuukausipalkaksi 1.2.2017 lähtien:

Yksi- ja kaksivuorotyö	174,59
Keskeytyvä kolmivuorotyö	176,99
Keskeytymätön kolmivuorotyö	182,50

PUUSEPÄNTEOLLISUUDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN 2022 – 2024 PALKANKOROTUSTEN SOVELTAMISOHJEET

2022

Palkkojen korottaminen ja uusien palkkaperusteiden laskeminen

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne sekä kustannuskilpailukyky markkinoilla. Paikallisesti voidaan sopia palkantarkistuksen toteutustapa, ajankohta ja suuruus.

Mikäli paikallista ratkaisua ei saavuteta, korotetaan palkkoja sen palkanmaksukauden alusta, joka alkaa 1.6.2022 tai lähinnä sen jälkeen yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1,6 %.

Korotusta laskettaessa otetaan pohjaksi yleiskorotuksen voimaantuloa lähinnä edeltäneellä normaalilla palkanmaksukaudella säännölliseltä työajalta ilman mahdollisia vuorotyö- yms. lisiä saatu keskituntiansio, joka urakkatyöntekijöiden osalta määräytyy ao. urakkahinnoittelun perusteella.

Ellei yleiskorotuksen voimaantuloa lähinnä edeltänyt palkanmaksukausi anna luotettavaa kuvaa keskituntiansiosta, lasketaan se pitemmältä ajanjaksolta, tarpeen vaatiessa kokonaiselta vuodelta.

Tuntipalkat, kokonaistuntipalkat ja niihin verrattavat

Palkkoja korotetaan sen palkanmaksukauden alusta, joka alkaa 1.6.2022 tai lähinnä sen jälkeen yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1,6 %, ellei paikallisesti ole muuta sovittu.

Mikäli näin korotettu tuntipalkka jää alle ao. palkkaryhmän uuden työkohtaisen aikapalkan, korotetaan se uuden työkohtaisen aikapalkan suuruiseksi.

Suorat urakat

Urakkahinnoittelua korotetaan 1,6 %.

Prosenttikytkentäurakat

Ellei paikallisesti toisin sovita, korotetaan prosenttikytkentäurakoita 1,6 %. Tällöin on vielä tarkistettava kytkentäprosentit siten, että niiden perusteella määräytyvät ja edellä selostetulla tavalla lasketut keskituntiansiot nousevat vähintään kyseisellä %:lla.

Osaurakat

Osaurakat korotetaan samaa periaatetta noudattaen kuin urakkahinnoittelutkin siten, että keskimääräinen tuntikohtainen korotus on vähintään kyseinen laskettu %. Korotus toimeenpannaan siten, että sekä kiinteälle palkan osalle (aikapalkkaosuudelle) että liikkuvalla palkan osalle (urakkapalkkaosuudelle) tulee sama prosentuaalinen korotus, ellei toisin sovita.

Ns. kireät urakat

Suosittelimme että jäsenyritykset uuden työehtosopimuksen voimaantulon yhteydessä toteuttavat työehtosopimuskorotuksen ns. kireitten urakoitten osalta siten, ettei minkään urakkahinnoittelun uudesta ohjetuntipalkasta laskettu urakkavoitto urakkatyön osalta ilman perusteltua syytä jää alle 17 %, kun korotuksen laskenta- perusteena käytetään normaalia palkanmaksukautta.

Siirtoajan palkka

Tilapäisten siirtojen ajalta maksetaan aikapalkalla työskenteleville työntekijöille vakinaista tuntipalkkaa kaksi viikkoa siirrosta lukien.

Urakkatyöntekijän siirtoajan palkan vähimmäismääräksi on tuntityön osalta sovittu 85 %. Tällä määräyksellä ei ole tarkoitus huonontaa aikaisemmin sovittua paikallista käytäntöä. Pääasiassa urakkatyötä tekeväksi katsotaan työntekijä, jonka työajasta vähintään 50 % on suorituspalkattua työtä.

Tässä kohdassa tarkoitettuna pääasiassa urakkatyötä tekevän työntekijän aikaisempaa siirtopalkkaa ei kuitenkaan alenneta jos hän edelleen tekee pääasiassa urakkatyötä ja siirtopalkka esim. urakkatöiden pienemmän volyymin takia muuten olisi alempi kuin mitä se edellisen vuosipuoliskon aikana oli. Tämä ohje ei koske niitä henkilöitä joille ei enää pääsäännön mukaisesti määritellä siirtopalkkaa esim. siksi että urakkatöiden volyymi on laskenut alle 50 %:n, tai että he ovat siirtyneet pysyvästi tekemään tuntityötä.

