

PAHVIN- JA PAPERINJALOSTUSALAN TYÖEHTOSOPIMUS

1.2.2017-31.1.2018

PAHVIN- JA PAPERINJALOSTAJAT JALO RY

YLEINEN TEOLLISUUSLIITTO RY

PAPERILIITTO RY

Sisällys

PAHVIN- JA PAPERINJALOSTUSALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISTA KOSKEVA ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA.....	7
I YLEISET MÄÄRÄYKSET.....	15
1 § SOVELTAMISALA, SITOVIUUS JA NOUDATTAMISVELVOLLISUUS	15
2 § KESKUSLIITTOJEN VÄLISET SOPIMUKSET	16
3 § JÄRJESTÄYTYMISVAPAAUS.....	16
4 § TYÖRAUHAVELVOITE	16
5 § TYÖSUHTEEN ALKAMINEN JA PÄÄTTYMINEN SEKÄ TYÖNOPASTUS	16
II TYÖAIKA 17	
6 § SÄÄNNÖLLISEN TYÖAJAN MÄÄRÄYTYMISTAVAT	17
7 § TYÖAJAN JÄRJESTÄMINEN.....	18
8 § LEPO- JA RUOKAILUAJAT	20
9 § TYÖAJAN LYHENTÄMINEN	20
10 § YLITYÖ	23
11 § HÄLYTYSLUONTOINEN TYÖ	26
III PALKKAMÄÄRÄYKSET.....	26
12 § TYÖPALKAT.....	26
13 § KAUSIPALKKA	27
14 § URAKKATYÖ.....	28
15 § KESKITUNTIANSIO	29
16 § TÖIDEN JÄRJESTELY JA SIIRTO TOISEEN TYÖHÖN.....	30
IV ERILLISET LISÄT.....	31
17 § VUOROTYÖLISÄT, ILTA- JA YÖTYÖ SEKÄ LAUANTAILISÄ	31
18 § OLOSUHDELISÄ.....	32
19 § PALVELUSVUOSILISÄ	32
V SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET	32
20 § SAIRAUSSAIRAJAN PALKKA	32
21 § LAPSEN SAIRASTUMINEN	35
22 § LÄÄKÄRINTARKASTUKSET	37
23 § MUITA KORVAUKSIA	40
24 § VUOSILOMA	41
25 § RYHMÄHENKIVAKUUTUS	44
26 § TYÖTURVALLISUUS	44
VI LUOTTAMUSMIEHET, TYÖSUOJELUVALTUUTETUT JA AMMATTIOSASTOT	45
27 § LUOTTAMUSMIEHET JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUT	45
28 § ILMOITUSTAULUJEN KÄYTTÖ	47
29 § KOKOUSTEN JÄRJESTÄMINEN TYÖPAIKALLA	47
30 § AMMATTIYHDISTYSJÄSENMAKSUJEN PERINTÄ.....	48
VII ERINÄISET MÄÄRÄYKSET	48
31 § JÄRJESTYSMÄÄRÄYKSIÄ	48
32 § NEUVOTTELUJÄRJESTYS	48
33 § PAIKALLINEN SOPIMINEN JA SEN MENETTELYTAVAT	49
34 § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO	49

LIITE 1

PAHVIN- JA PAPERINJALOSTUSALAN KESKEYTYVÄÄ KOLMIVUOROTYÖTÄ (TAM 35) KOSKEVA PÖYTÄKIRJA 8.10.2014.....	50
----------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

