

KUMITEOLLISUUDEN TYÖNTEKIJÖITÄ KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS

17.2.2023 - 31.1.2025

**LIITTEENÄ KUMITEOLLISUUS RY:N JA
TEOLLISUUSLIITTO RY:N YLEISET SOPIMUKSET**

**KUMITEOLLISUUS RY
TEOLLISUUSLIITTO RY**

SISÄLLYSLUETTELO

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA KUMITEOLLISUUDEN TYÖNTEKIJÖITÄ KOSKEVAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI AJALLE 17.2.2023 - 31.1.2025	8
ERILLISET LISÄT.....	15
7 § A. VUOROTYÖ SEKÄ ILTA- JA YÖTYÖ.....	15
VUOROTYÖLISIEN MÄÄRÄYTYMINEN	15
VUOROLISÄT 31.1.2023 ASTI OVAT.....	15
RAJOITUS	15
KUMITEOLLISUUDEN TYÖEHTOSOPIMUS 17.2.2023–31.1.2025	24
I YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ	24
1 § SOPIMUKSEN SOVELTAMISALA	24
KOTITYÖNTEKIJÄT	24
2 § LIITTOJEN VÄLISET SOPIMUKSET	24
3 § TYÖSUHTEEN ALKAMINEN JA PÄÄTTYMINEN SEKÄ JÄRJESTÄYTYMISVAPAAUS	24
TYÖNJOHTO-OIKEUS	24
TYÖSOPIMUKSEN IRTISANOMISAJAT	24
VAROITUKSESTA SEKÄ TYÖSOPIMUKSEN PURKAMISESTA ILMOITTAMINEN	25
JÄRJESTÄYTYMISVAPAAUS.....	25
ESITTELYTILAISUUDET UUSILLE TYÖNTEKIJÖILLE	25
TAKAISINOTTAMISESTA TOISIN SOPIMINEN	25
NEUVOTTELUAJAN LASKENTA	25
PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ:	26
4 § LOMAUTTAMINEN	26
ENNAKKOSELVITYS	26
LOMAUTUSILMOITUS	26
PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ:	26
TYÖSOPIMUSLAIN 2 LUVUN 12 §:N 2. MOMENTISSA TARKOITETUT TAPAUKSET	26
MENETTELYTAVAT VAJAITA VUOSILOMIA KOSKIEN	26
II TYÖPALKAT	27
AIKAPALKKATYÖ	27
5 § A. TYÖKOHTAISET TUNTIPALKAT	27
NUORTEN ALLE 18-VUOTIAIDEN TYÖNTEKIJÖIDEN TUNTIPALKAT (EUROA/TUNTI)	28
OPISKELIJAT SEKÄ HARJOITTELIJAT	28
5 § B. TÖIDEN SIJOITTAMINEN PALKKALUOKKIIN	28
5 § C. ERITYISMÄÄRÄYKSIÄ.....	29
ERITTÄIN VAATIVAT TYÖT.....	29
ERITYISSÄÄNNÖS KOSKIEN TIETTYJÄ VIERAALLA PAIKKAKUNNALLA TEHTÄVIÄ TÖITÄ	30
KUUKAUSIPALKAT	30
SUORITUSPALKKATYÖ	30
6 § A. URAKKATYÖN TEKEMINEN JA URAKKAHINNOITTELU.....	30
PALKKIOURAKKA- SEKÄ TUOTANTOPALKKIOTYÖ.....	31

Sisällysluettelo

6 §	B. URAKKAHINNOITTELUN TARKISTUS	31
	URAKKAHINNAN PYSYVYYS / OLOSUHEIDEN MUUTOS	32
	NS. HIIPIVÄT MUUTOKSET	32
	TYÖN- JA AIKATUTKIMUKSET	32
	UUDET URAKAT	32
	VOIMASSA OLEVAT URAKKAHINNAT	32
	ALISTAMINEN LIITTOJEN RATKAISTAVAKSI	32
	TYÖEHTOSOPIMUKSEN 6 § B SOVELTAMINEN	33
	ERILLISET LISÄT	33
7 §	A. VUOROTYÖ SEKÄ ILTA- JA YÖTYÖ	33
	VUOROTYÖLISIEN MÄÄRÄYTYMINEN	33
	VUOROLISÄT 31.1.2023 ASTI OVAT	33
	RAJOITUS	33
	LIMITTÄISET VUOROT	33
	VUOROTYÖLISÄ YLITYÖSSÄ	33
	VUOROJEN VAIHTUMINEN JA MUUTTUMINEN	33
	ILTA- JA YÖTYÖ	34
	PAIKALLINEN SOPIMINEN VUORO-, ILTA- JA YÖTYÖLISISTÄ	34
7 §	B. PUHDISTAUTUMISLISÄ	34
7 §	C. TYÖPAIKKAKOHTAINEN TYÖNLUOKITUKSEEN PERUSTUVA OLOSUHDELISÄ	34
7 §	PALVELUSVUOSILISÄ	34
	LISÄN SOVELTAMISPERUSTE	34
	PALVELUSVUOSILISÄN MÄÄRÄ	35
	PALVELUSVUOSILISÄN MAKSUAJANKOHTA	35
	TYÖSUHTEEN PÄÄTTYMINEN ENNEN PALVELUSVUOSILISÄN VUOSITTAISTA MAKSUA	35
	PAIKALLINEN SOPIMINEN MAKSAMISAJANKOHDASTA JA MAKSUTAVASTA	35
	MUUT PALKKAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET	35
8 §	KESKITUNTIANSIO	35
	KÄYTTÖTILANTEET	35
	LASKENTA	36
	KÄYTTÖAJANJAKSOT	36
	PAIKALLINEN SOPIMINEN LASKENTATAVASTA SEKÄ KÄYTTÖJAKSOISTA	36
9 §	SIIRTO TOISEEN TYÖHÖN JA KESKEYTYKSET TYÖSSÄ	36
	PÄÄSÄÄNTÖ	36
	POIKKEUKSET TILAPÄISIÄ SIIRTOJA KOSKIEN	36
	TYÖNTEON KESKEYTYMINEN	37
	PAIKALLINEN SOPIMINEN TEHTÄVÄSIIRTOJEN YHTEYDESSÄ	37
10 §	LUONTOISEDUT	37
11 §	PALKANMAKSU	37
	SUOSITUS PALKANMAKSUSTA RAHALAITOSTEN VÄLITYKSELLÄ	38
	ERITYISSÄÄNNÖS KOSKIEN TYÖSOPIMUKSEN PURKAMIS- TAI PURKAUTUMISTILANTEITA	38

Sisällysluettelo

III	TYÖAIKA	38
12 §	SÄÄNNÖLLISEN TYÖAJAN MÄÄRÄYTYMISTAVAT	38
	TYÖAIKALAIN NOUDATTAMINEN	38
	PERUSSÄÄNTÖ	38
	KESKIMÄÄRÄINEN VIIKKOTYÖAIKA	38
	VUOROKAUTISEN TYÖAJAN PIDENTÄMINEN	39
	PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ:	39
	JAKSOTYÖ.....	39
	LIITTOJEN KANNANOTTO KOSKIEN PAIKALLISTA SOPIMISTA 12 TUNNIN PITUISISTA TYÖVUOROISTA.....	39
	10-TUNTINEN	39
	ALOITTAMIS- JA LOPETTAMISTYÖ	40
	TYÖAIKAPANKKI.....	40
	LIUKUVA TYÖAIKA	40
13 §	VAPAAPÄIVÄT.....	41
14 §	ARKIPYHÄVIIKKOJEN TYÖAIKA	41
	RAJOITUS	41
	HELATORSTAIVIIKON TYÖAIKA.....	41
15 §	PÄIVITTÄISEN TYÖAJAN JÄRJESTÄMINEN SEKÄ PÄIVITTÄISET LEPOAJAT	41
	LEPOAIKA PÄIVÄTYÖSSÄ	41
	VUOROTYÖ.....	42
	VIRVOKKEIDEN NAUTTIMINEN	42
16 §	TYÖVIIKON JA TYÖVUOROKAUDEN ALKAMINEN	42
17 §	MUUTOKSISTA ILMOITTAMINEN	42
18 §	TYÖAIKA PÄIVÄTYÖSSÄ SEKÄ YKSI- JA KAKSIVUOROTYÖSSÄ.....	42
	TYÖAJAN TASAAMISEN SOVELTAMISALA.....	42
	TYÖAJAN TASAAMISVAPAAN KERTYMINEN.....	43
	SÄÄNNÖLLISIIN TYÖPÄIVIIN RINNASTETTAVAT PÄIVÄT	43
	YLIMÄÄRÄISTEN VAPAIEN HUOMIOON OTTAMINEN	43
	KERTYNEEN VAPAAN ANTAMINEN.....	43
	TYÖSUHTEEN PÄÄTTYMISTILANTEET	44
	PAIKALLINEN SOPIMINEN VAPAIEN PITÄMÄTTÄ JÄTTÄMISESTÄ.....	44
	ANSIOTASO	44
	KORVAUS VIIKOITTAISTA YLITYÖTÄ KOSKEVIEN SÄÄNNÖSTEN MUKAAN	44
	VUOSILOMAN ANSAITSEMINEN	44
19 §	KESKEYTYVÄ KOLMIVUOROTYÖ	44
	TYÖAJAN PITUUS JA TYÖAJAN TASAAMINEN	44
	TYÖAJAN TASAAMISESTA AIHEUTUVAN ANSION VÄHENTYMISEN KORVAAMINEN	44
	VUOSILOMAN ANSAITSEMINEN	45
	VIIKOITTAINEN YLITYÖ.....	45
	MUUHUN TYÖAIKAMUOTOON SIIRTYMINEN SEKÄ TYÖSUHTEEN PÄÄTTYMINEN	45
20 §	KESKEYTYMÄTÖN KOLMIVUOROTYÖ.....	45
	TYÖAJAN PITUUS JA TYÖAJAN TASAAMINEN	45
	TYÖAJAN TASAAMISESTA AIHEUTUVAN ANSION VÄHENTYMISEN KORVAAMINEN	45
	VUOSILOMAN ANTAMINEN	45
	VIIKOITTAINEN YLITYÖ.....	46
	ARKIPYHÄKORVAUKSET	46
	MUUHUN TYÖAIKAMUOTOON SIIRTYMINEN SEKÄ TYÖSUHTEEN PÄÄTTYMINEN	46

Sisällysluettelo

21 §	VUOROKAUSILEPO JA VIIKOITTAINEN VAPAA-AIKA	46
	VUOROKAUSILEPO	46
	VIIKOITTAINEN VAPAA-AIKA	47
22 §	YLITYÖ, LISÄTYÖ SEKÄ SUNNUNTAITYÖ	47
	YLITYÖN TEETTÄMINEN	47
	VUOROKAUTINEN YLITYÖ	47
	VIIKOITTAINEN YLITYÖ	47
	KORVAUS VIIKOITTAISTA YLITYÖTÄ KOSKEVIEN SÄÄNNÖSTEN MUKAAN (NS. TES-YLITYÖ)	48
	RAHAKORVAUKSEN VAIHTAMINEN VAPAA-AIKAAN	48
	ERI TYÖAIKAMUODOT	48
	SUNNUNTAITYÖKOROTUKSEN MAKSAMINEN TIETYISSÄ ERITYISTAPAUKSISSA	48
	YLI- JA SUNNUNTAITYÖKOROTUKSEN LASKENTAPERUSTE	48
	TYÖAJAN ENIMMÄISMÄÄRÄ	48
23 §	HÄLYTYSLUONTOINEN TYÖ SEKÄ VARALLAOLO	48
	HÄLYTYSLUONTOISEN TYÖN EDELLYTYKSET SEKÄ SIITÄ MAKSETTAVA KORVAUS	48
	VARALLAOLO	49
IV	SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET	49
24 §	VUOSILOMA.....	49
	VUOSILOMAN MÄÄRÄYTYMINEN	49
	TYÖSSÄOLOON RINNASTETTAVAT AMMATTILIITON KOKOUKSET	49
	VUOSILOMAN MÄÄRITTÄMINEN IRTISANOMISAJALLE	50
	VUOSILOMAPALKKA JA LOMAKORVAUS.....	50
	LOMARAHA	50
25 §	SAIRAUSAJAN PALKKA JA RASKAUS- JA VANHEMPAINVAPAAN PALKKA	51
	SAIRAUSAJAN PALKAN MAKSAMISEN AJALLINEN KESTO	51
	SAMAN SAIRAUDEN UUSIUTUMINEN	52
	KARENSSIPÄIVÄN POISTUMINEN.....	52
	SAIRASTUMINEN KESKEN TYÖPÄIVÄN	53
	TYÖKYVYTTÖMYYDEN TOTEAMINEN PÄÄSÄÄNTÖISESTI LÄÄKÄRINTODISTUKSELLA	53
	EDELLYTYKSET TYÖTERVEYSHOITAJAN TAI TERVEYDENHOITAJAN TODISTUKSEN HYVÄKSYMISELLE EPIDEMIA-ILANTEEISSA.....	53
	SAIRAUSLOMATODISTUKSIIN MAHDOLLISESTI LIITTYVÄT EPÄSELVYYDET	53
	TYÖNTEKIJÄN ILMOITUSVELVOLLISUUS SAIRASTUMISESTAAN.....	53
	SAIRAUSAJAN PALKAN EPÄÄMINEN	54
	KORVAAVA TYÖ	54
	RASKAUSVAPAAN PALKKA	54
	VANHEMPAINVAPAAN PALKKA	54
	PÖYTÄKIRJAMERKINTÄ:	54
	VÄHENNYKSET SAIRAUSAJAN PALKASTA.	55
	TYÖNANTAJAN MAKSAMIEN KORVAUSTEN LASKENTAPERUSTE	55
	MUU JÄRJESTELY PAIKALLISESTI SOPIEN	55
26 §	LAPSEN SAIRASTUMINEN	55
	KORVAUKSEN MAKSAMISEN YLEISET EDELLYTYKSET	55
	SELVITYS LAPSEN SAIRAUSTESTA JA SEN AIHEUTTAMASTA POISSAOLOSTA.....	56
	LAPSEN SAIRASTUMINEN KESKEN TYÖPÄIVÄN	56
	SAMAN SAIRAUDEN UUSIUTUMINEN	56
	POISSAOLON PITUUUS	56
	VUOSILOMAN ANSAINTA	57
	SOPIMUSMÄÄRÄYKSESSÄ TARKOITETTU YKSIHUOLTAJA	57
	LAPSEN VANHEMMAT SAMAN TYÖNANTAJAN PALVELUKSESSA VUOROTYÖSSÄ	57

Sisällysluettelo

27 §	LÄÄKÄRINTARKASTUKSET	57
1.1	<i>Lakisääteiset lääkärintarkastukset</i>	57
1.2	<i>Muut lääkärintarkastukset.....</i>	58
1.3	<i>Laskenta</i>	59
28 §	RYHMÄHENKIVAKUUTUS	59
29 §	TYÖTURVALLISUUS.....	60
	YLEISSÄÄNTÖ	60
	SUOJAVAAKKEET TAI -VARUSTEET	60
V	ERINÄISET KORVAUKSET	60
30 §	MATKAKUSTANNUSTEN KORVAAMINEN	60
	MATKOJEN SUORITTAMINEN	60
	MATKAN ALKAMINEN JA PÄÄTTYMINEN	60
	MATKUSTUSAJAN MÄÄRITTELY	60
	MATKUSTAMISESTA AIHEUTUVIEN KUSTANNUSTEN KORVAAMINEN	61
	PÄIVÄRAHAT	61
	MAJOITTUMISKUSTANNUSTEN KORVAAMINEN.....	62
	TYÖNANTAJAN JÄRJESTÄMÄN ASUNNON TASO	62
	ATERIAKORVAUS.....	62
	TYÖ ULKOMAILLA.....	63
	ERITYISMÄÄRÄYKSIÄ MATKATYÖTÄ KOSKIEN	63
31 §	ARKIPYHÄKORVAUS	64
	KORVATTAVAT ARKIPYHÄT	64
	ARKIPYHÄKORVAUKSEN MAKSAMISEN YLEISET EDELLYTYKSET	64
	ARKIPYHÄN OSUMINEN TIETYN POISSAOLON AJALLE	65
	ARKIPYHÄKORVAUKSESTA TOISIN SOPIMINEN.....	65
	ITSENÄISYSPÄIVÄ.....	65
	VIIKKO- TAI KUUKAUSIPALKKAISET TYÖNTEKIJÄT	65
	KOTITYÖNTEKIJÄT	65
32 §	MUITA KORVAUKSIA	65
	KUNNALLISVALTUUSTON TAI -HALLITUKSEN SEKÄ VAALILAUTAKUNNAN KOKOUKSET	65
	50- JA 60-VUOTISPÄIVÄT	66
	ASEVELVOLLISUUSKUTSUNTA	66
	RESERVIN HARJOITUKSET	66
	OMAT HÄÄT. LÄHEISEN OMAISEN KUOLEMA.....	66
	KORVAUSTEN LASKENTAPERUSTE	66
VI	LUOTTAMUSMIEHET JA AMMATTIOSASTO	66
33 §	LUOTTAMUSMIEHET SEKÄ TYÖSUOJELUVALTUUTETUT	66
	PÄÄLUOTTAMUSMIEHEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN OIKEUS KÄYTTÄÄ YRITYKSEN TAVANOMAISIA TOIMISTOVÄLINEITÄ.....	68
	LUOTTAMUSHENKILÖN ASEMAAN LIITTYVÄ LIITTOKÄSITTELY.....	68
34 §	TYÖPAIKAN ILMOITUSTAULUJEN KÄYTTÖ.....	68
35 §	AMMATTIOSASTON KOKOUKSET.....	68
	KOKOUSTEN JÄRJESTÄMINEN TYÖPAIKAN TYÖSUHTEITA KOSKEVISTA KYSYMYKSISTÄ.....	68
36 §	AMMATTIYHDISTYSJÄSENMAKSUJEN PIDÄTTÄMINEN.....	69
VII	JÄRJESTYSMÄÄRÄYKSIÄ	69
37 §	TYÖVÄLINEIDEN HOITO	69