OSALLISTUMISOIKEUS TEOLLISUUSLIITTO RY:N HALLINTOELIMIEN KOKOUKSIIN

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

Helsingissä, 5. päivänä helmikuuta 2018

PUUSEPÄNTEOLLISUUS RY

TEOLLISUUSLIITTO RY

ASIASANAHAKEMISTO

A

Aloittamis- ja lopettamistyöt.....	12
Ammatti- tai erikoisammattitutkinto	16
Arkipyhä	19, 20
Asevelvollisuus	28, 32

E

Eläke	28
Erimielisyyksien sovittelu	37

H

Hammassairaudet	30
Hautajaiset	32
Helatorstai	10, 18, 19, 20
Helluntai	11
Henkilökohtainen osaaminen.....	16
Hoitovapaa	87
Hälytysluontoinen työ	18, 20
Häät	32

I

Ilmoitustaulu	53
Iltaöölisiä	19
Irtisanominen	50, 62, 76
Irtisanomisajat.....	6, 64
Itsenäisyyspäivä.....	10, 18, 20

J

Joulu	10, 11, 18, 19, 20, 22
Juhannus.....	10, 11, 18, 19, 20, 22
Järjestäytymisvapaus.....	5, 43
Jäsenmaksut	21

K

Kehittämistoiminta.....	44
Kertausharjoitukset	32
Keskeytymättömän kolmivuorotyön lisä.....	19
Keskeytymätön kolmivuorotyö	9, 11, 12, 18
Keskeytyvä kolmivuorotyö	8
Keskituntiansio	9, 17, 19, 33
Keskusjärjestöjen sopimukset	5
Kokonaistuntipalkka	15
Kokousten järjestäminen.....	36, 53
Kolmivuorotyö	11
Koulutus.....	9, 18, 54
Kuukausipalkka	90

L

Laboratoriotutkimus.....	30
Lapsen sairaus	26, 85
Lauantai	10
Lauantailisä.....	19
Lomapalkka.....	33
Lomaraha.....	27, 87

Lomauttaminen	6, 18, 68
Loppiainen	10, 18, 19, 20
Lopputili	33
Luottamusmies	33, 45
ansionmenetyksen korvaaminen	48
asema	49
ilmoitukset	48
tehtävät	46
vapautus työstä	48
Luottamustehtävät (yhteiskunnalliset)	31
Lääkärintarkastus	28, 29
Lääkärintodistus	24, 29, 83
M	
Matkakustannusten korvaaminen	21, 28
Matkustaminen	9, 18
N	
Neuvottelujärjestys	37, 46
Nuoret työntekijät	15, 28
O	
Olosuhdelisä	19
Oppisopimus	40, 62
Organisaatiomuutokset	44
Osa-ajan palkka	91
P	
Paikallinen neuvottelu	46
Palkanmaksu	20
Palkkatodistus	7, 21
Palkkaus toiseen työhön siirrettäessä	17
Palkkausjärjestelmä	
henkilökohtainen palkanosa	16
työn vaativuus	14
Palvelusvuosilisä	32
Perehdyttäminen	33, 83
Perhevapaat	27, 87
Pääsiäinen	10, 11, 18, 19, 20
R	
Raskaus	6, 30
Reservin harjoitukset	18
Ryhmähenkivakuutus	31, 82
Röntgentutkimus	30
S	
Sairaus	6, 9, 87
ilmoittamisvelvollisuus	26, 29, 84
sairausajan palkka	24, 29, 83, 84, 87
Seisokkiajat	11, 12
Siirto toiseen työhön	17
Siirtoajan palkka	17
Soveltamisala	5
Sunnuntai	10, 20
Synnytys	6
Syntymäpäivät	31

T

Takaisinottaminen	73
Tiedottamisveloitteet	
henkilöstötiedot	51
palkkatilastotiedot	51
ulkopuolinen työvoima	51
yritystä koskevat tiedot	52
Tyky-toiminta	45
Työaika	7
alkaminen ja päätyminen	11
säännöllinen keskimääräinen	12
tautit	11
Työaikapankki	13, 88
Työajan lyhentäminen	7, 10
Työharjoittelu	41
Työkohtainen aikapalkka	15
Työnjohto-oikeus	43
Työnseisaus	37
Työrauhavelvoite	5
Työsuhdeasunto	72
Työsuhteen katkeamattomuus	6
työsuhteen päättäminen	62
Työsuhteen päättäminen	50, 76, 84
Työsuojelu	33, 47
henkilöstön edustajien asema	49
ilmoitukset	48
tehtävät	47
Työsuojeluasiamies	47
Työsuojelutoimikunta	47
Työsuojeluvaltuutettu	46
ansionmenetyksen korvaaminen	48
kuukausittainen korvaus	36
vapautus työstä	48, 60
Työtaistelu	37, 43
Työtodistus	7
Työtuntijärjestelmä	10, 12, 18
Työviikko	10
Työvoiman vähentämisjärjestys	72
Työvälinekorvaus	21

U

Ulkopuolinen työvoima	52, 56
Urakkahinnoittelu	17
Uudet työntekijät	16, 17, 33, 83
Uusivuosi	10, 11, 18, 19

V,W

Vappu	10, 11, 18, 19, 20
Viikkovapaa	10, 20
Vuorokausilepo	10
Vuorotyö	10, 19
Vuosiloma	26, 56, 86

Y

Yhteistoiminta	44
Yksi- ja kaksivuorotyö	7, 11
Ylityö	13, 17

peruspalkan laskeminen	91
Yötyölisä	19
Yöilityö	18