LIITE 2

AMMATTITASORYHMITTELYN OHJEISTUS.....	54
---------------------------------------	----

LIITE 3

TT-SAK YLEISSOPIMUS 4.6.1997	57
------------------------------------	----

LIITE 4

LOMAPALKKASOPIMUS 21.3.2005.....	74
----------------------------------	----

LIITE 5

IRTISANOMISSUOJASOPIMUS 10.5.2001 (TT-SAK)	77
--------------------------------------------------	----

ASIAHAKEMISTO

50- ja 60-vuotispäivät.....	39
Aaton työaika	18, 19, 50
Aattolisä.....	28, 30
Aikapalkka	26
Alihankinta	71
Ammattitasoryhmittely	25, 53
Ammattiyhdistysjäsenmaksujen perintä	47
Arkipyhät	18, 22, 30
Asevelvollisuus.....	31, 39, 78
Erilliset lisät.....	30
Erimielisyyksien sovittelu	47, 60
Erittäin raskas ja erittäin likainen työ.....	31
Hammassairaus	39
Hautauspäivä	40
Helatorstai	50
Hälytysluontoinen työ	25
Hätä- ja ylityöluettelo	45
Hääpäivä	40
Ilmoitustaulut	46
Ilta- ja yötyö.....	30
Iltavuorolisä.....	30
Irtisanomisaika.....	78
Irtisanomissuojasopimus.....	76
Isyysvapaa.....	21, 31, 34
Itsenäisyyspäivä	18, 50
Joulu	18, 24
Juhannus.....	18, 24
Järjestysmääräykset.....	47
Järjestäytymisvapaus.....	15
Jäsenmaksut	47
Kahvitauko	19
Kausipalkka.....	18, 22, 26, 41
Keskituntiansio	28
Keskusliittojen väliset sopimukset	15
Kokousten järjestäminen työpaikalla.....	46
Kolmivuorotyö	17, 39
Koulutus	63, 68
KTA-lisä	28
Kutsunnat	39
Laboratorio- ja röntgentutkimukset	38
Lakisääteiset lääkärintarkastukset.....	36
Lapsen sairastuminen.....	34
Vaikeasti sairas lapsi.....	36
Lauantai- ja aattolisä	28, 30
Lauantain työaika	50
Lepoaika	19
Lomakausi	40

Lomallelähtöraha	41
Lomapalkan tasausera	41
Lomapalkkasopimus	73
Lomautus	79, 83
Loppiainen	18
Luottamusmiehet	44, 59, 61
Lääkärintarkastukset	33, 36
Maksupäivä	26
Matkakustannukset	37
Merkkipäivät	39
Neuvottelujärjestys	47, 60
Ohjetuntipalkat	25
Olosuhdelisä	26, 28, 31
Paikallinen sopiminen	8, 48
Palkanmaksupäivä	26
Palkat	25
Palkattomat poissaolot	27
Palkkaennakko	27
Palkkakausi	26
Palvelusvuosilisä	26, 29, 31
Pekkasvapaat	19
Perehdyttäminen	15, 16
Päivätyö	17, 19
Päälouottamusmies	44, 46, 59, 62, 65
Pääsiäinen	18, 24, 50
Raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset	39
Reservin harjoitukset	36, 39
Ruokailutauko	19
Ryhmähenkivakuutus	43
Sairausajan palkka	21, 31
Sairauspoissaolo omalla ilmoituksella	33
Saman sairauden uusiutuminen	32
Siirto toiseen työhön	29
Sopimuksen soveltamisala	14
Sopimuksen voimassaolo	48
Suorituspalkkatyö	27
Synnytys	34
Säännöllisiin työpäiviin rinnastettava aika	21
Tyky -toiminta	58
Työaika	16
Arkipyhäviikkojen	18
Työaikamuodon tai työvuoron muuttaminen	17
Työajan lyhennys	8, 50
Työajan lyhentäminen	19
Työajan tarkkailu	18
Työnjohto-oikeus	15
Työnopastus	16
Työnopastuslisä	16, 28
Työpalkat	25
Työrauhavelvoite	15
Työsuhdeturva	64