Sisällysluettelo

38 §	TYÖAJAN TARKKAILU	69
39 §	TYÖSÄÄNTÖJEN JA MUIDEN MÄÄRÄYSTEN NOUDATTAMINEN.....	70
40 §	TYÖSTÄ POISSAOLO	70
VIII	NEUVOTTELUJÄRJESTYS	70
41 §	HENKILÖKOHTAISET TYÖSUHDEASIAST	70
42 §	PAIKALLINEN SOPIMINEN.....	70
	SOPIMISOIKEUS JA SOPIMUSOSAPUOLET	70
	SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO, SITOVUUS JA MUOTO	70
	VUOROPUHELUUN LIITTYVÄT HAASTEET.....	70
	PAIKALLISESTA SOPIMISESTA TULOKSIA	71
43 §	ERIMIELISYYDET JA NIIDEN RATKAISEMINEN	71
	PAIKALLISET NEUVOTTELUT SEKÄ ASIAN ALISTAMINEN LIITTOJEN RATKAISTAVAKSI	71
	LIITTOJEN VÄLISET NEUVOTTELUT. TYÖTUOMIOISTUIN	71
	TYÖRAUHAVELVOITE.....	72
44 §	KOULUTUKSET JA KEHITTÄMISTILAISUUDET	72
IX	ERINÄISET MÄÄRÄYKSET	73
45 §	TEOLLISUUSALOJEN AMMATTILIITON HALLINTOELINTEN KOKOUKSET	73
46 §	TYÖEHTOSOPIMUKSEN VOIMASSAOLO. SOPIMUSKAPPALEET	73
	KORJAUSPAJOJEN AMMATTITYÖNTEKIJÖIDEN PALKKAPERUSTEET	74
1 §	PALKKAPERUSTEET.....	74
2 §	VÄHIMMÄISPALKAT	75
3 §	PALKKOJEN KEHITYKSEN SEURAAMINEN	75
4 §	SUOSITUS TYÖVUOROLUETTELOJEN LAATIMISEKSI.....	75
5 §	PÖYTÄKIRJAN SOVELTAMINEN TIETTYIHIN LAITOSMIEHIIN.....	75
6 §	VOIMASSAOLO JA SITOVUUS.....	75
7 §	PÖYTÄKIRJAN TARKASTAMINEN JA HYVÄKSYMINEEN	76
	KUMITEOLLISUUDEN YLEISSOPIMUS.....	77
1	LUKU YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ.....	77
2	LUKU YHTEISTOIMINTA TYÖPAIKALLA	78
3	LUKU YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT JA YHTEISTOIMINTAORGANISAATIOJOT	79
3.1	Luottamusmiehiä koskevat määräykset	79
3.2	Työsuojelua koskevat määräykset	80
3.3	Ilmoitukset.....	81
4	LUKU LUOTTAMUSMIESTEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN SEKÄ TYÖSUOJELUASIAMIEHEN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET	81
4.1	Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen.....	81
4.2	Asema.....	82
4.3	Työsuojeluturva.....	83
4.4	Varamiehet.....	84
5	LUKU TYÖNANTAJAN TIEDOTTAMISVELVOITTEET	84
6	LUKU HENKILÖSTÖN KESKINÄINEN TIEDOTUSTOIMINTA JA KOKOUSTEN JÄRJESTÄMINEN	86
7	LUKU KOULUTUS	86
7.1	Ammatillinen koulutus	86
7.2	Yhteinen koulutus.....	87

Sisällysluettelo

7.3	Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat.....	87
7.4	Korvaukset.....	88
7.5	Sosiaaliset edut	88
8	LUKU ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ.....	88
8.1	Yleistä.....	88
8.2	Alihankinta	89
8.3	Vuokratyövoima.....	89
9	LUKU SOPIMUKSEN SITOVUUS.....	89
	LOMAPALKKASOPIMUS	90
1 §	SOVELTAMISALA	90
2 §	VUOSILOMAPALKKA JA LOMAKORVAUS.....	90
3 §	TYÖSSÄOLON VEROINEN AIKA.....	91
4 §	SOPIMUKSEN SITOVUUS	91
	KUMITEOLLISUUDEN IRTISANOMISSUOJASOPIMUS.....	92
I	YLEISET MÄÄRÄYKSET	92
II	IRTISANOMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ	95
III	LOMAUTUS	97
IV	ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ.....	101
	LIITE 1 SELVIITYMISTOIMET YRITYKSEN TALOUDELLISISSA VAIKEUKSISSA.....	103
	LIITE 2 TYÖAIKAPANKKI	104
	LIITE 3 TUTUSTU TYÖELÄMÄÄN JA TIENAA KESÄHARJOITTELUOHJELMA VUOSIKSI 2023 - 2025.....	106
	LIITE 4 SOVELTAMISOHJE PK-YRITYKSET JA AY-KOULUTUS	107

KUMITEOLLISUUS RY
TEOLLISUUSLIITTO RY

**ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA KUMITEOLLISUUDEN TYÖNTEKIJÖITÄ KOSKEVAN
TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI AJALLE 17.2.2023 - 31.1.2025**

Aika 9.3.2023

Paikka Kumiteollisuus, Eteläranta 10

Läsnä **Kumiteollisuus ry**
Sami Nikander
Juha Teerimäki

Teollisuusliitto ry
Riku Aalto
Toni Laiho
Kalle Forsman
Pasi Havio

1. Sopimuskausi

Todettiin, että osapuolina olevat liitot ovat 17.2.2022 saavuttaneet neuvottelutuloksen kumiteollisuuden työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen teksti- ja palkkamuutoksista. Liitot ovat tänään allekirjoittaneet edellä mainittua alaa koskevan työehtosopimuksen.

Todettiin, että uusi työehtosopimus korvaa 17.2.2023 lukien osapuolten kesken ajalle 1.2.2022 – 31.1.2024 allekirjoitetun työehtosopimuksen. Tämä sopimus on voimassa 17.2.2023 – 31.1.2025.

2. Palkankorotukset

2.1. Kertaerä vuonna 2023

Kertaerän suuruus on 400 euroa ja se maksetaan huhtikuun 2023 palkanmaksun yhteydessä. (Kustannusvaikutus on laskettu koko kemian alalle ja se on 1,05 prosenttia).

Kertaerä maksetaan vain niille työntekijöille, joiden yhdenjaksoinen työsuhde on alkanut viimeistään 1.1.2023 ja on edelleen voimassa kertaerän maksupäivänä. Kertaerä maksetaan myös, jos työntekijä on lomautettuna, sairaana tai perhevapaalla.

Osa-aikaiselle työntekijälle kertaerän määrä lasketaan sovitun työajan ja täyden työajan suhteessa.

Kertaerää ei makseta, jos työntekijä on itse irtisanoutunut ennen kertaerän maksuajankohtaa.

Kertaerää ei oteta huomioon muita palkkaeriä maksettaessa, muun muassa vuosilomapalkkaa, ylityökorvausta tai keskituntiansiota laskettaessa.

2.2. Myöhennyskorvaus vuonna 2023

Myöhennyskorvaus on korvausta palkankorotuksen myöhentämisestä viidellä kuukaudella.

Myöhennyskorvauksen suuruus on 400 euroa ja se maksetaan heinäkuun 2023 palkanmaksun yhteydessä. (Kustannusvaikutus on laskettu koko kemian alalle ja se on 1,05 prosenttia).

Myöhennyskorvaus maksetaan vain niille työntekijöille, joiden yhdenjaksoinen työsuhte on alkanut viimeistään 1.4.2023 ja on edelleen voimassa myöhennyskorvauksen maksupäivänä. Myöhennyskorvaus maksetaan myös, jos työntekijä on lomautettuna, sairaana tai perhevailla.

Osa-aikaiselle työntekijälle myöhennyskorvauksen määrä lasketaan sovitun työajan ja täyden työajan suhteessa.

Myöhennyskorvausta ei makseta, jos työntekijä on itse irtisanoutunut ennen myöhennyskorvauksen maksuajankohtaa.

Myöhennyskorvausta ei oteta huomioon muita palkkaeria maksettaessa, muun muassa vuosilomapalkkaa, ylityökorvausta tai keskituntiansiota laskettaessa.

2.3. Yleiskorotuksen suuruus ja ajankohta

Vuosi 2023

Työntekijän henkilökohtaista palkkaa ilman palvelusaikalisää ja muita erillisiä lisiä korotetaan 1.10.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,2 prosentin suuruisella yleiskorotuksella.

Vuosi 2024

Työntekijän henkilökohtaista palkkaa ilman palvelusaikalisää ja muita erillisiä lisiä, korotetaan 1.5.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 3,3 prosentin suuruisella yleiskorotuksella.

2.4. Yrityskohtaisesti toteutettavan palkankorotuksen suuruus ja ajankohta

Vuosi 2024

Yritys- tai toimipaikkakohtaisesti palkkoja korotetaan 1.5.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 0,2 prosentin suuruisella paikallisella erällä, jonka jakamisesta työnantaja päättää.

Paikallinen erä lasketaan maaliskuussa 2024 työsuhteessa olevien työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien työntekijöiden henkilökohtaisten palkkojen yhteenlasketusta summasta. Koko kuukauden työstä poissa olevien työntekijöiden palkkoja ei lasketa mukaan, mikäli työntekijälle on palkattu sijainen.

Paikallisen erän laskeminen

Palkkoina käytetään aika-, urakka- ja palkkiotyöpalkkoja ilman erillisiä lisiä, esim. palveluvuosi-, vuorotyö-, olosuhdelisiä.

Esimerkki paikallisen erän laskemisesta

Yrityksellä on maaliskuussa kolme työntekijää, A, B ja C. A:n palkka on 15,05 euroa/tunti, B:n palkka on 14,93 euroa/tunti ja C:n palkka on 16,16 euroa/tunti. Palkkojen yhteenlaskettu summa ($15,05 + 14,93 + 16,16$) on 46,14 euroa/tunti. Paikallinen erä on siten $46,14 \text{ euroa/tunti} \times 0,2 \% = 0,09 \text{ euroa/tunti}$. Työntekijöiden tuntipalkkojen korottamiseen käytetään yhteensä 0,09 euroa/tunti työnantajan päättämällä tavalla.

2.5. Kriisilauseke

Yrityksen toimintaedellytysten niin edellyttäessä voidaan paikallisesti luopua osittain tai kokonaan pääluottamusmiehen kanssa sopien vuoden 2023 palkankorotuksesta, kertaerästä, myöhennyskorvauksesta ja/tai vuoden 2024 palkankorotuksesta.

Mikäli yrityksessä maksettavat palkat ovat taulukkopalkan suuruisia, voidaan sopia paikallisesti palattavan kokonaan tai osittain aikaisempaan taulukkopalkkaan määrääjäksi.

2.6. Yleiskorotuksen vaihtaminen kertaerään

Työntekijä ja työnantaja voivat sopia vuoden 2023 yleiskorotuksen maksamisesta kertaeränä. Kertaerän suuruus lasketaan seuraavasti:

- tuntipalkkainen $2,2 \% \times$ henkilökohtainen tuntipalkka $\times 169 \times 12$ kuukautta
- kuukausipalkkainen $2,2 \% \times$ henkilökohtainen kuukausipalkka $\times 12$ kuukautta

Sopimus saadaan tehdä 1.10.-15.10.2023 välisenä aikana. Näin sovittu kertaerä maksetaan lokakuun 2023 palkanmaksun yhteydessä.

2.7. Yrityksessä sovitaan pysyvästi kerran kuussa palkanmaksusta

Jos sopimus siirtymisestä pysyvästi kerran kuussa palkanmaksuun tehdään 30.9.2023 mennessä, maksetaan lokakuun 2023 palkankorotuksen yhteydessä 300 euron kertaerä.

Jos sopimus tehdään aikavälillä 1.10.2023 – 30.4.2024, maksetaan toukokuun 2024 palkankorotuksen yhteydessä työntekijälle 300 euron kertaerä.

Sopimus tehdään kirjallisesti. Siirtyminen pysyvästi kerran kuussa palkanmaksuun voi tapahtua myös 30.4.2024 jälkeen.

Tämä ei koske yrityksiä, joissa palkka maksetaan jo kerran kuukaudessa.

2.8. Luottamusmiehelle annettavat tiedot vuonna 2024

Korotusten tekemisen jälkeen työnantaja käy pääluottamusmiehen, ja ellei pääluottamusmiestä ole valittu, koko työntekijäryhmän kanssa yhdessä läpi kohtuullisessa ajassa työntekijöiden kokonaismäärän, kuinka moni työntekijä on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruuden sekä työntekijöiden palkkojen korottamiseen kohdennetun summan eritellen sen yrityskohtaiseen ja yleiskorotukseen. Neuvotteluissa annetut tiedot ovat luottamuksellisia ja niitä voidaan käyttää vain paikallisen erän jakamiseen.

2.9. Käytännöt palkantarkistusten ajankohdan muuttamisessa

2.9.1. Palkantarkistusten ajankohdasta sopiminen

Allekirjoituspöytäkirjassa sovittujen palkantarkistusten ajankohtien muuttaminen.

Mikäli korotuksen ajankohtaa muutetaan, sopimus tulee tehdä kirjallisesti pääluottamusmiehen kanssa **vuoden 2023** osalta 15.9.2023 ja **vuoden 2024** osalta 15.4.2024 mennessä. Ellei yrityksessä ole luottamusmiestä, työnantaja käy neuvottelut koko henkilöstöryhmän kanssa. Sopimus tehdään kirjallisesti.

Mikäli sovitaan palkan tarkistusten ajankohdan muuttamisesta, tulee samalla sopia muutoksesta mahdollisesti aiheutuneen ansionmenetyksen korvaamisesta vastaavalla kertaluontoisella erällä. Korvaus maksetaan viimeistään palkankorotuksen toteuttamisajankohtana.

2.9.2 Palkankorotusten huomioiminen työehtosopimuksen mukaisia palkankorotuksia toteutettaessa

Mikäli yrityksissä tehdään palkankorotuksia työehtosopimuksen palkankorotuksista poikkeavina ajankohtina, voidaan nämä paikallisesti sopia otettavaksi huomioon työehtosopimukseen perustuvia korotuksia toteutettaessa. Tällöin työntekijälle on ilmoitettava, että korotus pitää sisällään työehtosopimukseen perustuvan korotuksen.

2.10. Palkkataulukot

Vuosi 2023

Työkohtaisia tuntipalkkoja ja nuorten tuntipalkkoja korotetaan 2,2 prosentilla 1.10.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien ja palkkataulukot ovat alla olevat.

Täysin työkykyisten 18 vuotta täyttäneiden työntekijöiden työkohtaiset tuntipalkat (euroa/tunti) ovat 1.10.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat:

Alkupalkka	9,67
1. palkkaluokka	10,44
2. palkkaluokka	10,73
3. palkkaluokka	11,01
4. palkkaluokka	11,39
5. palkkaluokka	11,76
6. palkkaluokka	12,15
7. palkkaluokka	12,55
8. palkkaluokka	12,87

Nuorten alle 18- vuotiaiden työntekijöiden tuntipalkat (euroa/tunti) ovat 1.10.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat:

Alle 17 -vuotiaat	9,27
17 vuotta täyttäneet	9,42

Erittäin vaativat työt

1.10.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien (euroa/tunti):

9. palkkaluokka	13,12
10. palkkaluokka	13,34
11. palkkaluokka	13,53
12. palkkaluokka	13,79
13. palkkaluokka	14,01

Urakkatyön hinnoittelupalkat (euroa/tunti) 6 § A

1.10.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien (euroa/tunti):

1. palkkaluokka	12,53
2. palkkaluokka	12,88
3. palkkaluokka	13,21
4. palkkaluokka	13,67
5. palkkaluokka	14,11
6. palkkaluokka	14,58
7. palkkaluokka	15,06
8. palkkaluokka	15,44

Korjauspajojen ammattityöntekijät

1.10.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien (euroa/tunti):

Ns. nuoremmat ammattityöntekijät	12,05
Ns. vanhemmat ammattityöntekijät	12,84
Erikoisammattityöt	13,38

2024

Työkohtaisia tuntipalkkoja ja nuorten tuntipalkkoja korotetaan 3,3 prosentilla 1.5.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien ja palkkataulukot ovat alla olevat.

Täysin työkykyisten 18 vuotta täyttäneiden työntekijöiden työkohtaiset tuntipalkat (euroa/tunti) ovat 1.5.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat:

Alkupalkka	9,99
1. palkkaluokka	10,78
2. palkkaluokka	11,08
3. palkkaluokka	11,37
4. palkkaluokka	11,77
5. palkkaluokka	12,15
6. palkkaluokka	12,55
7. palkkaluokka	12,96
8. palkkaluokka	13,29

Nuorten alle 18- vuotiaiden työntekijöiden tuntipalkat (euroa/tunti) ovat 1.5.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat:

Alle 17 -vuotiaat	9,58
17 vuotta täyttäneet	9,73

Erittäin vaativat työt

1.5.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien (euroa/tunti):

9. palkkaluokka	13,55
10. palkkaluokka	13,78
11. palkkaluokka	13,98
12. palkkaluokka	14,25
13. palkkaluokka	14,47

Urakkatyön hinnoittelupalkat (euroa/tunti) 6 § A

1.5.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien (euroa/tunti):

1. palkkaluokka	12,94
2. palkkaluokka	13,30
3. palkkaluokka	13,64
4. palkkaluokka	14,12
5. palkkaluokka	14,58
6. palkkaluokka	15,06
7. palkkaluokka	15,55
8. palkkaluokka	15,95

Korjauspajojen ammattityöntekijät

1.5.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien (euroa/tunti):

Ns. nuoremmat ammattityöntekijät	12,45
Ns. vanhemmat ammattityöntekijät	13,26
Erikoisammattityöt	13,82

2.11. Työsuojeluvaltuutetun ja pääluottamusmiehen korvaus

Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun vapautus työstä ja kuukausikorvaus 1.2.2024 alkaen

Työntekijöiden lukumäärä	Vapautus työstä/viikko	Kuukausikorvauksen määrä
Alle 20 työntekijää	1,5 tuntia	66
21-30	6,5 tuntia	76
31-40	7 tuntia	79
41-50	8 tuntia	80
51-80	11 tuntia	84
81-100	12 tuntia	91
101-150	16 tuntia	97
151-200	19 tuntia	109
201-275	24 tuntia	118
276-350	28 tuntia	124
351-450	34 tuntia	132
451-	kokonaan vapautettu	137

2.12. Keskituntiansion korottaminen

Keskituntiansiota korotetaan **vuoden 2023** osalta 1.10.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen samalla sentti- tai euromäärällä kuin henkilökohtaista palkkaa korotetaan.

Keskituntiansiota korotetaan vuoden **2024 osalta** 1.5.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen samalla sentti- tai euromäärällä kuin henkilökohtaista palkkaa korotetaan.

2.13. Liittojen tuki

Liitot laativat yhteisen ohjeistuksen esimerkkeineen ja järjestävät koulutusta paikallisille osapuolille työehtosopimuksen mukaiseen palkkojen korottamiseen.

3. Tekstimuutokset

3.1. 7 § A. Vuorotyö sekä ilta- ja yötyö

Lisätään uusi kappale paikallisesta sopimisesta kolmanneksi kappaleeksi kohtaan 7 § Vuorotyölisien määräytyminen seuraavasti:

ERILLISET LISÄT

7 § A. Vuorotyö sekä ilta- ja yötyö

Vuorotyölisien määräytyminen

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

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

Vuorotyölisien määräytymisen perusteista, suuruudesta ja tarkistusajankohdasta voidaan sopia toisin paikallisesti.