Työsuhteen alkaminen ja päättyminen	15
Työsuojelu	60
Työsuojeluvaltuutettu.....	44, 60
Työtapaturmat	32
Työturvallisuus	43
Työviikko	18
Työvuorokausi	17
Työvuoron muuttaminen.....	17
Töiden järjestely ja siirto toiseen työhön	29
Ulkopuolinen työvoima	66, 71
Urakkatyö	27
Uudenvuodenpäivä.....	18
Uudet työntekijät.....	27
Uusi tai uusiutuva sairaus	38
Uusi työntekijä	15
Uusi vuosi.....	50
Vaikeasti sairaan lapsen hoito.....	36
Vajaat palkkakaudet.....	27
Valvontavelvollisuus	15
Vanhempainvapaa	31
Vapaapäivät.....	18
Vappu.....	18, 24, 50
Varapääluottamusmies.....	45, 65
Viikkolepokorvaus	28
Virkistystauko	19
Vuokratyövoima.....	14, 72
Vuorotyö.....	16
Vuorotyölisät.....	26, 30
Vuorovapaat.....	19
Vuosiloma.....	36, 40
Yhteistoiminta	57
Yksinhuoltaja	36
Yleissopimus.....	56
Ylityö.....	19, 22, 30
Ylityöluettelo	45
Yötyö.....	18, 30
Yövuorolisä	30
Äitiysvapaa	31, 34

Pahvin- ja paperinjalostusalan työehtosopimuksen uudistamista koskeva allekirjoituspöytäkirja

Aika 16.6.2016

Paikka Yleinen Teollisuusliitto ry, Helsinki

Läsnä Pekka Tsupari Yleinen Teollisuusliitto ry

Ilkka Raikamo Pahvin- ja paperinjalostajat Jalo ry

Petri Vanhala, Paperiliitto r.y

Timo Byman ”

Juhani Siira ”

1. Työehtosopimuksen uudistaminen

Todettiin, että liitot ovat tänään uudistaneet ja allekirjoittaneet Pahvin- ja paperinjalostusalan työehtosopimuksen liittojen välillä 24.5.2016 saavutetun neuvottelutuloksen mukaisesti, koska työmarkkinoiden keskusjärjestöt allekirjoittivat kilpailukyky sopimuksen 14.6.2016

2. Työehtosopimuksen voimassaolo

Uudistettu työehtosopimus on voimassa 1.2.2017 – 31.1.2018 jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

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

3. Palkantarkistukset

Sopimuskaudella 1.2.2017 – 31.1.2018 työehtosopimukseen ei tehdä palkkaa eikä muita kustannusvaikutteisia työehtoja koskevia muutoksia.

4. Työajan pidentäminen 1.2.2017 lukien

Kilpailukyky sopimuksen mukainen vuosittaisen työajan pidentäminen keskimäärin 24 tunnilla ansiotasoa muuttamatta toteutetaan muuttamalla

a) työehtosopimuksen 9 §:n 5. ja 6. kohdat kuulumaan seuraavasti:

5. Vapaan määrä (TAM 15, 16, 25, 26)

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

Työvuoroja/työpäiviä vähintään	Vapaapäivien lukumäärä
20	1
40	2
60	3
80	4
101	5
121	6
141	7
161	8
181	9
201	10

6. Vapaan määrä (TAM 17, 27)

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

Työvuoroja/työpäiviä vähintään	Vapaapäivien lukumäärä
18	1
37	2
55	3
73	4
92	5
110	6
129	7
147	8
165	9
184	10
202	11

b) muuttamalla keskeytyvää kolmivuorotyötä TAM 35 koskevan pöytäkirjan 2. kohdan toinen ja neljäs kappale ja 4.1 kohta kuulumaan seuraavasti:

2. Säännöllinen työaika

Säännöllinen viikoittainen työaika voidaan paikallisesti sopimalla järjestää myös keskimääräisenä viikkotyöaikana. Käytettäessä keskimääräistä viikkotyöaikaa on viikoittainen säännöllinen työaika keskimäärin 35,9 tuntia viikossa ja työajan tulee tasoittua enintään 52 viikon pituisen tasoittumisjakson aikana. Edellä mainittu keskimääräinen viikkotyöaika toteutuu työntekijän vuosilomaoikeuden ollessa 30 lomapäivää.

Arkipyhien sijoittumisesta riippuen keskimääräisen viikkotyöajan pituus vaihtelee kalenterivuositain ja se on vuonna 2017 keskimäärin 36,2 tuntia.