Vuorolisät 31.1.2023 asti ovat

Iltavuorolisä 1,27 €/tunti

Yövuorolisä 2,37 €/tunti

Rajoitus

Vuorotyölisää ei makseta viimeistään kello 18.00 päättyvältä vuorolta.

3.2. 24 § Vuosiloma

Lisätään uusi väliotsikko ja kohta Vuosiloman määrääminen irtisanomisajalle ennen kohta Vuosilomapalkka ja lomakorvaus seuraavasti:

Vuosiloman määrääminen irtisanomisajalle

Työnantajan irtisanoessa työntekijän työsopimuslain 7 luvun 2 §:n mukaisin työntekijän henkilöön liittyvin perustein työnantaja voi määrätä työntekijän pitämään ansaitut lomat irtisanomisaikana lomakaudesta riippumatta. Pidetyt vuosiloman ajalta maksetaan vuosilomapalkka ja lomarahat tämän pykälän mukaisesti.

3.3. 25 § Sairausajan palkka ja äitiys- ja isyysvapaan palkka

Muutetaan otsikko muotoon 25 § Sairausajan palkka ja raskausvapaan ja vanhempainvapaan palkka ja muutetaan määräyksen kohdat palkka äitiysvapaan ajalta ja isyysvapaan palkka seuraavasti:

Raskausvapaan palkka

Oikeus raskausvapaan palkkaan on työntekijällä (synnyttävä vanhempi), jolla on oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen raskausrahaan, ja jonka työsuhte on jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen laskettua aikaa.

Kyseiselle työntekijälle maksetaan raskausvapaan ajalta palkan ja raskausrahan erotus työsopimuslain 4 luvun 1 §:n perusteella tulevan raskausvapaan alkamispäivästä lukien. Raskausvapaan ajalta maksetaan palkkaa 35 kalenteripäivän pituiseen ajanjaksoon sisältyviltä työpäiviltä.

Vanhempainvapaan palkka

Oikeus vanhempainvapaan palkkaan on työntekijällä, jolla on oikeus sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 1-3 momentin (14.1.2022/28) mukaiseen vanhempainrahan, ja jonka työsuhde on jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen laskettua aikaa tai adoptiovanhemman osalta vähintään kuusi kuukautta ennen adoptiolapsen hoitoon ottamista. Kyseiselle työntekijälle maksetaan vanhempainvapaan ajalta palkan ja vanhempainrahan erotus työsopimuslain 4 luvun 1 §:n perusteella tulevan vanhempainvapaan ensimmäisen jakson alkamispäivästä lukien. Vanhempainvapaan ajalta maksetaan palkkaa 6 arkipäivän pituiseen ajanjaksoon sisältyviltä työpäiviltä.

Pöytäkirjamerkintä: Erotuspalkan maksaminen edellyttää työntekijän selvitystä raskaus- ja vanhempainrahan suuruudesta.

Lapsella voi olla yksi tai kaksi juridista vanhempaa. Oikeutta palkalliseen vanhempainvapaaseen ei ole työntekijällä, jolle on sairausvakuutuslain 9 luvun 7 §:n mukaisesti luovutettu vanhempainrahopäiviä.

3.4. 26 § Lapsen sairastuminen

Lisätään uusi kappale toiseksi kappaleeksi kohtaan ”Lapsen vanhemmat saman työnantajan palveluksessa vuorotyössä” seuraavasti:

Jos alle 10-vuotiaan äkillisesti sairastuneen lapsen vanhemmat ovat saman työnantajan palveluksessa ja toinen vanhempi on ollut yövuorossa ja toisen työvuoro on päiväaikaan, varataan päiväaikaan työssä olevalle vanhemmalle mahdollisuus ilman palkan menetystä hoitaa äkillisesti sairastunutta lasta, mikäli yövuorossa olleella puolisolla on yövuoro myös seuraavana yönä.

3.5. Korjauspajojen ammattityöntekijöiden palkkaperusteet

Lisätään uusi kappale kolmanneksi kappaleeksi kohtaan 6 § Voimassaolo ja sitovuus seuraavasti:

6 § Voimassaolo ja sitovuus

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

Tällä pöytäkirjalla on sama sitovuus ja voimassaoloaika kuin kumiteollisuuden työehtosopimuksella.

Kaikista tämän pöytäkirjan määräyksistä voidaan sopia toisin paikallisesti.

3.6. Tutustu työelämään ja tienaa, työehtosopimuksen liite 2

Muutetaan liite 2 seuraavaksi:

TUTUSTU TYÖELÄMÄÄN JA TIENAA -KESÄHARJOITTELUOHJELMA 2023-2025

KEMIANTEOLLISUUS KT RY
MUOVITEOLLISUUS RY
KUMITEOLLISUUS RY
LASIKERAAMINEN TEOLLISUUS RY
KENKÄ- JA NAHKATEOLLISUUS RY
KULTASEPPIEN TYÖNANTAJALIITTO RY
VENETEOLLISUUDEN TYÖNANTAJAT RY
TEOLLISUUSLIITTO RY

Tutustu työelämään ja tienaa kesäharjoitteluohjelma vuosiksi 2023-2025

Muoviteollisuuden ja kemiantuoteteollisuuden työehtosopimus, Kemian perusteteollisuuden työehtosopimus, Öljy-, maakaasu- ja petrokemianteollisuuden työehtosopimus, Kumiteollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus, Lasikeraamisen teollisuuden työehtosopimus, Fiskars Finland Oy Ab:n työntekijöitä koskeva työehtosopimus, Kenkä- ja nahkateollisuuden työehtosopimus, Jalometallialan työehtosopimus, Harja- ja sivellinalojen työehtosopimus sekä Veneenrakenusteollisuuden työehtosopimus

Kemianteollisuus KT ry, Muovituoteteollisuus ry, Kumiteollisuus ry, Lasikeraaminen teollisuus ry, Kenkä- ja nahkateollisuus ry, Kultaseppien työnantajaliitto ry, Veneteollisuuden työnantajat ry ja Teollisuusliitto ry haluavat omalta osaltaan tukea peruskoululaisten, lukiolaisten, kymppiluokkalaisten sekä VALMA-koulutukseen osallistuvien nuorten mahdollisuuksia tutustua työelämään osana Tutustu työelämään ja tienaa -kesäharjoitteluohjelmaa.

Kesäharjoitteluohjelman tarkoituksena on tarjota nuorille omakohtaista kokemusta toimialan työpaikan toiminnasta, niissä esiintyvistä eri työtehtävistä, henkilöstörakenteesta, yhteistyömuodoista ja alan tarjoamista mahdollisuuksista sekä antaa nuorille mahdollisuuden tehdä heille sopivaa käytännön työtä. Kesäharjoittelupaikkoja haetaan suoraan alan yrityksistä.

Tämän vuoksi osapuolet ovat sopineet seuraavaa:

1. Jäljempänä olevat määräykset koskevat peruskoululaisten, lukiolaisten, kymppiluokkalaisten sekä VALMA-koulutukseen osallistuvia, joiden työsuhte perustuu Tutustu työelämään ja tienaa -kesäharjoitteluohjelmaan.

2. Kaksi viikkoa tai kymmenen työpäivää kestävä kesäharjoitteluohjelman mukainen työsuhte voidaan sijoittaa 1.6. – 31.8. väliseen aikaan vuosina 2023-2025. Nuorella voi olla useampi tämän suosituksen mukainen tutustumisjakso samalla työnantajalla kunakin vuonna.

3. ”Tutustu työelämään ja tienaa” -kesäharjoitteluohjelman suorittamisesta maksetaan kertakaikkisena palkkana 365 euroa vuonna 2023 ja 375 euroa vuosina 2024 ja 2025. Palkka sisältää tutustumisjaksolta kertyneen lomakorvauksen. Palkasta maksetaan lakisääteiset sosiaaliturvamaksut henkilön iästä riippuen.

4. Voimassa olevan työehtosopimuksen palkkoja, palkanmääräytymisperusteita ja muita rahanarvoisia etuja koskevia määräyksiä ei sovelleta niihin henkilöihin, joiden työsuhde perustuu tässä pöytäkirjassa tarkoitettuun kesäharjoitteluohjelmaan. Lukuun ottamatta säännöllisen työajan pituutta heihin ei myöskään sovelleta työehtosopimuksen työaikaa koskevia määräyksiä, mikäli ne vaikeuttaisivat kesätyöharjoitteluohjelman käytännön toteutusta.

Helsingissä 29. päivänä joulukuuta 2022

Kemianteollisuus KT ry

Muoviteollisuus ry

Kumiteollisuus ry

Lasikeraaminen teollisuus ry

Kenkä- ja nahkateollisuus ry

Kultaseppien työnantajaliitto ry

Veneteollisuuden työnantajat ry

Teollisuusliitto ry

4. Allekirjoituspöytäkirjamerkinnot

4.1 Jatkuva neuvottelu

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

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

Sopimuskauden 13.2.2023 - 31.1.2025 aikana jatkuvassa neuvottelussa käsitellään ainakin vuorotyölisien määräytymisen perusteita (sarake F).

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

Yhteinen strategia yhteistyön ja työehtosopimuksen kehittämiseksi

Laaditaan yhteinen strategia yhteistyön ja työehtosopimusten tavoitteelliseksi kehittämiseksi 31.5.2023 mennessä, jonka jälkeen toteutus tapahtuu jatkuvassa neuvottelussa ja sen asettamisissa työryhmissä.

Käytetään pohjana seuraavia yhdessä sovittuja suuntaviivoja ja konkretisoidaan suuntaviivojen sisältö.

- työmarkkinatoiminta on ennakoivaa, uudistuvaa ja edistyksellistä
- asiakkaiden tarpeisiin ja muutoksiin pystytään vastaamaan ketterästi ja nopeasti yhdessä niin liittotasolla kuin yrityksissäkin
- ymmärretään hyvinvoivan ja motivoituneen henkilöstön merkitys yritysten pärjäämisessä
- yhdessä parannetaan kemianteollisuuden vetovoimaisuutta erityisesti nuorten keskuudessa
- sopimuskausien aikana työrauha pitää
- kaikki toimet tähtäävät siihen, että Suomessa toimivat kemianteollisuuden yritykset ovat kilpailukykyisiä maailman markkinoilla

Työaikakokeilu

Liitot jatkavat 1.2.2022 alkanutta määräaikaista kokeilua 31.1.2026 saakka. Hankkeessa seurataan työpaikkakohtaisia työaikakokeiluja uudentyyppisistä, osapuolten yhteisen edun mukaisista työaikajärjestelyistä. Paikallisesti sopien näissä kokeiluissa voidaan poiketa työehtosopimuksen 3. luvun määräyksistä enintään työehtosopimuskauden ajaksi. Osapuolten on kuitenkin kaikissa tapauksissa noudatettava työaikalain pakottavaa lainsäädäntöä (työajan määritelmä, lisä- ja ylityön määritelmät ja suostumus, työajan enimmäismäärä keskimäärin 48 tuntia viikossa kalenterivuoden ajanjaksolla).

Jos paikallisessa sopimuksessa on poikettu työehtosopimuksen määräyksistä, sopimus on saatettava liittojen työaikatyöryhmälle tiedoksi. Liitot eivät puutu osapuolten sopimusvapauteen.

Työantajan edustaja ja henkilöstön edustaja tai henkilöstö yhdessä voivat ilmoittaa työpaikansa kokeiluun milloin tahansa sopimuskauden aikana. Ilmoittautuminen tapahtuu lomakkeella osoitteessa www.yhteistakemia.fi

Liittojen välinen työryhmä antaa mukaan lähteville neuvotteluosapuolille alkukoulutuksen pakottavista työaikamääräyksistä.

Työryhmä laatii väliraportin 31.10.2023 ja toisen raportin 31.10.2025 kokeilusta saaduista tuloksista ja esittävät näiden perusteella mahdollisia muutoksia työehtopimukseen.

Kemianteollisuuden nuorten oppisopimusmalli

Kemianteollisuus ry:n ja Teollisuusliitto ry:n nuorten oppisopimusmallin on tarkoitus kasvattaa nuorten, 16–20-vuotiaiden, opiskelijoiden koulutus- ja työssäoppimisjaksoja kemianteollisuuden jäsenyrityksissä. Mallia pilotoidaan oppilaitoksissa ja yrityksissä vuoteen 2025 saakka.

Mallilla halutaan lisätä alan vetovoimaa nuorten osaajien keskuudessa, vastata työvoimatarpeeseen sekä alan hiilineutraaliuskehityksen vauhdittamaan osaamistarpeeseen.

Työpaikoilla, joissa nuorten oppisopimusmalli otetaan käyttöön, käydään yhdessä läpi oppisopimusoppilaan perehdyttämiskäytännöt.

Liittojen, pilottiyritysten ja oppilaitosten edustajista koostuva työryhmä seuraa nuorten oppisopimusmallin toimivuutta ja tekee tarvittavia muutoksia malliin.

4.2 Kuukausipalkkaisen vuosilomapalkan laskentaa koskeva työryhmä

Perustetaan liittojen välinen työryhmä, joka selvittää kuukausipalkkaisen työntekijän vuosilomapalkan maksamiseen liittyviä erityiskysymyksiä sopimuskauden aikana.

4.3 Naisten kannustaminen kumiteollisuuden alalle

Kemianteollisuuden sopimusaloilla sukupuolijakauma työntekijöillä on 80 % miehiä 20 % naisia.

Osapuolet käynnistävät sopimuskaudelle yhteisen hankkeen, jonka tarkoituksena on innostaa nuoria ja erityisesti naisia kemian- ja muovialan töihin sukupuolijakauman kaventamiseksi. Lisäksi hankkeen tarkoituksena on kasvattaa tietoisuutta kemianteollisuuden ja muoviteollisuuden jäsenyrityksistä sekä vaikuttaa nuorten, naisten ja ammatinvaihtajien mielikuviin prosessityöstä.

Liittojen välinen työryhmä laatii yhteisen toimintasuunnitelman ja toimenpiteet asian konkreettiseksi edistämiseksi. Toimenpiteinä toimintasuunnitelmassa huomioitaisiin seuraavat seikat:

- Kohdennettu markkinointikampanja nuorille
- Materiaalin valmistelu opinto-ohjaajille, jossa tuodaan esiin kemianteollisuutta alana ja prosessityön mahdollisuuksia. Opinto-ohjaavat hyödyntävät materiaalia ja sen avulla innostavat ja opastavat nuoria hakeutumaan kemianalalle.
- Nostetaan esiin hyviä tarinoita kemianalalla ja prosessityössä työskentelevistä ammattin vaihtajille
- Mitataan sukupuolijakauman kehittymistä kemianalalla.

4.4 Paikallisen sopimisen kokonaisuus

4.4.1 Sparraustilaisuudet

Sopimusosapuolet aloittavat yritysten neuvotteluosapuolille suunnattuja paikallisen sopimisen sparraustilaisuudet. Niiden tarkoituksena on tavoittaa kaikki Kemianteollisuus ry:n jäsenyritykset ja luoda perusta työpaikkatason sopimiselle alalla.

4.4.2 Yhteiset koulutukset

Sopimusosapuolet järjestävät alkuvuodesta 2024 yritysten neuvotteluosapuolille työehtosopimusten paikallisen sopimisen mahdollisuuksista ja tuovat esille hyviä sopimisen käytäntöjä alan yrityksistä. Tilaisuuksien tarkoituksena on rohkaista osapuolia kokeilemaan paikallista sopimista.

4.4.3 Paikallisen sopimisen kurssi työnantajien edustajille ja luottamusmiehille Muri-kassa syksyllä 2023

Kemianteollisuus ja Teollisuusliitto kouluttavat yhdessä neuvotteluosapuolet paikallisen sopimisen mahdollisuuksiin. Koulutuksen tarkoituksena on tukea osapuolten yhteistyötä.

4.4.4 Työkalu työaikojen suunnitteluun

Sopimusosapuolet jatkavat vuoden 2023 aikana työaikatyökalun kehittämistä paikallisen sopimisen helpottamiseksi erityisesti työaikakysymyksissä.

4.4.5 Yhteistyön tasomittaus

Sopimusosapuolet jatkavat tiedon jakamista yhteistyön tasomittauksesta työpaikoille ja tarjoavat mahdollisuutta osana sparraustilaisuuksia purkaa tasomittauksen tuloksia. Tasomittauksen tavoitteena on yhteistyön vahvuuksien ja kehittämiskohteiden selvittäminen. Mittaus voidaan tehdä työnantajien ja henkilöstön edustajille tai laajemmalle joukolle. Yhteistyön tasomittarin teemoina ovat toimintaympäristö, luottamus, osaaminen ja työhyvinvointi.

4.4.6 Tarinat ja narinat -kilpailu

Sopijaosapuolet järjestävät kilpailun kemian alojen työpaikoille, jolla kerätään hyviä tarinoita ja narinoita paikallisesta sopimisesta. Kilpailuun osallistutaan kertomalla

- hyviä esimerkkejä paikalliseen sopimiseen liittyvästä työpaikan neuvottelukulttuurista
- narinoita työehtosopimuksen, kulttuurin tai historian aiheuttamista esteistä tai hidas-teista paikallisen sopimisen kehittämiseksi

Kilpailuun osallistutaan yhdessä työnantajan edustajan ja luottamusmiehen kesken. Tarinoita hyödynnetään paikallisen sopimisen kehittämisessä toimialalla. Parhaat tarinat ja narinat paljastetaan alkuvuonna 2024 yhdessä Ammattiliitto Pron kanssa. Tarinoita ja narinoita voidaan julkaista esimerkiksi liittojen nettisivuilla.

4.4.7 Paikallisen sopimisen toteutumisen seuranta kemianteollisuuden sopimusaloilla

Sopimusosapuolet mittaavat puolivuositain paikallisen sopimisen toimivuutta lyhyellä kyselyllä. Kyselyn painopisteessä ovat kilpailukyky, tuottavuuden ja työhyvinvoinnin kehittämiseen tähtäävät paikalliset sopimusneuvottelut etenkin työaikakysymyksissä ja miten näissä on edistytty. Liitot käsittelevät jatkuvassa neuvottelussa mahdollisia epäkohtia ja minkälaisia toimenpiteitä nämä liitoilta vaativat.

4.3. Työhyvinvoinnin kehittäminen

Työhyvinvointi syntyy työn tavoitteista, tarkoituksesta ja sisällöstä, työyhteisön ja yksilöiden erilaiset tarpeet, resurssit ja vahvuudet tunnistavasta sekä yhteensovittavasta johtamisesta sekä työyhteisötaitojen hallinnasta kohti menestyvää liiketoimintaa. Hyvinvoiva työntekijä on myös tuottava.