4.1 Vuorovapaiden kertymisjärjestelmä

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

Väh.	14	työvuoroa/työpäivää	=1	vuorovapaa
"	27	"	=2	vuorovapaata
"	41	"	=3	"
"	55	"	=4	"
"	69	"	=5	"
"	82	"	=6	"
"	96	"	=7	"
"	110	"	=8	"
"	124	"	=9	"
"	137	"	=10	"
"	151	"	=11	"
"	165	"	=12	"
"	178	"	=13	"
"	192	"	=14	"
"	199	"	=14,5	"

5. Paikallisen sopimisen edistäminen

Kilpailukyky sopimuksen mukaisen paikallisen sopimisen edistämiseen liittyen työehtosopimukseen lisätään seuraava paikallista sopimista koskeva sopimusmääräys:

X § Paikallinen sopiminen ja sen menettelytavat

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

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

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

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

Lisäksi paikallisen sopimisen edistämiseen liittyen työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjaan tehdään seuraavat työaikapankkia ja ns. selviytymislauseketta koskevat kirjaukset:

Työaikapankki

Työaikapankilla tarkoitetaan yritys- tai työpaikkatasolla käyttöönotettuja työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelyjä, joissa sovitaan eri osatekijöiden säästämisestä tai lainaamisesta sekä yhdistämisestä toisiinsa pitkäjänteisesti.

Työaikapankin tarkoituksena on tukea yrityksen tuottavuutta ja kilpailukykyä sekä työntekijöiden yksilöllisten työaikatärpeiden huomioon ottamista.

Yrityksessä voidaan ottaa käyttöön työaikapankkijärjestelmä edellyttäen, että sen käyttöönotosta ja yksityiskohdista sovitaan työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä kirjallisesti. Mikäli työpaikalla on vain yksi luottamusmies, on hän edellä tarkoitettu pääluottamusmies.

Työaikapankin osatekijöiksi sovittujen erien antamista koskevat aika- ja muut rajoitteet syrjäytyvät työaikapankkisopimuksella, ellei toisin sovita.

Työaikapankin käyttöönottosopimukseen suositellaan kirjattavaksi mm. seuraavat asiat:

- keitä sopimus koskee
- mistä osatekijöistä työaikapankki muodostuu
- säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäismäärät
- työaikasaldon säästämisen- ja lainaamisraajat, joiden puitteissa säännöllinen työaika voi pidemmällä ajanjaksolla vaihdella
- palkkaperuste, jonka perusteella aikaa ja/tai rahaa säästetään tai lainataan
- työajan tasoittumisjakson pituus
- työkyvyttömyyden vaikutuksesta työaikapankkivapaan käyttöön
- säännöllisen vuorokautisen ja/ tai viikoittaisen työajan järjestämistä koskevat periaatteet
- työajan järjestämiseen liittyvät ilmoitus- ja menettelytavat
- Työpäivän tai sitä pidemmän vapaan antamisajankohdasta sovitaan työnantajan ja työntekijän kesken.

Työaikapankin säästämisen- ja lainaamisraajat voidaan sopia vapaasti. Sovittaessa yli vuoden pituisesta tasoittumisjaksosta, saa keskimääräinen säännöllinen viikkotyöaika kuitenkin olla enintään työaikalain mukainen.

Työaikapankissa olevat saldot tasataan ennen työsuhteen päättymistä. Mikäli kuitenkin työsuhteen päättyessä työaikapankissa on säästettyä aika- tai rahasaldoa, ne maksetaan lopputilin yhteydessä paikallisesti sovitulla tavalla. Lainatut aika- ja rahasaldot peritään lopputilissä.

Työaikapankkisopimuksen irtisanomisaika on kuusi kuukautta, ellei paikallisesti muuta sovita. Työaikasaldojen tasaaminen tapahtuu irtisanomisajan puitteissa. Mikäli aika- tai rahasaldoja ei ole tasattu irtisanomisajan kuluessa, niiden maksaminen ja takaisin periminen suoritetaan kuten työsuhteen päättyessä, ellei paikallisesti toisin sovita.