4.3.1 Kemianteollisuuden veto- ja pitovoimaa

Liitot käynnistävät yhdessä toimialan ohjelman työvoiman pitämiseksi kunnossa kaiken ikää. Ohjelma toteutetaan 31.12.2024 mennessä. Sen tarkoituksena on parantaa eri ikäisten työntekijöiden työssä jaksamista ja pidentää työuria.

Laaja selvitys ja tiedon jakaminen Kemianteollisuudessa

Liitot kokoavat hyviä käytäntöjä ja konkreettisia esimerkkejä työpaikoilla eri ikäisten työntekijöiden työssä jaksamisen edistämisestä. Alan työpaikoilla hyväksi todettuja toimintamalleja kartoitetaan liittojen laajalla yhteisellä kyselyllä.

Liitot myös tiedottavat erilaisista kuntoutus- ja työhyvinvointia edistävistä ohjelmista, kuten KIILA ja Liikkuva työelämä, yhdessä asiantuntijaorganisaatioiden kanssa.

Pilottihanke

Ohjelmaan haetaan mukaan halukkaita pilottiyrityksiä, joille luodaan alusta verkottua ja vaihtaa ajatuksia. Ohjelmaa varten haetaan myös ulkopuolista rahoitusta, jolla tuetaan hankkeen tarkoitusta ja annetaan tarvittaessa asiantuntija-apua pilottiyrityksille. Ohjelmassa selvitetään mahdollisuutta edistää jo eläkkeelle jääneiden työllistämistä kartoittamalla esteitä ja selkiytystarpeita ohjeisiin ja tes-kirjauksiin.

Tulosten hyödyntäminen

Hanketta seurataan mm. eläköitymisiän muutoksilla, sairauspoissaolomäärillä, sairauseläkemäärillä ja myös sillä, onko hankkeella vaikutusta työvoimapulaan.

Ohjelmaa varten kerätään hyviä käytäntöjä ja konkreettisia esimerkkejä mm. eri ikäisten työssä jaksamiseen, perehdyttämiseen ja osaamisen kehittämiseen liittyen. Sekä selvitetään, miten joustavilla työajoilla, työn järjestelyin, työaikasuunnittelulla, mahdollisilla erilaisilla kannustimilla ja työntekijän omaehtoisella työkyvyn ylläpitämisellä voidaan tavoitteita tukea. Nämä hyvät käytännöt kootaan työpaikkojen hyödynnettäväksi ja julkaistaan nettisivuilla.

4.4. Suositus työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta

Osapuolet pitävät tärkeänä, että työpaikalla tapahtuva koulutus on hyvää työ kulttuuria ja tehokasta oppimista edistävää. Oppimisjakson suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa tarvitaan laajaa ja monipuolista yhteistyötä oppilaitosten ja työpaikan edustajien kesken koulutuksen tavoitteet huomioon ottaen.

Harjoittelijan oppimistavoitteet täyttävistä tehtävistä sovitaan harjoittelusopimuksessa kunkin oppilaitoksen ohjeistuksen mukaisesti. Tavoitteena on, että harjoittelun jälkeen harjoittelija osaa arvioida opinnoissaan syntynyttä osaamista suhteessa työelämän vaatimuksiin ja arvioida omaa osaamistaan suhteessa niihin.

Harjoittelijalle nimetään työpaikkaohjaaja, joka voi olla esimies, toimihenkilö tai työntekijä, jolla on ohjaamiseen tarvittava osaaminen. Työpaikkaohjaajan tehtävänä on huolehtia harjoittelun tavoitteiden täyttymisestä, riittävästä perehdytyksestä ja ohjauksesta. Työpaikkaohjaajalle maksetaan peruspalkka tai mikäli syntyisi ansionmenetystä, korvaus ansionmenetyksestä.

4.5. Työpaikan suunnitelmat

Liitot suosittelevat, että työpaikoilla laadittavaksi tulevat erilaiset suunnitelmat yhdistetään käytännölliseksi kokonaisuudeksi. Uuden yhteistoimintalain mukaiseen työyhteisön kehittämissuunnitelmaan voidaan sisällyttää työsuojelun toimintaohjelma, tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Suunnitelmien yhdistäminen toimivaksi kokonaisuudeksi helpottaa kokonais kuvan hahmottamista, vähentää hallinnollista taakkaa, edesauttaa suunnitelmien ylläpitämistä ja auttaa keskustelun fokusointia eri aihealueiden osalta siten, että se vastaa käytännön työelämän tarpeita.

4.6. Työrauha ja valvontavelvollisuus

Työehtosopimuksen 43 §:n kohdissa 2–6 määritetään työrauha ja valvontavelvollisuus sekä eri osapuolten roolit ja tehtävät muun muassa työtaisteluiden ennaltaehkäisemiseksi ja työrauhan palauttamiseksi. Liitot arvioivat nykyisen järjestelmän toimivuutta ja laativat yhteisen kirjallisen toimintatavan 30.6.2023 mennessä, jolla tehostetaan määräyksen toimivuutta ja selkeytetään osapuolten rooleja työtaistelun uhatessa tai sen aikana. Huomioita kiinnitetään muun muassa tiedon saamiseen uhkaavasta työrauhahäiriöstä riittävän ajoissa, yhteiseen viestiin riidan osapuolille ja aiheutuvien vahinkojen käsittely. Liitot voivat kuulla yritystason edustajia tässä työssä.

5. Sopimuksen voimassaolo

Työehtosopimus on voimassa 17.2.2023–31.1.2025 saakka jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

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

6. Pöytäkirjan sitovuus ja tarkastaminen

Tällä pöytäkirjalla on sama sitovuus ja voimassaoloaika kuin osapuolten välisellä työehtosopimuksella. Tämä pöytäkirja katsotaan tarkastetuksi ja hyväksytyksi sopijaliittojen sähköisin allekirjoituksin.

Helsingissä 9.3.2023

KUMITEOLLISUUS RY

Sami Nikander

Juha Teerimäki

TEOLLISUUSLIITTO RY

Riku Aalto

Toni Laiho

Kalle Forsman

Pasi Havio

KUMITEOLLISUUS RY
TEOLLISUUSLIITTO RY

KUMITEOLLISUUDEN TYÖEHTOSOPIMUS 17.2.2023–31.1.2025

I YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

1 § Sopimuksen soveltamisala

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

Kotityöntekijät

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

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

2 § Liittojen väliset sopimukset

Seuraavia sopimuksia noudatetaan työehtosopimuksen osana:

Yleissopimus 2017
Lomapalkkasopimus 2017
Irtisanomissuojasopimus 2017

3 § Työsuhteen alkaminen ja päättymisen sekä järjestäytymisvapaus

Työnjohto-oikeus

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

Työsopimuksen irtisanomisajat

Jollei muusta ole sovittu, työsopimusta irtisanottaessa noudatetaan seuraavia irtisanomisajoja:

Työnantajan noudatettavat irtisanomisajat:

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

Työntekijän noudatettavat irtisanomisajat:

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

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

Varoituksesta sekä työ sopimuksen purkamisesta ilmoittaminen

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

Järjestäytymisvapaus

Työnantajalla ja työntekijöillä on oikeus vapaasti päättää liittymisestään omiin järjestöihinsä.

Esittelytilaisuudet uusille työntekijöille

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

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

Takaisinottamisesta toisin sopiminen

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

Neuvotteluajan laskenta

Jos työpaikalla syntyy tarve irtisanoa, lomauttaa tai osa-aikaistaa työntekijöitä taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä, yhteistoimintalain (1333/2021) soveltamisalan piiriin kuuluvan työnantajan on noudatettava yhteistoimintalain säännöksiä kuitenkin tässä kohdassa sovituin poikkeuksin. Yhteistoimintalaki ei ole työehtosopimuksen osa. Tämän kohdan määräykset ovat lakia täydentäviä ja niillä korvataan lain vastaavat kohdat.

Yhteistoimintalain soveltamispiirissä olevan työnantajan harkitessa työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä yhteistoimintavelvoitteet katsotaan yhteistoimintalain 19 §:n neuvotteluesityksen antamista ja 23 §:n neuvotteluvetoa koskevista säännöksistä poiketen täytetyksi, kun neuvotteluja on käyty yhteistoimintalaissa edellytetyllä tavalla kirjallisen neuvotteluesityksen tekemisen jälkeen ja etukäteen annettujen tarpeellisten tietojen pohjalta yhteistoimintalain 23 §:n mukaan määräytyvän neuvotteluajan, jollei lain nojalla ole sovittu muusta neuvotteluajasta.

Pöytäkirjamerkintä:

Pykäläviittaukset yhteistoimintalakiin ovat ainoastaan informatiivisia.

4 § Lomauttaminen

Työntekijöitä lomautettaessa noudatetaan liittojen välistä irtisanomissuojasopimusta.

Ennakkoselvitys

Ennakkoselvitystä koskien noudatetaan liittojen välisen irtisanomissuojasopimuksen 15 §:n määräyksiä.

Lomautusilmoitus

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

Pöytäkirjamerkintä:

Irtisanomissuojasopimuksen 14 §:n sisältää määräyksen poikkeavasta lomautusilmoitusajasta yllättävässä ja ennalta-arvaamattomassa tilanteessa.

Lomautusilmoitusajasta voidaan työnantajan ja asianomaisen luottamusmiehen kesken sopia toisinkin.

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

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

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

Menettelytavat vajaita vuosilomia koskien

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

II TYÖPALKAT

AIKAPALKKATYÖ

5 § A. Työkohtaiset tuntipalkat

Täysin työkykyisten 18 vuotta täyttäneiden työntekijöiden työkohtaiset tuntipalkat (euroa/tunti) ovat 1.5.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat:

Alkupalkka	9,46
1. palkkaluokka	10,22
2. palkkaluokka	10,50
3. palkkaluokka	10,77
4. palkkaluokka	11,14
5. palkkaluokka	11,51
6. palkkaluokka	11,89
7. palkkaluokka	12,28
8. palkkaluokka	12,59

Täysin työkykyisten 18 vuotta täyttäneiden työntekijöiden työkohtaiset tuntipalkat (euroa/tunti) ovat 1.10.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat:

Alkupalkka	9,67
1. palkkaluokka	10,44
2. palkkaluokka	10,73
3. palkkaluokka	11,01
4. palkkaluokka	11,39
5. palkkaluokka	11,76
6. palkkaluokka	12,15
7. palkkaluokka	12,55
8. palkkaluokka	12,87

Täysin työkykyisten 18 vuotta täyttäneiden työntekijöiden työkohtaiset tuntipalkat (euroa/tunti) ovat 1.5.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraava

Alkupalkka	9,99
1. palkkaluokka	10,78
2. palkkaluokka	11,08
3. palkkaluokka	11,37
4. palkkaluokka	11,77
5. palkkaluokka	12,15
6. palkkaluokka	12,55
7. palkkaluokka	12,96
8. palkkaluokka	13,29

Alkupalkkaa voidaan maksaa lyhyehkön ajan teollisuustyöhön tottumattomalle työntekijälle. Mikäli työntekijä ei omaa työnluokituksen työltä edellyttämää kokemusaikaa eikä ammattitaitoa, maksetaan työntekijälle yhtä palkkaluokkaa alempaa palkkaa. Vastaavasti työntekijän pystyessä työnsä tai työryhmänsä normaalisuorituksen, maksetaan hänelle ammattikokemusajasta riippumatta kyseisen työn palkkaluokan mukainen palkka.

Nuorten alle 18-vuotiaiden työntekijöiden tuntipalkat (euroa/tunti)

1.5.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat:

Alle 17-vuotiaat	9,07
17 vuotta täyttäneet	9,22

1.10.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat:

Alle 17-vuotiaat	9,27
17 vuotta täyttäneet	9,42

1.5.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat:

Alle 17-vuotiaat	9,58
17 vuotta täyttäneet	9,73

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

Nuoren työntekijän suorittaessa samaa työtä kuin 17 vuotta täyttäneet ja hänen omatessaan kyseisen työn edellyttämän työtaidon ja ammattikokemuksen, määräytyy hänen palkkansa asianomaisen työn palkkaperusteiden mukaisesti.

Opiskelijat sekä harjoittelijat

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

5 § B. Töiden sijoittaminen palkkaluokkiin

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

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

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

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

5 § C. Erityismääräyksiä

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

Erittäin vaativat työt

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

1.5.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

Euroa / tunti

9. palkkaluokka	12,84
10. palkkaluokka	13,05
11. palkkaluokka	13,24
12. palkkaluokka	13,49
13. palkkaluokka	13,71

1.10.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

Euroa / tunti

9. palkkaluokka	13,12
10. palkkaluokka	13,34
11. palkkaluokka	13,53
12. palkkaluokka	13,79
13. palkkaluokka	14,01

1.5.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

Euroa / tunti

9. palkkaluokka	13,55
10. palkkaluokka	13,78
11. palkkaluokka	13,98
12. palkkaluokka	14,25
13. palkkaluokka	14,47

Erityissäännös koskien tiettyjä vieraalla paikkakunnalla tehtäviä töitä

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

Kuukausipalkat

Muut aikapalkat määräytyvät tuntipalkkojen mukaisessa suhteessa.

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

Kuukausipalkan jakajana käytetään vastaavasti lukua 170.

SUORITUSPALKKATYÖ

6 § A. Urakkatyön tekeminen ja urakkahinnoittelu

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

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

Urakkatyön hinnoittelupalkat ovat seuraavat:

1.5.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

Euroa / tunti

1. palkkaluokka	12,26
2. palkkaluokka	12,60
3. palkkaluokka	12,92
4. palkkaluokka	13,37
5. palkkaluokka	13,81
6. palkkaluokka	14,27
7. palkkaluokka	14,74
8. palkkaluokka	15,11

1.10.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

Euroa / tunti

1. palkkaluokka	12,53
2. palkkaluokka	12,88
3. palkkaluokka	13,21
4. palkkaluokka	13,67
5. palkkaluokka	14,11
6. palkkaluokka	14,58
7. palkkaluokka	15,06
8. palkkaluokka	15,44

1.5.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

Euroa / tunti

1. palkkaluokka	12,94
2. palkkaluokka	13,30
3. palkkaluokka	13,64
4. palkkaluokka	14,12
5. palkkaluokka	14,58
6. palkkaluokka	15,06
7. palkkaluokka	15,55
8. palkkaluokka	15,95

Urakkatyötä tehtäessä on asianomaisen työn työkohtainen tuntipalkka taattu.

Palkkiourakka- sekä tuotantopalkkiotyö

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

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

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

6 § B. Urakkahinnoittelun tarkistus

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

Urakkahinnan pysyvyys / olosuhteiden muutos

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

Ns. hiipivät muutokset

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

Työn- ja aikatutkimukset

Työn- ja aikatutkimusten osalta noudatetaan TT:n ja SAK:n välisessä yleissopimuksessa soveltuvia periaatteita.

Uudet urakat

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

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

Voimassa olevat urakkahinnat

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

Alistaminen liittojen ratkaistavaksi

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

Työehtosopimuksen 6 § B soveltaminen

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

ERILLISET LISÄT

7 § A. Vuorotyö sekä ilta- ja yötyö

Vuorotyölisien määräytyminen

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

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

Vuorotyölisien määräytymisen perusteista, suuruudesta ja tarkistusajankohdasta voidaan sopia toisin paikallisesti.

Vuorolisät 31.1.2023 asti ovat

Iltavuorolisä 1,27 €/tunti

Yövuorolisä 2,37 €/tunti

Rajoitus

Vuorotyölisää ei makseta viimeistään kello 18.00 päättyvältä vuorolta.

Limittäiset vuorot

Iltavuoron alkaessa ennen aamuvuoron päättymistä maksetaan iltavuorolisää vasta aamuvuoron päättymisajankohdasta lukien. Yövuoron puolestaan alkaessa ennen iltavuoron päättymistä maksetaan yövuorolisää vastaavasti iltavuoron normaalista päättymisajankohdasta lukien, kuitenkin enintään kello 6.00 saakka.

Vuorotyölisä ylityössä

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

Vuorojen vaihtuminen ja muuttuminen

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

Ilta- ja yötyö

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

Paikallinen sopiminen vuoro-, ilta- ja yötyölisistä

Vuoro-, ilta- ja yötyölisien ajankohdista voidaan paikallisesti sopia toisin.

7 § B. Puhdistautumislisä

Mikäli työntekijä joutuu työssään jatkuvasti käsittelemään nokea tai erityisen tahraavia väriai-neita, maksetaan hänelle korvauksena työajan ulkopuolisesta puhdistautumisesta 11 senttiä jokaiselta työtunnilta. Puhdistautumislisästä voidaan sopia paikallisesti toisin.

7 § C. Työpaikkakohtainen työnluokitukseen perustuva olosuhdelisä

Työskentelyolosuhteiltaan normaalia teollisuustyötä olennaisesti epäedullisemmiksi katsotta-vissa töissä maksetaan työnluokituksella määritettyä erillistä olosuhdelisää. Lisän suuruus määräytyy seuraavasti:

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

Mikäli työskentelyolosuhteet suuntaan tai toiseen ovat työnluokitukseen verrattuna olennai-sesti muuttuneet, voidaan olosuhdelisiä työehtosopimuskaudenkin aikana vastaavasti tarkis-taa. Työpaikkakohtaisesta työnluokitukseen perustuvasta olosuhdelisästä voidaan sopia pai-kallisesti toisin.

7 § Palvelusvuosilisä

Työntekijälle maksetaan työsuhteen yhdenjaksoisen keston perusteella määräytyvää palve-lusvuosilisää seuraavasti:

Lisän soveltamisperuste

Lisän soveltamisperuste todetaan vuosittain 30. päivänä marraskuuta, jota perustetta nouda-tetaan aina seuraavaan tarkastusajankohtaan saakka.

Työsuhteen yhdenjaksoisuutta tarkastellaan vuosilomalain soveltamiskäytäntöä noudattaen.

Palvelusvuosilisän määrä

Palvelusvuosilisän suuruus saadaan kaavasta:

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

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

Palvelusvuosilisän maksuajankohta

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

Työsuhteen päättyminen ennen palvelusvuosilisän vuosittaista maksua

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

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

Paikallinen sopiminen maksamisajankohdasta ja maksutavasta

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

MUUT PALKKAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

8 § Keskituntiansio

Käyttötilanteet

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

Laskenta

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

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

Käyttöajanjaksot

Edellä kolmannen kappaleen mukaisesti laskettua keskituntiansiota käytetään seuraavasti:

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

Touko-, kesä- ja heinäkuun aikana I vuosineljänneksen keskituntiansiota

Elo-, syys- ja lokakuun aikana II vuosineljänneksen keskituntiansiota

Marras-, jouluk- ja tammikuun aikana III vuosineljänneksen keskituntiansiota

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

Paikallinen sopiminen laskentatavasta sekä käyttöjaksoista

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

9 § Siirto toiseen työhön ja keskeytykset työssä

Pääsääntö

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

Poikkeukset tilapäisiin siirtoihin koskien

Edellisen kappaleen mukaisesta pääsäännöstä poiketaan tilapäisiin siirtoihin koskien seuraavasti:

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

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

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

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

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

Työnteon keskeytyminen

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

Paikallinen sopiminen tehtäväsiirtojen yhteydessä

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

10 § Luontoisedut

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

11 § Palkanmaksu

Liitot suosittelevat, että palkat maksetaan kerran kuukaudessa. Ellei paikallisesti toisin sovita palkat maksetaan joko kaksi kertaa kuukaudessa tai joka toinen viikko. Muuttuvat palkanosat, kuten tuntiperusteiset lisät ja ylityön palkat voidaan maksaa ja palkattomat poissaolot voidaan käsitellä kerran kuukaudessa.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Muuttuvilla tuntiperusteisilla palkanosilla tarkoitetaan erikseen laskettavia tuntiperusteisiä lisiä, esim. vuorolisiä, lisä- ja ylityön perus- ja korotusosia, sunnuntai-työkorotusta, olosuhtelisiä sekä viikkolepokorvauksia.