Paikallisen sopimisen hyödyntäminen yrityksen ollessa taloudellisissa vaikeuksissa

Työnantajan toiminnan ja työpaikkojen turvaamiseksi yrityksen taloudellisissa vaikeuksissa, on paikallisten osapuolten perusteltua pyrkiä hyödyntämään osana tervehdyttämistoimenpiteitä työehtosopimuksen mukaisen paikallisen sopimisen menettelytapoja noudattaen työehtosopimuksen mahdollistamat työehtojen sopeuttamiset.

6. Matkakustannusten korvaukset

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

7. Jatkuva neuvottelumenettely

Osapuolet sitoutuvat noudattamaan jatkuvan neuvottelumenettelyn periaatetta. Jatkuvaa neuvottelumenettelyä noudattaen liitot voivat käynnistää tarpeellisia kehitys- ja muutoshankkeita ja tarvittaessa yhteisesti sopien muuttaa työehtosopimusta.

8. Työehtosopimuksen määräysten kehittämisen kirjaaminen

Uuteen työehtosopimukseen päivitetään osapuolten välisen työehtosopimuksen määräysten ajantasaistamis- ja kehittämistyöryhmän kirjaukset 9.4.2014 päivätyn pöytäkirjan mukaisesti.

9. Korvaava työ

Työntekijä ei aina ole välttämättä sairauden tai tapaturman vuoksi täysin työkyvytön. Tästä syystä saattaa olla mahdollista osoittaa hänelle korvaavana työnä jotakin muuta työtä kuin hänen normaalia työtään tai normaalia työtä osittaisena. Työn asemasta kyseeseen voi tulla myös työntekijälle soveltuva koulutus tai työntekijän toimiminen kouluttajana.

Korvaavaa työtä koskevat menettelytavat laaditaan ja sovitaan ennen niiden käyttöönottoa pääluottamusmiehen kanssa.

Korvaavaa työtä koskevien menettelytapojen tulee noudattaa seuraavia periaatteita:

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

10. Muutosturva

Työllistyminen ja muutosturvan toimintamallit

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

Yhteistoiminta- ja irtisanomismenettely

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

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

Suunniteltua vähentämistä koskevan yhteistoimintamenettelyn yhteydessä käsitellään myös henkilöstösuunnitelmaan tarvittavat muutokset.

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

Työllistymisohjelma ja sen toteuttaminen irtisanomisaikana

Työnantajalla on tiedottamisvelvollisuus oikeudesta työllistymisohjelmaan.

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

Ilmoitusvelvollisuus koskee myös sellaisen määräaikaisen työsuhteen päättymistä, joka on muodostunut yhdestä tai useammasta keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin yhteensä vähintään kolme vuotta samaan työnantajaan jatkuneesta määräaikaisesta työsopimuksesta. Työnantaja on velvollinen

antamaan työvoimaviranomaiselle työntekijän suostumuksella hänen koulutustaan, työkokemustaan ja työtehtäviään koskevat tiedot heti irtisanomisen tapahduttua. Työnantaja osallistuu erikseen niin sovittaessa muutoinkin työllistymisohjelman laatimiseen.

Työntekijällä on mahdollisuus osallistua työllistymisohjelman laatimiseen.

Työllistymisohjelmaa voidaan tarvittaessa täydentää myöhemmin.

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

Työllistymisvapaan pituus määräytyy irtisanomisajan pituuden mukaan seuraavasti:

- 1) enintään yhteensä 5 päivää, jos irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi;
- 2) enintään yhteensä 10 päivää, jos irtisanomisaika on yhtä kuukautta pidempi mutta enintään neljä kuukautta;
- 3) enintään yhteensä 20 päivää, jos irtisanomisaika on yli neljä kuukautta;
- 4) enintään 30 päivää, jos työntekijän työsuhde on jatkunut vähintään 15 vuotta.

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

Työllistymisvapaan käyttämisestä ei saa aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa.

11. Työrauhavelvoite ja valvontavelvollisuus

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

12. Pöytäkirja ja sen tarkastaminen

Tätä pöytäkirjaa on laadittu kaksi saman sisältöistä kappaletta, yksi kummallekin sopijapuolelle.