Mikäli käytössä on kuukausipalkka, palkka voidaan maksaa kerran kuukaudessa.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Liitot suosittelevat, että tällöin työntekijälle varataan mahdollisuus palkkakauden puoliväliin sijoittuvaan ennakkopalkkaan, jonka suuruudesta sovitaan työntekijän kanssa.

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

Tilikauden käsittäessä kaksi työviikkoa palkat maksetaan tilikautta seuraavan viikon viimeisenä tai viimeistään sitä seuraavan viikon viimeisenä arkipäivänä.

Palkanmaksuajankohdasta ja sisään jätettävästä palkasta voidaan sopia paikallisesti toisin.

Suositus palkanmaksusta rahalaitosten välityksellä

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

Erityissäännös koskien työ sopimuksen purkamis- tai purkautumistilanteita

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

III TYÖAIKA

12 § Säännöllisen työajan määräytymistavat

Työaikalain noudattaminen

Työaikaan nähden noudatetaan voimassa olevaa työaikalakia.

Perussääntö

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

Keskimääräinen viikkotyöaika

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

Vuorokautisen työajan pidentäminen

Säännöllistä vuorokautista työaikaa voidaan paikallisesti sopien pidentää enintään kahtentoista tuntiin viikoittaisen säännöllisen työajan enimmäismäärän ollessa 60 tuntia. Työajan tulee tällöin enintään vuoden pituisena ajanjaksona tasoittua kahdeksaan tuntiin vuorokaudessa ja 40 tuntiin viikossa.

Pöytäkirjamerkintä:

Ennen uuden työaikajärjestelyn käyttöönottoa todetaan yhteisesti, mihin työehtosopimuksen mukaiseen työaikamuotoon järjestely kuuluu.

Jaksotyö

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

Liittojen kannanotto koskien paikallista sopimista 12 tunnin pituisista työvuoroista

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

10-tuntinen

Äkillisen ja ennalta-arvaamattoman tai poikkeuksellisen tuotannollisen tilanteen niin edellyttäessä työnantaja voi kolmen päivän ilmoitusaikaa noudattaen pidentää tilapäisesti muiden kuin vuorotyöntekijöiden vuorokautisen säännöllisen työajan enintään 10 tuntiin ja viikoittaisen työajan enintään 50 tuntiin. Palkanmaksu säilyy säännöllisen työajan mukaisena sekä pidennettyä työaikaa tehdessä että työaikaa tasattaessa, pois lukien arkipyhänä tai sunnuntaina tehtävät tunnit, joista korvaus maksetaan toteutuneen työssäolon ja työehtosopimusmääräysten mukaisesti. Paikallisesti sopien työaikamuutos voidaan tehdä ilman ilmoitusaikaa.

Enintään 10-tuntisia päiviä voidaan teettää yksittäisellä työntekijällä enintään 30 päivänä kalenterivuodessa ja enintään kahtena peräkkäisenä työviikkona.

Edellä mainitusta poiketen työnantaja voi kolmen päivän ilmoitusaikaa noudattaen pidentää kunnossapitotyöntekijöiden säännöllisen työajan enintään 10 tuntiin ja viikoittaisen työajan enintään 50 tuntiin, enintään 2 viikkona huoltoseisakkien tai muiden vastaavien tilanteiden kunnossapitotöissä.

Työntekijällä on mahdollisuus kieltäytyä tämän työehtosopimusmääräyksen mukaisista työaikamuutoksista tapauskohtaisesti, asiallisista henkilökohtaisista syistä johtuen (esim. terveydelliset syyt, lasten tai omaisten hoito).

Työajan täytyy tasoittua keskimäärin 40 tuntiin viikossa 52 kalenteriviikon kuluessa. Työnantaja laatii alustavan tasoittumissuunnitelman ja osapuolet sopivat vapaan ajankohdasta 4 kalenteriviikon kuluessa työn tekemisestä. Jos vapaan ajankohdasta ei päästä sopimukseen, työntekijällä on oikeus tasata työaikansa keskimäärin 40 tuntiin viikossa 3 viikon ilmoitusaikaa noudattaen pitämällä vapaat ensisijaisesti kokonaisina päivinä. Työntekijän ilmoittamaa vapaata ei kuitenkaan voi pitää silloin, jos yrityksen tuotannollinen toiminta vakavasti häiriintyy tai viikoilla, joille työnantaja on ilmoittanut tarpeen tehdä tämän työehtosopimusmääräyksen mukaista pidennettyä työaikaa.

Mikäli tässä työehtosopimusmääräyksessä tarkoitettuja vapaita ei ole pidetty 52 kalenteriviikon kuluessa, työnantaja korvaa tasaamatta jääneet tunnit 50 % korotettuna seuraavan palkanmaksun yhteydessä.

Aloittamis- ja lopettamistyö

Aloittamis- ja lopettamistyö on toimitusvarmuuden parantamiseksi ja tuotantohäiriöiden poistamiseksi säännöllinen työaika ylittäen tehtävää lisätyötä, jonka teettämisestä sovitaan paikallisesti. Sopimuksesta tiedotetaan henkilöstöä.

Aloittamis- ja lopettamistyöhön luetaan säännöllisen työajan lisäksi ennen tai jälkeen omaa säännöllistä työvuoroa tehtävä lisätyö. Aloittamis- ja lopettamistyö voi koostua työstä, joka on

- välttämätöntä, jotta työpaikan muut työntekijät voivat tehdä työtä koko säännöllisen työaikansa ja jotta tehtaan varsinainen tuotannollinen toiminta saataisiin päivittäin määräaikana alkamaan ja tuotanto voisi jatkua koko säännöllisen työajan
- joka on vuorotyössä tarpeen tietojen vaihtamiseksi työvuorojen vaihtuessa.

Aloittamis- ja lopettamistyöstä voidaan sopia työ sopimuksella.

Aloittamis- ja lopettamistyötä saa teettää työntekijäkohtaisesti enintään viisi tuntia viikossa.

Aloittamis- ja lopettamistyöstä maksetaan säännöllisen työajan palkkaa vastaava palkka mahdollisine työaika- ja olosuhteellisine. Paikallisesti voidaan sopia myös määrältään vastaavasta kiinteästä kuukausikorvauksesta.

Työaikapankki

Työaikapankki Työpaikalla voidaan paikallisesti sopien ottaa käyttöön työaikapankki.

Pöytäkirjamerkintä:

Työehtosopimuksen liitteessä 2 on lueteltu työaikapankkia käyttöön otettaessa huomioitavia asioita.

Liukuva työaika

Liukuvan työajan enimmäismäärän seurantajaksona voidaan käyttää 12 kuukautta.

13 § Vapaapäivät

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

14 § Arkipyhäviikkojen työaika

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

Rajoitus

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

Helatorstaiviikon työaika

Helatorstaiviikon vaikutuksesta työaikaan on sovittu liittojen välillä 22.2.2002 allekirjoitetulla pöytäkirjalla.

15 § Päivittäisen työajan järjestäminen sekä päivittäiset lepoajat

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

Lepoaika päivätyössä

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

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

Vuorotyö

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

Virvokkeiden nauttiminen

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

16 § Työviikon ja työvuorokauden alkaminen

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

Sunnuntaivuorokauden ajankohdasta ja siitä maksettavan korvauksen ajankohdasta voidaan sopia paikallisesti kaikissa työaikamuodoissa.

17 § Muutoksista ilmoittaminen

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

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

18 § Työaika päivätyössä sekä yksi- ja kaksivuorotyössä

Työajan tasaamisen soveltamisala

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

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

Työajan tasaamisvapaan kertyminen

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

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

Säännöllisiin työpäiviin rinnastettavat päivät

Tehtyihin säännöllisiin työpäiviin rinnastetaan vapaan kertymistä laskettaessa

- Päivät, joilta työnantaja työehtosopimuksen mukaisesti maksaa palkkaa työntekijän sairauden tai synnytysloman sekä alle 10-vuotiaan lapsen sairauden ajalta karenssipäivä kummassakin sairaustapauksessa mukaan lukien
- Työnantajan korvattava koulutus- ja matkustus aika säännöllisen työajan osalta
- Työehtosopimuksen 31 §:ssä tarkoitetut palkalliset poissaolopäivät
- Teollisuusliiton liittovaltuuston ja/tai -hallituksen kokouksiin säännöllisen työajan osalta käytetty aika
- Enintään 30 työpäiväksi sattuvaa lomautuspäivää vuodessa, ei kuitenkaan lomautuksen johtuessa muiden työntekijöiden vuosilomasta
- Tässä sopimuskohdassa tarkoitetut vapaapäivät

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

Ylimääräisten vapaiden huomioon ottaminen

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

Kertyneen vapaan antaminen

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

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

Työsuhteen päättymistilanteet

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

Vastaavasti työnantaja voi työsuhteen päättyessä pidättää lopputilistä liikaa annetut vapaat.

Paikallinen sopiminen vapaiden pitämättä jättämisestä

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

Ansiotaso

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

Korvaus viikoittaista ylityötä koskevien säännösten mukaan

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

Vuosiloman ansaitseminen

Vuosiloman pituutta laskettaessa pidetään tässä pykälässä tarkoitettuja vapaapäiviä työssäolon veroisina.

19 § Keskeytyvä kolmivuorotyö

Työajan pituus ja työajan tasaaminen

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

Työajan tasaamisesta aiheutuvan ansion vähentymisen korvaaminen

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

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

Vuosiloman ansaitseminen

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

Viikoittainen ylityö

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

Muuhun työaikamuotoon siirtyminen sekä työsuhteen päättymisen

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

20 § Keskeytymättömän kolmivuorotyö

Työajan pituus ja työajan tasaaminen

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

Työajan tasaamisesta aiheutuvan ansion vähentymisen korvaaminen

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

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

Vuosiloman antaminen

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

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

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

Viikoittainen ylityö

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

Arkipyhäkorvaukset

Arkipyhäkorvaukset maksetaan työehtosopimuksen -31 §:n mukaisin edellytyksin.

Muuhun työaikamuotoon siirtyminen sekä työsuhteen päättymisen

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

21 § Vuorokausilepo ja viikoittainen vapaa-aika

Vuorokausilepo

Työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin, sekä jaksotyössä vähintään yhdeksän tunnin keskeytymätön lepoaika, jollei kysymyksessä ole varallaoloaikana tehty työ. Jos työn tarkoituksenmukainen järjestäminen edellyttää, työnantaja ja asianomainen työntekijä voivat sopia tilapäisestä vuorokausilevon ta-
saamisesta. Vuorokausilevon tulee kuitenkin olla vähintään seitsemän tuntia.

Mikäli se esimerkiksi vuorokierron tai muun sellaisen syyn vuoksi katsotaan tarpeelliseksi, voidaan paikallisesti sopia vuorokausilevon lyhentämisestä siten, että se on vähintään 7 tuntia.

Edellä esitetystä voidaan tilapäisesti poiketa enintään kolmen peräkkäisen vuorokausilevon aikana kerrallaan työaikalain 25 § 3. momentissa tarkoitetuissa tapauksissa. Lepoajan on kuitenkin oltava vähintään viisi tuntia. Lyhennetyn vuorokausilevon korvaava lepoaika on annettava työntekijälle seuraavan vuorokausilevon yhteydessä tai jos se ei ole työn järjestelyistä johtuvista syistä mahdollista, niin pian kuin se on mahdollista, kuitenkin 14 vuorokauden kuluessa. Korvaava lepoaika on annettava yhdenjaksoisena, eikä sitä saa sijoittaa varallaoloajalle.

Viikoittainen vapaa-aika

Työaika on järjestettävä niin, että työntekijä saa kerran viikossa vähintään 35 tuntia kestävän keskeytymättömän vapaa-ajan, joka on, mikäli mahdollista sijoitettava sunnuntain yhteyteen. Viikoittainen vapaa-aika voidaan järjestää myös keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa.

Keskeytymättömässä vuorotyössä vapaa-aika voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi, enintään 12 viikon aikana. Vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa. Teknisten olosuhteiden tai työn järjestelyjen niin edellyttäessä voidaan menetellä vastaavalla tavalla, jos siihen on työntekijän suostumus.

Pöytäkirjamerkintä:

Määräyksen tulkinta vastaa vanhan työaikalain (9.8.1996/605) 31 §:n säännöksen tulkintaa (mukaan lukien sitä koskevat työneuvoston lausunnot, esim. TN 1365-00 ja TN 1417-06).

Viikoittaisesta vapaa-ajasta voidaan poiketa, jos säännöllinen työaika on enintään 3 tuntia vuorokaudessa sekä työaikalain 28 §:ssä mainituissa poikkeustapauksissa. Näissä poikkeustapauksissa viikoittainen vapaa-aika on korvattava saman pykälän 2. momentissa säädetyllä tavalla.

22 § Ylityö, lisätyö sekä sunnuntaityö

Ylityön teettäminen

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

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

Vuorokautinen ylityö

Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan työaikalain mukaisesti korotettu palkka. Siten kahdelta ensimmäiseltä ylityötunnilta maksetaan 50 prosentilla ja sen jälkeisiltä ylityötunneilta 100 prosentilla korotettu palkka. Työehtosopimuksen 13 §:n 3. kappaleen tarkoittamassa tapauksessa ylityökorotus maksetaan sovitun säännöllisen työajan jälkeisiltä tunneilta.

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

Viikoittainen ylityö

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

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

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

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

Rahakorvauksen vaihtaminen vapaa-aikaan

Lisä- ja ylityöstä maksettava palkka voidaan työaikalain 21 §:n mukaisesti sopia vaihdettavaksi vastaavaan vapaa-aikaan työntekijän säännöllisenä työaikana.

Eri työaikamuodot

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

Sunnuntaityökorotuksen maksaminen tietyissä erityistapauksissa

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

Yli- ja sunnuntaityökorotuksen laskentaperuste

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

Työajan enimmäismäärä

Työajan enimmäismäärä noudattaa työaikaissa säädettyjä rajoituksia. Työajan enimmäismäärän tarkastelujaksona käytetään kalenterivuotta. Kalenterivuoden sijasta voidaan tarkastelujaksoksi sopia paikallisesti vuoden pituinen tarkastelujakso.

Ylityön enimmäismäärän tarkastelujaksona voidaan käyttää kalenterivuotta 31.12.2020 saakka.

23 § Hälytysluontoinen työ sekä varallaolo

Hälytysluontoisen työn edellytykset sekä siitä maksettava korvaus

Hälytysluontoista työtä on työ, jota tehdään hälytyskutsun perusteella ja työntekijä joutuu tulemaan työhön säännöllisen työaikansa ulkopuolella ja poistuttuaan työpaikalta. Mikäli työntekijä tulee tekemään työtä hälytyskutsun perusteella varsinaisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan hänelle tällöin tehdyn työn lisäksi kahden (2) tunnin palkkaa vastaava korvaus ilman

ylityökorotusta. Työajalta maksetaan 100 %-lla korotettu palkka. Yhtä tuntia lyhyemmältä työajalta maksetaan tunnin palkka.

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

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

Varallaolo

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

Varallaoloaikana ei sovelleta tämän pykälän hälytysluontoista työtä koskevia määräyksiä.

IV SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET

24 § Vuosiloma

Vuosiloman määräytyminen

Työntekijä saa voimassa olevan lain mukaisen vuosiloman.

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

Työssäoloon rinnastettavat ammattiliiton kokoukset

Mikäli työntekijälle on annettu vapautusta työstä hänen osallistuakseen

- Teollisuusliiton liittokokoukseen
- Teollisuusliiton valtuuston tai hallituksen kokoukseen
- SAK:n edustajakokoukseen tai SAK:n valtuuston kokoukseen

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

Vuosiloman määrittäminen irtisanomisajalle

Työnantajan irtisanoessa työntekijän työsopimuslain 7 luvun 2 §:n mukaisin työntekijän henki-
lööön liittyvin perustein työnantaja voi määrätä työntekijän pitämään ansaitut lomat irtisanomis-
aikana lomakaudesta riippumatta. Pidetyn vuosiloman ajalta maksetaan vuosilomapalkka ja
lomaraha tämän pykälän mukaisesti.

Vuosilomapalkka ja lomakorvaus

Vuosilomapalkka ja lomakorvaus määräytyvät liittojen välisen lomapalkkasopimuksen mukai-
sesti.

Paikallisesti voidaan sopia, että lomapalkka kokonaan tai osa siitä maksetaan yrityksen nor-
maalina palkanmaksupäivänä.

Lomaraha

Pääsääntö

Työntekijälle maksetaan lomarahana 50 prosenttia hänen vuosilomapalkastaan. Lomarahasta
puolet maksetaan vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä. Jäljelle jäävä osuus lomara-
hasta maksetaan sen palkanmaksun yhteydessä, jolloin työntekijän palkka ensimmäiseltä

vuosiloman jälkeiseltä työpäivältä maksetaan, tai olisi maksettu, ellei työntekijä olisi estynyt
palaamasta työhön. Edellytyksenä lomarahan jälkimmäisen osuuden maksamiselle on kuiten-
kin se, että työntekijän työsuhde on voimassa vielä vuosiloman viimeisenä päivänä.

Maksaminen useammassa erässä

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

Lomarahan maksaminen lomakorvauksen yhteydessä

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

Työsuhteen päättyminen lomakauden aikana

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

Lomarahan maksaminen eläkkeelle siirtymisen yhteydessä

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

Asevelvollisuutta suorittamaan lähtevän työntekijän lomaraha

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

Paikallinen sopiminen lomarahan maksamisen ajankohdasta

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

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

Lomarahan vaihtaminen vapaaksi

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

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

Kotityöntekijät

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

25 § Sairausajan palkka ja raskaus- ja vanhempainvapaan palkka

Sairausajan palkan maksamisen ajallinen kesto

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

Työsuhde ennen työkyvyttömyyden alkua
jatkunut yhtäjaksoisesti

Ajanjakso

Vähintään yhden kuukauden, mutta alle kolme vuotta

28 päivää

Kolme vuotta, mutta alle viisi vuotta

35 päivää

Viisi vuotta, mutta alle kymmenen vuotta

42 päivää

Kymmenen vuotta tai kauemmin

56 päivää

Alle yhden kuukauden kestäneet työsuhteet

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

Saman sairauden uusiutuminen

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

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

Karenssipäivän poistuminen

Sairausajan palkka maksetaan myös karenssipäivältä seuraavissa tapauksissa:

- Työntekijän työsuhte on ennen sairauden alkua jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään vuoden
- Sairauden aiheuttaman työkyvyttömyyden jatkuessa sairastumispäivän jälkeen vähintään kuusi (6) arkipäivää sekä
- Työkyvyttömyyden aiheuduttua työpaikalla todistettavasti sattuneesta työtapaturmasta
- Saman sairauden uusiutuessa siten, kuin edellä tässä pykälässä on sanottu
- Jos työntekijä on työskennellyt vuokratyöntekijänä ja siirtyy suoraan (enintään viikon keskeytyksellä) käyttäjäyrityksen palvelukseen, huomioidaan karenssiaikaa laskettaessa aika, jonka työntekijä yhdenjaksoisesti työskenteli vuokratyöntekijänä kyseisessä yrityksessä välittömästi ennen siirtymistä.

Sairastuminen kesken työpäivän

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

Työkyvyttömyyden toteaminen pääsääntöisesti lääkärintodistuksella

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

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

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

Edellytykset työterveyshoitajan tai terveydenhoitajan todistuksen hyväksymiselle epidemiatilanteissa

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

Sairauslomatodistuksiin mahdollisesti liittyvät epäselvyydet

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

Työntekijän ilmoitusvelvollisuus sairastumisestaan

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

Sairausajan palkan epääminen

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

Korvaava työ

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

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

Raskausvapaan palkka

Oikeus raskausvapaan palkkaan on työntekijällä (synnyttävä vanhempi), jolla on oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen raskausrahaan, ja jonka työsuhte on jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen laskettua aikaa.

Kyseiselle työntekijälle maksetaan raskausvapaan ajalta palkan ja raskausrahan erotus työsopimuslain 4 luvun 1 §:n perusteella tulevan raskausvapaan alkamispäivästä lukien. Raskausvapaan ajalta maksetaan palkkaa 35 kalenteripäivän pituiseen ajanjaksoon sisältyviltä työpäiviltä.

Vanhempainvapaan palkka

Oikeus vanhempainvapaan palkkaan on työntekijällä, jolla on oikeus sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 1-3 momentin (14.1.2022/28) mukaiseen vanhempainrahaan, ja jonka työsuhte on jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen laskettua aikaa tai adoptiovanhemman osalta vähintään kuusi kuukautta ennen adoptiolapsen hoitoon ottamista. Kyseiselle työntekijälle maksetaan vanhempainvapaan ajalta palkan ja vanhempainrahan erotus työsopimuslain 4 luvun 1 §:n perusteella tulevan vanhempainvapaan ensimmäisen jakson alkamispäivästä lukien. Vanhempainvapaan ajalta maksetaan palkkaa 6 arkipäivän pituiseen ajanjaksoon sisältyviltä työpäiviltä.

Pöytäkirjamerkintä:

Erotuspalkan maksaminen edellyttää työntekijän selvitystä raskaus- ja vanhempainrahan suuruudesta sekä perhevapaauudistuksen voimaantulon jälkeen vastaavien perhevapaata koskevien päivärahojen selvittämistä.

Lapsella voi olla yksi tai kaksi juridista vanhempaa. Oikeutta palkalliseen vanhempainvapaaseen ei ole työntekijällä, jolle on sairausvakuutuslain 9 luvun 7 §:n mukaisesti luovutettu vanhempainrahopäiviä.

Vähennykset sairausajan palkasta.

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

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

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

Työnantajan maksamien korvausten laskentaperuste

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

Muu järjestely paikallisesti sopien

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

26 § Lapsen sairastuminen

Korvauksen maksamisen yleiset edellytykset

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

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

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

Selvitys lapsen sairaudesta ja sen aiheuttamasta poissaolosta

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

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

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

Lapsen sairastuminen kesken työpäivän

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

Saman sairauden uusiutuminen

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

Poissaolon pituus

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

Vuosiloman ansainta

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

Sopimusmääräyksessä tarkoitettu yksinhuoltaja

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

Lapsen vanhemmat saman työnantajan palveluksessa vuorotyössä

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

Jos alle 10-vuotiaan äkillisesti sairastuneen lapsen vanhemmat ovat saman työnantajan palveluksessa ja toinen vanhempi on ollut yövuorossa ja toisen työvuoro on päiväaikaan, varataan päiväaikaan työssä olevalle vanhemmalle mahdollisuus ilman palkan menetystä hoitaa äkillisesti sairastunutta lasta, mikäli yövuorossa olleella puolisoilla on yövuoro myös seuraavana yönä.

27 § Lääkärintarkastukset

1.1 Lakisääteiset lääkärintarkastukset

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

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

1.1.3 Mikäli tarkastus tapahtuu työntekijän vapaa-aikana, maksetaan työntekijälle korvauksena ylimääräisistä kuluista summa, joka vastaa Kelan sairauspäivärahan vähimmäismäärää.

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 (esimerkiksi lääkärintodistus tai lääkärinpalkkiokuitti) sekä työnantajan pyytäessä selvitys siitä, kuinka kauan lääkärintarkastus odotuksineen ja kohtuullisine matka-aikoineen kesti.

1.2.12 Muissa kuin kohdassa 1.2.11 tarkoitetuissa sairastumis- tai tapaturmatapauksissa edellytetään, että työntekijä varaa vastaanottoajan työaikana vain, jos se ei ole kohtuullisen ajan (esimerkiksi normaalitapauksissa viikon) kuluessa saatavissa 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 välttäten.

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

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

1.2.2 E erityisedellytykset

Ansionmenetys korvataan:

1.2.21 Uusi tai uusiutuva sairaus

Sellaisen lääkärintarkastuksen ajalta, jossa todetaan työntekijän sairaus.

Lääkärin toimenpiteestä johtuneen enintään vuorokauden kestäneen työkyvyttömyyden ajalta.

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

1.2.22 Aikaisemmin todettu sairaus

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

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

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

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

Valtioneuvoston asetuksen mukaisen syöpäseulonnan ajalta.

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

1.2.23 Laboratorio- ja röntgentutkimukset

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

1.2.24 Raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset ja tutkimukset

Sairausvakuutuslain mukaisen **raskausrahan** saamisen edellytyksenä olevan lääkärintodistuksen tai terveyskeskuksen todistuksen hankkimiseksi välttämättömän tarkastuksen ajalta.

1.2.25 Äkillinen hammassairaus

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

1.3 Laskenta

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

28 § Ryhmähenkivakuutus

Työnantaja kustantaa työntekijöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen keskusjärjestöjen välillä sovitun mukaisesti.

29 § Työturvallisuus

Yleissääntö

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

Kieltäytymistä suorittamasta työtä, jota varten viranomaisten määräämiä varmuuslaitteita ei ole tehty, ei ole pidettävä työehtosopimuksen vastaisena kieltäytymisenä työstä.

Suojavaatteet tai -varusteet

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

Edellisen kappaleen määräystä sovelletaan ensisijaisesti

- Nokisiilojen täyttäjiin
- Ns. pienkemikaalien ja noen punnitsijoihin
- Nokisekoitus koneen hoitajiin sekä
- Nokisekoitusosastolla siivoojina työskenteleviin

V ERINÄISET KORVAUKSET

30 § Matkakustannusten korvaaminen

Matkojen suorittaminen

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

Matkan alkaminen ja päättyminen

Matka katsotaan alkaneeksi silloin, kun työntekijä lähtee välittömästi komennuspaikkakunnalle suuntautuvalla matkalla työpaikalta tai asunnostaan ja päättyneeksi silloin, kun hän palaa työpaikalleen. Mikäli työntekijä ei voi palata työpaikalleen säännöllisen työajan kuluessa, katsotaan matka päättyneeksi silloin, kun hän palaa asuntoonsa.

Matkustusajan määrittely

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

Työkomennuksen kestäessä yli seitsemän (7) vuorokautta lisätään varsinaiseen matkustusai-
kaan yhden tunnin pituinen valmistautumisaika.

Matkustamisesta aiheutuvien kustannusten korvaaminen

Matkaliput

Työnantaja korvaa kaikki komennuspaikkakunnalle ja sieltä takaisin tai edelleen toiselle ko-
mennuspaikkakunnalle tapahtuvasta matkustamisesta aiheutuvat tarpeelliset matkakustan-
nukset. Tällaisiksi luetaan II-luokan määräiset matkalippujen hinnat, matkatavarakustannukset
sekä yöllä matkustettaessa edellä mainitun luokan määräiset makuupaikkalippujen hinnat.

Oman auton käyttö

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

Matka-ajan korvaus

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

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

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

Päivärahat

Päivärahan maksamisen edellytykset

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

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

Matkavuorokausi lasketaan alkavaksi matkan alkamisesta.

Päivärahan määrä

Päiväraha on määrältään se, jonka verohallitus vuosittain verovapaaksi vahvistaa.

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

Majoittumiskustannusten korvaaminen

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

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

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

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

Työnantajan järjestämän asunnon taso

Kiinteät työkohteet

Työkohteen ollessa kiinteä ja työnantajan tällöin järjestäessä työntekijälle komennuspaikkakunnalta asunnon, tulee tarkoitukseen varatun majoituskaluston olla sellaista, että asumistilaa

kutakin majoitettavaa työntekijää kohti on vähintään 10 kuutiometriä ja että samaan huoneeseen majoitetaan enintään kaksi henkilöä. Lisäksi majoitustilojen yhteyteen varataan olosuhteisiin nähden riittävät sosiaali- ja virkistystilat.

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

Liikkuvat työryhmät

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

Ateriakorvaus

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

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

Mikäli toisin ei ole sovittu, tapauksissa, joissa työntekijän edellisessä kappaleessa tarkoitettu työ matkoineen on kestänyt vähintään 12 tuntia ja työntekijä sen vuoksi voi palata kotiinsa vasta myöhään illalla, korvataan syntyvät kustannukset toisella ateriakorvauksella. Mainittuihin

tunteihin lasketaan mukaan myös välittömästi ennen matkaa saman työvuorokauden aikana tehdyt työtunnit.

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

Työ ulkomailla

Päiväraha

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

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

Muut työehdot

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

Muilta osin sovelletaan myös ulkomaan matkoihin tämän pykälän määräyksiä.

Erityismääräyksiä matkatyötä koskien

Korvaus ruoasta rahana pyhä- ja juhlapäivinä

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

Kotimatkat

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

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

Rajoitus pykälän soveltamista koskien

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

Työturvallisuus

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

31 § Arkipyhäkorvaus

Korvattavat arkipyhät

Työntekijälle maksetaan arkipyhäkorvauksena kahdeksan (8) tunnin palkka työehtosopimuk-sen 8 §:n keskituntiansiota laskentaperusteena käyttäen:

- Uudenvuodenpäivältä
- Muuksi arkipäiväksi kuin lauantaksi sattavalta loppiaiselta
- Pitkäperjantailta
- Toiselta pääsiäispäivältä
- Vapunpäivältä
- Helatorstailta
- Juhannusaatolta
- Pyhäinpäivältä
- Jouluaatolta sekä
- Ensimmäiseltä ja toiselta joulupäivältä

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

Arkipyhäkorvauksen maksamisen yleiset edellytykset

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

Arkipyhän osuminen tietyn poissaolon ajalle

Arkipyhäkorvaus maksetaan tämän pykälän tarkoittamalle työntekijälle myös arkipyhiltä, jotka sattuvat

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

Arkipyhäkorvauksesta toisin sopiminen

Arkipyhän ajankohtaa ja siitä maksettavia korvauksia voidaan paikallisesti sopien siirtää, jolloin myös sunnuntaityökorotus siirtyy.

Itsenäisyyspäivä

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

Viikko- tai kuukausipalkkaiset työntekijät

Arkipyhäkorvausta ei makseta viikko- tai kuukausipalkkaiselle työntekijälle.

Kotityöntekijät

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

32 § Muita korvauksia

Kunnallisvaltuuston tai -hallituksen sekä vaalilautakunnan kokoukset

Työnantaja maksaa

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

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

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

50- ja 60-vuotispäivät

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

Asevelvollisuuskutsunta

Kutsuntapäivän korvaus

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

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

Kutsuntaan liittyvä erillinen lääkärintarkastus

Kutsuntaan liittyvään erilliseen lääkärintarkastukseen osallistuvalla työntekijälle korvataan tästä johtuva ja hyväksyttävästi selvitetty säännöllisen työajan ansionmenetys.

Reservin harjoitukset

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

Omat häät. Läheisen omaisen kuolema

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

Korvausten laskentaperuste

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

VI LUOTTAMUSMIEHET JA AMMATTIOSASTO

33 § Luottamusmiehet sekä työsuojeluvaltuutetut

Tehtäviensä hoitamista varten pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle järjestetään liitojen välisen yleissopimuksen edellyttämää säännöllistä vapautusta työstä sekä maksetaan hänelle kuukausittain korvausta seuraavasti:

Kumiteollisuuden työntekijöiden työehtosopimus

Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun vapautus työstä ja kuukausikorvaus **1.4.2020** alkaen

Työntekijöiden lukumäärä	Vapautus työstä/viikko	Kuukausikorvauksen määrä
Alle 20 työntekijää	1,5 tuntia	64
21-30	6,5 tuntia	74
31-40	7 tuntia	76
41-50	8 tuntia	77
51-80	11 tuntia	81
81-100	12 tuntia	88
101-150	16 tuntia	94
151-200	19 tuntia	106
201-275	24 tuntia	114
276-350	28 tuntia	120
351-450	34 tuntia	128
451-	kokonaan vapautettu	133

Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun vapautus työstä ja kuukausikorvaus **1.2.2024** alkaen

Työntekijöiden lukumäärä	Vapautus työstä/viikko	Kuukausikorvauksen määrä
Alle 20 työntekijää	1,5 tuntia	66
21-30	6,5 tuntia	76
31-40	7 tuntia	79
41-50	8 tuntia	80
51-80	11 tuntia	84
81-100	12 tuntia	91
101-150	16 tuntia	97
151-200	19 tuntia	109
201-275	24 tuntia	118
276-350	28 tuntia	124
351-450	34 tuntia	132
451-	kokonaan vapautettu	137

Pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle tehtäviensä hoitamista varten myönnettävän työstä vapautuksen pituutta ja kuukausikorvauksen määrää vahvistettaessa todetaan työpai-
kan työntekijäin lukumäärä välittömästi ennen pääluottamusmiehen- tai työsuojeluvaltuutettuvaa-
leja sekä vastaavana ajankohtana vuoden kuluttua vaalien jälkeen tai muuna paikallisesti so-
vittavana ajankohtana kerran vuodessa. Tämän mukaan todetun vapautuksen pituutta ja kuu-
kausikorvauksen määrää noudatetaan seuraavaan tarkistukseen saakka. Mikäli edustettavien
työntekijöiden määrässä tapahtuu olennaisia muutoksia, voidaan vapautuksen ja kuukausikor-
vauksen määriä tarkistaa muunakin ajankohtana.

Pöytäkirjamerkintä:

Työsuojeluvaltuutetun ja luottamusmiehen tehtävät määräytyvät yleissopimuk-
sen kohtien 3.1 ja 3.2 mukaan.

Varaluottamusmies ja työsuojeluvaravaltuutettu

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

Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun oikeus käyttää yrityksen tavanomaisia toimistovälineitä

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

Luottamus henkilön asemaan liittyvä liittokäsittely

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

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

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

34 § Työpaikan ilmoitustaulujen käyttö

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

35 § Ammattiosaston kokoukset

Kokousten järjestäminen työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä

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

Sopiminen työnantajan kanssa

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

Kokouspaikka

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

Kokouksen järjestäjän vastuu

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

Ammattiliiton edustajat

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

Teollisuusliiton toimihenkilöiden vierailut työpaikoilla

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

36 § Ammattiyhdistysjäsenmaksujen pidättäminen

Työnantaja pidättää, mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, työntekijän palkasta palkanmaksukausittain Teollisuusliitto ry:n jäsenmaksut ja tilittää ne Teollisuusliitto ry:n osoittamalle pankkitilille. Jäsenmaksujen pidättäminen suoritetaan siten, kuin siitä on liittojen välillä erikseen sovittu. Jäsen ilmoittaa työsuhteen aikana päättyvästä jäsenmaksuperinnästä tai palkkottomasta jaksosta työsuhteen aikana Teollisuusliittoon.

VII JÄRJESTYSMÄÄRÄYKSIÄ

37 § Työvälineiden hoito

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

38 § Työajan tarkkailu

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

39 § Työsäntöjen ja muiden määräysten noudattaminen

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

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

40 § Työstä poissaolo

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

VIII NEUVOTTELUJÄRJESTYS

41 § Henkilökohtaiset työsuhdeasiat

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

42 § Paikallinen sopiminen

Sopimisoikeus ja sopimusosapuolet

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

Sopimuksen voimassaolo, sitovuus ja muoto

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

Vuoropuheluun liittyvät haasteet

Luottamusmiesten ja työnantajaedustajien hyvä yhteistyö työpaikalla luo edellytykset niin paikalliselle sopimiselle, yrityksen tuottavuuden parantamiselle, kilpailukyvyllä ja työllisyydelle sekä hyvälle työilmapiirille.

Osana paikallisen sopimisen edistämistä liitot tukevat yhdessä työpaikkojen sopijaosapuolia vuoropuheluun liittyvissä haasteissa. Ongelmien ilmetessä, osapuoli tai osapuolet yhdessä voivat olla liittoihin yhteyksissä ja pyytää apua. Tavat, joilla yhteistyötä kehitetään, katsotaan tämän jälkeen kunkin työpaikan tarpeiden mukaisesti. Mahdollisiin ongelmiin puututaan kuitenkin viivytyksettä.

Paikallisesta sopimisesta tuloksia

Onnistuminen paikallisessa sopimisessa edellyttää muutostarpeen yhteistä ymmärtämistä, luottamusta ja sopimisrohkeutta.

Mikäli työpaikalla on jo yritetty sopia yrityksen tuottavuuden, kilpailukyvyn, työllisyyden tai työhyvinvoinnin parantamiseksi tärkeistä asioista siinä onnistumatta, neuvotteluosapuolet voivat pyytää yhdessä tai yksin molempien liittojen edustajia tueksi paikallisiin neuvotteluihin sopimukseen pääsemiseksi. Tavoitteena on, että sopimisen haasteisiin saadaan apua mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Mahdollisiin haasteisiin puututaan viivytyksettä.

Liitot voivat myös auttaa neuvotteluosapuolia avaamalla työehtosopimuksen ja työlainsäädännön tarjoamia muita vaihtoehtoja muutostarpeen ratkaisemiseksi. Liitot eivät puutu paikallisten osapuolten sopimusvapauteen.

Ratkaisuun voidaan päästä esimerkiksi seuraavin toimin:

- Purkamalla paikallisen sopimisen esteitä ja siihen liittyviä ennakkoluuloja.
- Kartoittamalla paikallisen sopimisen tarpeita ja mahdollisuuksia.
- Varmistamalla että sopijaosapuolilla on ajantasainen tieto sopimisen taustoista ja tavoitteista

43 § Erimielisyydet ja niiden ratkaiseminen

Paikalliset neuvottelut sekä asian alistaminen liittojen ratkaistavaksi

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

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

Liittojen väliset neuvottelut. Työtuomioistuin

Liittojen välisistä neuvotteluista on voimassa, mitä liittojen välisessä yleissopimuksessa on sovittu. Jos erimielisyyttä ei liittojenkaan välillä pystytä selvittämään, voidaan se saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

Työrauhavelvoite

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

Ammattiosasto, luottamusmiehet ammattiosaston edustajana ja työnantaja ovat velvollisia ylläpitämään työrauhaa työpaikalla. Työrauhahäiriön uhan tultua ammattiosaston, luottamusmiehen tai työnantajan tietoon, nämä ovat velvollisia viipymättä saattamaan asian ja kaikki sen arviointiin vaikuttavat seikat liittojen tietoon. Paikallisten osapuolten on pidättäydyttävä kaikista työtaistelutoimista, kunnes liitot ovat käsitelleet asian.

Liittojen on edellisessä kohdassa tarkoitetun ilmoituksen saatuaan viipymättä selvitettävä syy uhkaavaan työtaisteluun ja annettava vuorokauden kuluessa siitä tiedon saatuaan arvionsa siitä, onko uhkaava työtaistelutoimi työehtosopimuslain vastainen. Liitot saattavat kantansa paikallisille osapuolille tiedoksi. Työtaistelun ollessa liittojen arvion mukaan työehtosopimuslain vastainen työtaisteluun ei saa ryhtyä. Ammattiosastojen on noudatettava liittojen näkemystä ja pidättäydyttävä työtaistelusta tai mikäli työrauhahäiriö on jo käynnissä, päätettävä työtaistelutoimet ja palautettava työrauha välittömästi.

Liittojen tulee ohjata paikallisia osapuolia työrauhan ylläpitoon. Paikallisten osapuolten pyynnöstä liitot sekä työnantaja ja pääluottamusmies selvittävät kolmen arkipäivän kuluessa tarpeelliseksi katsottavin yhteisin toimin mihin työrauhaa vaarantanut kiista kohdistuu ja mitkä ovat sen syyt ja mitkä olisivat mahdollisen työtaistelun seuraukset. Mikäli paikallinen erimielisyys liittyy työehtosopimuksen soveltamiseen tai tulkintaan, asia tulee käsitellä työehtosopimuksen mukaisessa neuvottelujärjestyksessä.

44 § Koulutukset ja kehittämistilaisuudet

Työnantaja voi osoittaa työntekijälle säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi työn suorittamisen kannalta tarpeellista lisä-, täydennys-, laitteisto- tai turvallisuuskoulutusta tai tuottavuuden, tehokkuuden ja laadun parantamiseksi työpaikalla tai työnantajan osoittamassa paikassa järjestettäviä kehittämistilaisuuksia enintään 8 tuntia kalenterivuodessa.

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

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

Muutoin koulutustoiminnan osalta noudatetaan liittojen välisen yleissopimuksen määräyksiä.

Pöytäkirjamerkintä:

Mikäli edellä mainittu koulutus tai tilaisuus järjestetään työpaikan ulkopuolella, matkakustannusten korvaamisessa sovelletaan 29 §:n määräyksiä.

IX ERINÄISET MÄÄRÄYKSET

45 § Teollisuusalojen ammattiliiton hallintoelinten kokoukset

Työntekijällä, joka on valittu jäseneksi Teollisuusliitto ry:n hallitukseen, valtuustoon tai liittokokousedustajaksi, on oikeus saada vapautusta työstä osallistuakseen näiden hallintoelinten virallisiin kokouksiin. Työntekijän on ilmoitettava kokoukseen osallistumisesta viivytyksettä ja esitettävä asianmukainen selvitys työstä vapautuksen tarpeesta. Selvitys voi olla esimerkiksi virallinen kokouskutsu, josta ilmenee minkä elimen kokous on kyseessä, aika ja paikka.

46 § Työehtosopimuksen voimassaolo. Sopimuskappaleet

Työehtosopimuksen voimassaolo

Työehtosopimus on voimassa 17.2.2023 - 31.1.2025 jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

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

Sopimuskappaleet

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

Helsingissä 9. päivänä maaliskuuta 2023

KUMITEOLLISUUS RY

TEOLLISUUSLIITTO RY

Sami Nikander

Riku Aalto

Juha Teerimäki

Toni Laiho

KUMITEOLLISUUS RY
TEAM TEOLLISUUSALOJEN AMMATTILIITTO RY

KORJAUSPAJOJEN AMMATTITYÖNTEKIJÖIDEN PALKKAPERUSTEET

Aika 4. päivänä tammikuuta 2018

Paikka Kemianteollisuus ry

Läsnä	Sami Nikander	Kumiteollisuus ry
	Juha Teerimäki	Kumiteollisuus ry
	Riku Aalto	Teollisuusliitto ry
	Toni Laiho	Teollisuusliitto ry

1 § Palkkaperusteet

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

Nuoremmat ammattityöntekijät

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

Vanhemmat ammattityöntekijät

Työntekijällä tulee ammatissaan omata seuraava pätevyys:

- a) Työskentely piirustusten tai vastaavien työohjeiden mukaan
- b) Itsenäinen työsuoritus
- c) Alansa työkoneiden tuntemus ja käytön hallinta
- d) Mitta- ja työvälineiden hallitseminen

Mainittu pätevyys saavutetaan yleensä työntekijän työskenneltyä ammatissaan viisi vuotta. Tällöin opetusohjelman mukaan hyväksytysti loppuun suoritetusta lähinnä oman alan ammattikoulusta lasketaan puolet ammatissa oloaikaa korvaavaksi ajaksi.

Pätevyyttä määritettäessä apuna voidaan käyttää pätevyysluokitusjärjestelmiin sisältyviä periaatteita.

Vaativat tai vastuulliset erikoisammattityöt

Ottaen huomioon paikalliset erot tehtävien vaativuudessa sekä työntekijöiden yksilöllisessä pätevyydessä pidetään asianmukaisena, että noin 25 prosenttia edellä ns. vanhemman ammattityöntekijän pätevyyden omaavista korjauspajojen ammattityöntekijöistä kuuluisi tähän ryhmään. Tehtävän vaativuudesta ja työntekijän pätevyydestä riippuen porrastetaan ns. nuorempien ja ns. vanhempien ammattityöntekijöiden henkilökohtaiset aikapalkat jäljempänä seuraavissa taulukoissa mainittujen vähimmäispalkkojen välisille palkka-alueille sekä vaativissa tai vastuullisissa erikoisammattitöissä työskentelevien ammattityöntekijöiden henkilökohtaiset aikapalkat näistä ylöspäin.

2 § Vähimmäispalkat

1.5.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat:

Euroa / tunti

Ns. nuoremmat ammattityöntekijät	11,79
Ns. vanhemmat ammattityöntekijät	12,56
Erikoisammattityöt	13,09

1.10.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat:

Euroa / tunti

Ns. nuoremmat ammattityöntekijät	12,05
Ns. vanhemmat ammattityöntekijät	12,84
Erikoisammattityöt	13,38

1.5.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat:

Euroa / tunti

Ns. nuoremmat ammattityöntekijät	12,45
Ns. vanhemmat ammattityöntekijät	13,26
Erikoisammattityöt	13,82

3 § Palkkojen kehityksen seuraaminen

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

4 § Suositus työvuoroluettelon laatimiseksi

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

5 § Pöytäkirjan soveltaminen tiettyihin laitospäivätyöntekijöihin

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

6 § Voimassaolo ja sitovuus

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

Tällä pöytäkirjalla on sama sitovuus ja voimassaoloaika kuin kumiteollisuuden työehtosopimuksella.

Kaikista tämän pöytäkirjan määräyksistä voidaan sopia toisin paikallisesti.

7 § Pöytäkirjan tarkastaminen ja hyväksyminen

Pöytäkirja todettiin molempien osapuolten allekirjoituksilla tulleen tarkastetuksi ja hyväksytyksi.

KUMITEOLLISUUS RY

Sami Nikander

Juha Teerimäki

TEOLLISUUSLIITTO RY

Riku Aalto

Toni Laiho

KUMITEOLLISUUDEN YLEISSOPIMUS

1 LUKU YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

Lähtökohtia

Osapuolet pyrkivät edistämään työpaikoilla neuvottelusuhteita ja sopimustoimintaa sekä vaikuttamaan kolmikantavalmisteluun yhteiskunnallisessa päätöksenteossa.

Osapuolet 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

Jommankumman osapuolen esittäessä työmarkkinaneuvotteluja, tulee ne mahdollisuuksien mukaan aloittaa viivytyksettä.

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

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

Ennakoilmoitus työtaisteluista

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

Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan Kumiteollisuus ry:n jäsenyrityksissä jäljempänä mainituin rajoituksin. Työpaikalla tarkoitetaan tässä sopimuksessa Kumiteollisuus ry:n 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 vastamaan työpaikan muuttunutta kokoa ja rakennetta.

Lakiviittaukset

Siltä osin kuin tässä sopimuksessa ei ole toisin sovittu, noudatetaan yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia (334/07) sekä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettua lakia (44/2006), jotka eivät ole tämän sopimuksen osia.

2 LUKU YHTEISTOIMINTA TYÖPAIKALLA

Kehittämistoiminta

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

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

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

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

Yhteistoiminnan toteuttaminen

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

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

Kehittämistoiminnan toteuttamiseksi voidaan paikallisesti sopia sellaisen yhteistoimintaelimen perustamisesta, joka käsittelee kehittämistoimintaan sisältyvät asiat. Se voi korvata erilliset yhteistoiminta- ja työsuojelutoimikunnat sekä muut vastaavat toimikunnat. Sama yhteistoimintaelin voi vastata myös yhteistoimintalain, työsuojelun valvontalain, työterveyshuoltolain (1383/01) 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 Teollisuusliitto ry:n rekisteröityä alayhdistystä.

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

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

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

Tehtävät

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

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

Neuvottelujärjestys

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

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

Paikallisten osapuolten yhdessä pyytäessä on sopijaosapuolilla 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 toimialueen koskevien työsuojelun yhteistoiminta-asioiden käsittelyyn ja toteutukseen. Varavaltuutettu hoitaa työsuojeluvaltuutetun ollessa estynyt tälle kuuluvat sellaiset tehtävät, joita ei voida siirtää työsuojeluvaltuutetun esteen päättymisen jälkeen hoidettavaksi.

Asiamies

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

Toimikunta

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

Soveltamisalan rajoitus

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

3.3 Ilmoitukset

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

Jos pääluottamusmies on ollut estynyt hoitamasta tehtäviään vähintään kuukauden ajan ja poissaolo jatkuu, eikä ilmoitusta varamiehestä ole tehty työnantajalle, hänen varamiehensä toimii pääluottamusmiehen sijaisena. Jos työsuojeluvaltuutettu on ollut estynyt hoitamasta tehtäviään vähintään kuukauden ajan ja poissaolo jatkuu, eikä ilmoitusta varamiehestä ole tehty työnantajalle, hänen varamiehensä toimii työsuojeluvaltuutetun sijaisena muissakin kuin Yleissopimuksen 3.2. kuvatussa tilanteessa.

Jos pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun varamies hoitaa pääluottamusmiestehtäviä/työsuojeluvaltuutetun tehtäviä vähintään kahden viikon ajan, maksetaan kuukausikorvaus tältä ajalta hänelle.

4 LUKU LUOTTAMUSMIESTEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN SEKÄ TYÖSUOJELUASIAMIEHEN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

4.1 Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen

Vapautus

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

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

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

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

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

Ansionmenetyksen korvaaminen

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

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

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

4.2 Asema

Työsuhde

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

Toimitilat

Työnantaja järjestää pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle tarkoituksenmukaisen paikan tehtävien edellyttämien tarvikkeiden säilyttämiseen. Työpaikan koon edellyttäessä erityistä toimitilaa, työnantaja järjestää tarkoituksenmukaisen tilan, jossa voidaan käydä tehtävien 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 alemmipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli ao. tehtävään valituksi tullessaan. Häntä ei saa myöskään siirtää vähempiarvoiseen työhön, jos työnantaja voi tarjota hänelle muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä. Jos pääluottamusmieheksi tai työsuojeluvaltuutetuksi valitun

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

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

Ammattitaidon ylläpitäminen

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

Liikkeen luovutus

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

4.3 Työsuhdeturva

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

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

Yksilösuoja

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

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

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

Ehdokassuoja

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

Jälkisuoja

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

Korvaukset

Jos luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena hänelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä työsopimuslain 12 luvun 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 luvun 2 §:n 1 momentin mukaan määräytyvä korvaus.

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

4.4 Varamiehet

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

5 LUKU TYÖNANTAJAN TIEDOTTAMISVELVOITTEET

Palkkatilasto- ja henkilöstötiedot

Ellei alakohtaisesti tai paikallisesti toisin sovita, on pääluottamusmiehellä oikeus tehtäviensä hoitoa varten saada Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n tilastoa vastaavat tiedot toimialueensa työntekijöiden ansiotasosta ja rakenteesta välittömästi EK: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 työhinnittelujärjestelmiin ja eri palkkausmuodoissa käytettävien olosuhdelisien määräytymis- ja laskentasääntöihin. Pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada tiedot toimialueellaan toimivista aliurakoitsijoista ja niiden palveluksessa työpaikalla olevasta työvoimasta.

Tiedot ulkopuolisesta työvoimasta

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

Oppisopimus- ja koulutussopimusoppilaat

Työnantaja on velvollinen ilmoittamaan pääluottamusmiehelle uusista oppisopimus- ja koulutussopimusoppilaista.

Työaikakirjanpito

Pääluottamusmiehellä on oikeus perehtyä hätä- ja ylityöstä työaikalain (872/2019) 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 yhteistointilain 3 luvun 10 § 2 momentin tarkoittamat yrityksen tilinpäätöstiedot henkilöstön edustajille pyydettyä kirjallisena.

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

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

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

Salassapitovelvollisuus

Milloin yrityksen työntekijät tai henkilöstön edustajat ovat tämän sopimuksen mukaisesti saaneet työnantajan liike- tai ammatissalaisuuksia 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 ammatissalaisuuden, salassapidon perusteet selvitetään asianomaiselle työntekijälle tai henkilöstön edustajalle.

6 LUKU HENKILÖSTÖN KESKINÄINEN TIEDOTUSTOIMINTA JA KOKOUSTEN JÄRJESTÄMINEN

Teollisuusliitto ry:n 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 työaikana, korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetys keskituntiansion mukaan laskettuna. Säännöllisen työajan ansionmenetys korvataan sekä säännöllisen työajan päälle sijoituvalla kurssiajalta että sen päälle sijoittuvalla matka-ajalta. Viikko- ja kuukausipalkkaisen henkilön palkkaa ei kurssin eikä sen vaatimien matkojen ajalta vähennetä.

Jos koulutus tapahtuu työajan ulkopuolella, siihen osallistumisesta on sovittava kyseisen työntekijän kanssa. Näissä tilanteissa korvataan koulutuksesta johtuvat suoranaiset kustannukset. Koulutukseen osallistumisen korvausperusteista sovitaan tarvittaessa paikallisesti.

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

Suoranaisilla kustannuksilla tarkoitetaan matka- ja majoituskustannuksia, kurssimaksuja, kustannuksia kurssiohjelman mukaisesta opetusmateriaalista ja internaattikurssien täysihoitomaksua.

7.2 Yhteinen koulutus

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

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

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

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

Yhteistä koulutusta koskevia määräyksiä sovelletaan myös osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevaan koulutukseen. Koulutukseen osallistumisesta voidaan sopia myös työnantajan ja asianomaisen henkilön kesken. Osapuolet suosittelevat, että niiden ja jäsenliittojen koulutuslaitokset sekä jäsenliittot 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 Teollisuusliitto ry:n 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 ja Teollisuusliitto ry:n koulutuslaitoksissa tai erityisestä syystä muualla ja jonka koulutustyöryhmä on hyväksynyt, työnantaja on velvollinen maksamaan luottamusmiehelle, varapääluottamusmiehelle, työsuojeluvaltuutetulle, -varavaltuutetulle, työsuojelutoimikunnan jäsenelle ja työsuojeluasiamiehelle heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta korvauksen ansionmenetyksestä, edellä mainituille luottamusmiehille enintään kuukauden ajalta ja työsuojeluluottamustehtävissä oleville enintään kahden viikon ajalta. Samoin maksetaan korvaus edellä mainituissa koulutuslaitoksissa järjestettyjen luottamusmiestoimintaan liittyvien koulutustilaisuuksien osalta ammattiosaston puheenjohtajalle enintään kuukauden ajalta, mikäli hän työskentelee yrityksessä, jossa on vähintään 100 asianomaisen alan työntekijää ja hänen johtamassaan ammattiosastossa on vähintään 50 jäsentä.

Lisäksi maksetaan edellisessä kappaleessa tarkoitetuista työntekijöistä kultakin sellaiselta kurssipäivältä, jolta ansionmenetyksen korvausta suoritetaan, kurssista sen järjestäjälle aiheutuvien ruokailukustannusten korvaukseksi ateriakorvaus. Ateriakorvauksen suuruus on vuonna 2023 28,25 euroa. Ateriakorvauksen määrä tulevalle kalenterivuodelle vahvistetaan aina edeltävän kalenterivuoden syyskuun loppuun mennessä tarkistamalla aikaisemman ateriakorvauksen määrää elinkustannusindeksissä tarkasteluvuotta edeltävästä heinäkuusta tarkasteluvuoden heinäkuuhun mennessä tapahtuneella muutoksella.

Esimerkki: Ateriakorvauksen määrä vuodelle 2024 todetaan syyskuussa 2023 pohjautuen elinkustannusindeksin muutokseen aikavälillä heinäkuu 2022 - heinäkuu 2023.

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

7.5 Sosiaaliset edut

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

8 LUKU ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ

8.1 Yleistä

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

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

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

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

8.2 Alihankinta

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

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

8.3 Vuokratyövoima

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

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

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

Vuokratyövoiman käyttämisestä voidaan sopia toisin paikallisesti.

9 LUKU SOPIMUKSEN SITOVUUS

Tämä sopimus on voimassa työehtosopimuksen osana.

KUMITEOLLISUUS RY

TEOLLISUUSLIITTO RY

LOMAPALKKASOPIMUS

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

1 § Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan vuosilomalain 11 §:ssä tarkoitettuihin tuntipalkkaisiin työntekijöihin.

2 § Vuosilomapalkka ja lomakorvaus

1. Työntekijän vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskentaperusteena on keskituntiansio, joka saadaan siten, että lomanmääräytymisvuonna työssäolon ajalta työntekijälle maksettu tai maksettavaksi erääntynyt palkka, hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta lukuun ottamatta, jaetaan vastaavien työtuntien lukumäärällä.
2. Työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus saadaan kertomalla hänen 1) kohdassa tarkoitettu keskituntiansionsa vuosilomalain 5 ja 6 § 1 momentissa tarkoitettujen lomapäivien lukumäärän perusteella määräytyvällä seuraavasta taulukosta ilmenevällä kertoimella:

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

Lomapalkkasopimus

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

4 § Sopimuksen sitovuus

Tämä sopimus on voimassa työehtosopimuksen osana.

KUMITEOLLISUUS RY

TEOLLISUUSLIITTO RY

KUMITEOLLISUUDEN IRTISANOMISSUOJASOPIMUS

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 § Yleinen soveltamisala

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

1. merimiestyösopimuslaissa (756/2011),
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 luvun 1 §:n ja 8 luvun 3 §:n perusteella.
2. Työsopimuslain 1 luvun 3 §:n 2 momentin perusteella tehtyjä määräaikaista työsopimuksia.
3. Työsopimuksen purkamista koeaikana työsopimuslain 1 luvun 4 §:n 4 momentin perusteella.
4. Työsopimuksen irtisanomista taloudellisista ja tuotannollisista syistä työsopimuslain 7 luvun 3 – 4 §:n perusteella.
5. Työsopimuslain 7 luvun 5 §:n ja 7 luvun 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 luvun 3 – 4 §:n perusteella suoritettu irtisanominen johtunut tosiasiallisesti työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönsä liittyvästä syystä ja olisiko työnantajalla ollut riittävät perusteet irtisanoa työntekijä sopimuksen 2 §:ssä mainituilla perusteilla sellaisessa tilanteessa, jossa työsopimus on purettu työsopimuslain 8 luvun 1 §:n 1 momentin perusteella.

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

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

2 § Irtisanomisen perusteet

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

Soveltamisohje

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

Työsopimuslain 7 luvun 2 § 2 momentissa on lueteltu erikseen syitä, joita ei ainakaan voida pitää asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena.

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

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

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

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

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

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

3 § Irtisanomisaajat

Työnantajan noudatettavat irtisanomisaajat 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 irtisanomisaajat 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 irtisanomisaika määräytyy, otetaan huomioon vain se aika, jonka työntekijä on ollut keskeytyksettä työnantajan palveluksessa samassa työsuhteessa. Esimerkiksi liikkeen luovutus, perhevapaa, asevelvollisuus tai opintovapaa eivät katkaise työsuhdetta.

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

Määräajan laskeminen

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

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

Esimerkki 1

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

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

Esimerkki 2

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

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

Irtisanomisajan kuluminen ja määräaikainen työ sopimus

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

4 § Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

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

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

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

Soveltamisohje

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

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

5 § Irtisanomisesta ilmoittaminen

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

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

6 § Irtisanomisen perusteen ilmoittaminen

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

II IRTISANOMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ

7 § Soveltamisala

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

8 § Irtisanomisen toimitaminen

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

9 § Työntekijän kuuleminen

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

Soveltamisohje

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

10 § Tuomioistuinkäsittely

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

11 § Välimiesmenettely

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

12 § Korvaus työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta

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

13 § Korvauksen määrä

Korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka.

Korvauksen suuruutta määrittäessä otetaan huomioon työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammattiin 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 luvun 3 §:ssä säädetyllä tavalla.

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

Soveltamisohje

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

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

III LOMAUTUS

14 § Lomauttaminen

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

Työnantaja ja työntekijä saavat työsuhteen kestäessä sopia lomautusilmoitusajasta ja lomautuksen toteuttamistavasta silloin, kun on kysymys määräaikaisesta lomauttamisesta työ sopimustilain 5 luvun 2 §:n 2 momentin 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 työ sopimustilain 13 luvun 5 §:ssä.

Soveltamisohje

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

Ennalta-arvaamaton ja poikkeuksellinen tilanne

Ylivoimaisena esteenä pidettävän ennalta-arvaamattoman ja poikkeuksellisen tilanteen kohdatessa työnantaja voi, lomautusten ollessa välttämättömiä, noudattaa viiden päivän lomautusilmoitusaikaa, ellei paikallisesti toisin sovita. Ylivoimaisena esteenä pidetään ennalta-arvaamatonta tilannetta, johon työnantaja ei ole voinut omilla toimillaan vaikuttaa.

Näissä tilanteissa mahdollinen yhteistoimintaneuvottelu aika on viisi päivää, ellei paikallisesti toisin sovita. Yhteistoimintalain (L1333/21) soveltamisalan piiriin kuuluvan työnantajan on noudatettava yhteistoimintalain säännöksiä kuitenkin tässä kohdassa sovituin poikkeuksin. Yhteistoimintalaki ei ole työehtosopimuksen osa.

Pöytäkirjamerkintä:

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

15 § Ennakkoselvitys

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

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

16 § Lomautusilmoitus

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

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

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

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

Poikkeukset lomautusilmoituksen määräajoista

Työsopimuslain 2 luvun 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 mukaisesti 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 työsuhde päättyy.

Poikkeukselliset lomautustilanteet

1. Lomautuksen peruuttaminen

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

2. Lomautuksen siirtäminen

Lomautusilmoitusaikana ilmaantuva työ voi kuitenkin olla luonteeltaan tilapäistä. Tällöin lomauttamisen peruuttaminen kokonaan ei ole mahdollista vaan lomautuksen alkamisajankohdasta 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 2.4.2018 lomautusilmoituksen 17.4. alkavasta lomautuksesta hänelle ilmaantuu 10.4.2018 uutta työtä 7 päivän ajaksi.

Työnantaja voi uutta lomautusilmoitusta antamatta siirtää lomautuksen alkamisajankohtaa siten 7 päivällä eli 24.4.2018.

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

Mikäli työehtosopimuksessa on toisaalla määrätty lyhennettyyn työaikaan siirtymisessä noudatettavasta ilmoitusmenettelystä, syrjäyttää tällainen sopimusmääräys tämän liittojen välisen irtisanomissuojasopimuksen 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 luvun 5 §:n säännöksiä. Tämän säännöksen mukaan työntekijällä on oikeus käyttää hänelle palkkaetuna annettua asuinhuoneistoa sen ajan, jolloin työnteko on keskeytynyt hyväksyttävän syyn, kuten lomauttamisen, vuoksi. Työnantajalla on kuitenkin oikeus periä työntekijältä vastike huoneiston käytöstä aikaisintaan palkanmaksuvelvollisuuden päättymistä seuraavan toisen kalenterikuukauden alusta. Vastike saa olla neliömetriltä enintään määrä, joka on asuminenlain (938/2014) nojalla vahvistettu paikkakunnalla kohtuullisiksi enimmäisasumismenoiksi neliömetriä kohden. Vastikkeen perimisestä on ilmoitettava työntekijälle viimeistään kuukautta ennen maksuvelvollisuuden alkamista.

IV ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

17 § Työvoiman vähentämisjärjestys

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

Työvoiman vähentämisjärjestystä koskevissa riidoissa noudatetaan 10 §:ssä sovittuja kanne-aikoja.

Soveltamisohje

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

18 § Irtisanomista tai lomautusta koskeva ilmoitus luottamusmiehelle ja työvoimaviranomaiselle

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

19 § Takaisinottaminen

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

Soveltamisohje

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

20 § Seuraamusjärjestelmä

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

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

Muutoin seuraamusjärjestelmän osalta noudatetaan aiemmin vallinnutta käytäntöä.

21 § Sopimuksen sitovuus

Tämä sopimus on voimassa työehtosopimuksen osana.

KUMITEOLLISUUS RY

TEOLLISUUSLIITTO RY

LIITE 1 SELVIYTYMISTOIMET YRITYKSEN TALOUDELLISISSA VAIKEUKSISSA

Yritystoiminnan jatkuvuuden ja työpaikkojen turvaamiseksi:

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

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

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

Kun yhteisesti todetaan, että yritys on ajautumassa poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin, jotka johtaisivat työvoiman käytön vähentämiseen, voidaan työnantajan päätöksellä ottaa käyttöön pidennetty lomakausi 1.4.–31.10.

Pöytäkirjamerkintä:

Yrityksellä tarkoitetaan yritystä tai sen itsenäistä osaa, kuten tuotantolaitosta.

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

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

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

LIITE 2 TYÖAIKAPANKKI

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

Järjestelmän käyttöönotto

Sopimus tehdään kirjallisesti työnantajan ja henkilöstön edustajien välillä. Liitot suosittelevat, että paikalliset osapuolet asettavat tavoitteet muun muassa tuottavuuden, kilpailukyvyn, työ-
turvallisuuden ja työntekijöiden yksilöllisten työaikatärpeiden huomioon ottamiseen työaika-
pankille.

Työaikapankkiin voidaan sopia siirrettäväksi esimerkiksi:

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

Järjestelmän käyttöönotossa sovittavat asiat

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

Järjestelmään siirretyt vapaat

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

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

Työehtosopimuksen liite 2, Työaikapankki

Liitot ovat yhtä mieltä

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

Palkanmaksu järjestelmissä

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

Järjestelmien toimivuuden seuranta

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

Henkilöstön edustajalle annetaan vuosittain koontiyhteenveto pankkiin kertyneistä ja pidetyistä vapaista

Työehtosopimuksen liite 3,
Tutustu työelämään ja tienaa kesäharjoitteluoehjelma 2023-2025

KUMITEOLLISUUS RY
TEOLLISUUSLIITTO RY

LIITE 3 TUTUSTU TYÖELÄMÄÄN JA TIENAA KESÄHARJOITTELUOHJELMA VUOSIKSI 2023 - 2025

KEMIANTEOLLISUUS KT RY
MUOVITEOLLISUUS RY
KUMITEOLLISUUS RY
LASIKERAAMINEN TEOLLISUUS RY
KENKÄ- JA NAHKATEOLLISUUS RY
KULTASEPPIEN TYÖNANTAJALIITTO RY
VENETEOLLISUUDEN TYÖNANTAJAT RY
TEOLLISUUSLIITTO RY

PÖYTÄKIRJA

Tutustu työelämään ja tienaa kesäharjoitteluoehjelma vuosiksi 2023-2025

Muoviteollisuuden ja kemiantuoteteollisuuden työehtosopimus, Kemian perusteollisuuden työehtosopimus, Öljy-, maakaasu- ja petrokemianteollisuuden työehtosopimus, Kumiteollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus, Lasikeraamisen teollisuuden työehtosopimus, Fiskars Finland Oy Ab:n työntekijöitä koskeva työehtosopimus, Kenkä- ja nahkateollisuuden työehtosopimus, Jalometallialan työehtosopimus, Harja- ja sivellinalojen työehtosopimus sekä Veneenrakennusteollisuuden työehtosopimus

Kemianteollisuus KT ry, Muovituoteteollisuus ry, Kumiteollisuus ry, Lasikeraaminen teollisuus ry, Kenkä- ja nahkateollisuus ry, Kultaseppien työnantajaliitto ry, Veneteollisuuden työnantajat ry ja Teollisuusliitto ry haluavat omalta osaltaan tukea peruskoululaisten, lukiolaisten, kymppiluokkalaisten sekä VALMA-koulutukseen osallistuvien nuorten mahdollisuuksia tutustua työelämään osana **Tutustu työelämään ja tienaa**-kesäharjoitteluoehjelmaa.

Kesäharjoitteluoehjelman tarkoituksena on tarjota nuorille omakohtaista kokemusta toimialan työpaikan toiminnasta, niissä esiintyvistä eri työtehtävistä, henkilöstörakenteesta, yhteistyömuodoista ja alan tarjoamista mahdollisuuksista sekä antaa nuorille mahdollisuuden tehdä heille sopivaa käytännön työtä. Kesäharjoittelupaikkoja haetaan suoraan alan yrityksistä.

Tämän vuoksi osapuolet ovat sopineet seuraavaa:

1. Jäljempänä olevat määräykset koskevat peruskoululaisten, lukiolaisten, kymppiluokkalaisten sekä VALMA-koulutukseen osallistuvia, joiden työsuhte perustuu **Tutustu työelämään ja tienaa**-kesäharjoitteluoehjelmaan.
2. Kaksi viikkoa tai kymmenen työpäivää kestävä kesäharjoitteluoehjelman mukainen työsuhte voidaan sijoittaa 1.6. – 31.8.väliseen aikaan vuosina 2023-2025. Nuorella voi olla useampi tämän suosituksen mukainen tutustumisjakso samalla työnantajalla kunakin vuonna.
3. ”Tutustu työelämään ja tienaa”-kesäharjoitteluoehjelman suorittamisesta maksetaan kertakaikkisena palkkana **365 euroa** vuonna 2023 **ja 375 euroa** vuosina 2024 ja 2025. Palkka sisältää tutustumisjaksolta kertyneen lomakorvauksen. Palkasta maksetaan lakisääteiset sosiaaliturvamaksut henkilön iästä riippuen.
4. Voimassa olevan työehtosopimuksen palkkoja, palkanmääräytymisperusteita ja muita rahanarvoisia etuja koskevia määräyksiä ei sovelleta niihin henkilöihin, joiden työsuhte perustuu tässä pöytäkirjassa tarkoitettuun kesäharjoitteluoehjelmaan. Lukuun ottamatta säännöllisen työajan pituutta heihin ei myöskään sovelleta työehtosopimuksen työaikaa koskevia määräyksiä, mikäli ne vaikeuttaisivat kesätyöharjoitteluoehjelman käytännön toteutusta.

Helsingissä 29. päivänä joulukuuta 2022

Kemianteollisuus KT ry

Muoviteollisuus ry

Kumiteollisuus ry

Lasikeraaminen teollisuus ry

Kenkä- ja nahkateollisuus ry

Kultaseppien työnantajaliitto ry

Veneteollisuuden työnantajat ry

Teollisuusliitto ry

LIITE 4 SOVELTAMISOHJE PK-YRITYKSET JA AY-KOULUTUS

TEOLLISUUSLIITON JÄRJESTÄMILLE KURSSEILLE OSALLISTUMINEN

Pienten ja keskisuurten yritysten ottaminen huomioon

Kumiteollisuus ry ja Teollisuusliitto ry toteavat yhdessä, että kurssien määrässä ja henkilöstöedustajien osallistumisoikeudessa huomioidaan pienet ja keskisuuret yritykset.

Pienissä ja keskisuurissa yrityksissä henkilöstöedustajat osallistuvat töihin ja henkilöstön edustustehtäviin, jolloin kursseille osallistuminen saattaa aiheuttaa tuntuva haittaa yrityksen tuotannolle tai toiminnalle. Edellä mainituista syistä pienissä ja keskisuurissa yrityksissä kursseilla käydään yleensä hitaamassa tahdissa verrattuna isoihin yrityksiin. Toimitusvarmuus ei kurssien takia saa vaarantua. Ylityön tekemistä vältetään mahdollisuuksien mukaan ja pyritään ratkaisemaan vapautus työstä joustavin järjestelyin.

Milloin henkilöstön edustaja on hakeutunut kurssille, ja työnantaja on tehnyt kielteisen päätöksen tai mikäli työnantaja joutuu yrityksen tuotannollisesta tai toiminnallisesta syystä siirtämään kurssia, pyritään yhteisesti selvittämään muu mahdollinen sopiva ajankohta. Epäselvissä tilanteissa osapuolet voivat olla yhteydessä Teollisuusliiton koulutusyksikköön ja/tai Kemianteollisuuden työsuhteasiantuntijoihin.

Pääluottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu tai heidän varamiehensä eivät pienissä ja keskisuurissa yrityksissä osallistu samasta yrityksestä samaan aikaan ay-kursseille, ellei paikallisesti toisin sovita.

Kehittämiskeskustelut

Vähintään toimikauden alussa työnantaja käsittelee yhdessä pääluottamusmiehen kanssa

- työpaikan neuvottelujärjestelmälle asetettavia/asetettuja tavoitteita ja sen toimivuutta
- yhteiset tavoitteet yrityksen toimintaedellytysten, paikallisen sopimisen, työpaikan ja hyvinvoinnin kehittämiseksi
- Teollisuusliiton järjestämät, työnantajan tuen piirissä olevat koulutukset
- luottamusmiehen tehtävään ja yhteisiin tavoitteisiin liittyvän koulutuksen tarve, aikataulut ja tavoitteet.

Osapuolet suosittelevat, että työsuojeluvaltuutetun kanssa käydään samanlainen keskustelu koulutus-tarpeineen.

Opiskelu

Opiskelumahdollisuuksien monipuolistamiseksi Teollisuusliiton kurssitarjonnassa on myös monimuoto-koulutusta. Kurssien kehitystyössä hyödynnetään Kemianteollisuuden Paikallisen sopimisen monimuoto-kurssin kokemuksia.

Verkko-opinnot

Osa verkko-opinnoista voi olla ohjattuja verkkoluentoja, jotka ilmoitetaan ennakoon ja osa itsenäisesti suoritettavia opintoja, joita toteutetaan suunnitelman mukaan. Myös verkko-opintojen osalta työnantaja maksaa ansionmenetyskorvauksen.

Työehtosopimuksen liite 4
Soveltamisohje pk-yritykset ja ay-koulutus

Verkko-opinnoista tehdään ohjeellinen ajankäyttö- ja etenemissuunnitelma, jonka opiskelija toimittaa kurssin opettajalle. Koulutuksissa voi olla myös yhteisiä webinaareja sekä itseopiskeluun tarkoitettua materiaalia ja tehtäviä. Lisäksi mukana voi olla täydentävää materiaalia hyödynnettäväksi oman kiinnostuksen mukaan.

Verkko-opintoihin osallistuakseen opiskelija tarvitsee käyttöönsä työnantajaltaan tietokoneen, jossa on verkko-opiskeluun riittävät ominaisuudet. Opiskelija voi käyttää myös omaa tietokonetta. Jos verkko-opintoja suoritetaan työpaikalla, työskentelytila järjestetään siten, että se mahdollistaa häiriöttömän osallistumisen koulutukseen.

Liittojen sivuilta löytyy pohja, jonka avulla työnantajan edustaja ja henkilöstön edustaja voivat suunnitella ajankäyttö- ja etenemissuunnitelman.

Helsingissä 1.2.2022

KUMITEOLLISUUS RY

TEOLLISUUSLIITTO RY