Pöytäkirja todettiin sopijaliittojen allekirjoituksilla tulleen tarkastetuksi ja hyväksytyksi

13. Allekirjoitukset

Yleinen Teollisuusliitto ry

Pekka Tsupari

Pahvin- ja paperinjalostajat Jalo ry

Ilkka Raikamo

Paperiliitto r.y.

Petri Vanhala

Timo Byman

Juhani Siira

PAHVIN- JA PAPERINJALOSTUSALAN TYÖEHTOSOPIMUS

1.2.2017-31.1.2018

PAHVIN- JA PAPERINJALOSTAJAT JALO RY

YLEINEN TEOLLISUUSLIITTO RY

PAPERILIITTO RY

PAHVIN- JA PAPERINJALOSTAJAT JALO ry
YLEINEN TEOLLISUUSLIITTO ry
PAPERILIITTO ry

TYÖEHTOSOPIMUS

1.2.2017-31.1.2018

YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 § SOVELTAMISALA, SITOVUUS JA NOUDATTAMISVELVOLLISUUS

Soveltamisala

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

Sitovuus

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

Noudattamisvelvollisuus

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

Vuokratyövoima

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

2 § KESKUSLIITTOJEN VÄLISET SOPIMUKSET

Työehtosopimuksen osana noudatetaan seuraavia EK:n ja SAK:n välisiä sopimuksia:

- Yleissopimus 4.6.1997 siihen 10.5.2001 tehtyine muutoksineen (Liite 3)
- Lomapalkkasopimus 21.3.2005 (Liite 4)
- Irtisanomissuojasopimus 10.5.2001 (Liite 5)

3 § JÄRJESTÄYTYMISVAPAUS

Työnantajilla ja työntekijöillä on oikeus vapaasti päättää liittymisestään omiin järjestöihinsä.

4 § TYÖRAUHAVELVOITE

Kielletyt työtaistelutoimenpiteet

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

Valvontavelvollisuus

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

5 § TYÖSUHTEEN ALKAMINEN JA PÄÄTTYMINEN SEKÄ TYÖNOPASTUS

Työnjohto-oikeus

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

Uusi työntekijä

2. Työnantajan on huolehdittava siitä, että uusi työntekijä perehdytetään sekä opastetaan työtehtäviinsä. Työnopastuksen yhteydessä tulee myös selvittää työhön mahdollisesti liittyvät ympäristövaikutukset ja antaa ohjausta ympäristöhaittojen ehkäisemiseksi.

Uudelle työntekijälle on annettava tiedot työpaikan pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun vastaanottoajoista ja opastettava uusi työntekijä heidän puheillensa.

Työnopastuslisä

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

Uuden työntekijän osalta työnopastukseen liittyy myös työpaikkaan perehdyttäminen.

Työnopastuksen toteuttaminen

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

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

Opastuslisä

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

Lisää maksetaan opastettavien töiden ammattitason perusteella seuraavasti:

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

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

II TYÖAIKA

6 § SÄÄNNÖLLISEN TYÖAJAN MÄÄRÄYTYMISTAVAT

1. Työaikaan nähden noudatetaan voimassa olevia lain määräyksiä.

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

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

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

3. Säännöllinen vuorokautinen työaika voidaan tilapäisesti pidentää 9 tuntiin edellyttäen, että viikkotuntien lukumäärä enintään 3 viikon pituisena ajanjaksona tasoittuu keskimäärin 40 tuntiin. Järjestelystä on sovittava viimeistään ensimmäistä pidennettyä työpäivää edeltävänä työpäivänä.

Säännöllinen vuorokautinen työaika voidaan paikallisesti sopimalla pidentää enintään 10 tuntiin viikoittaisen työajan enimmäismäärän ollessa 50 tuntia edellyttäen, että työtä varten on ennalta laadittu työajan tasoittumisjärjestelmä, jonka kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu. Työajan tulee tällöin enintään 26 viikon pituisen ajanjakson puitteissa tasoittua keskimäärin 40 tuntiin viikossa.

4. Kolmivuorotyössä noudatetaan paperiteollisuuden työehtosopimuksen työaikamääräyksiä.

5. Työaikamuodon tai työvuoron muuttaminen on mahdollista vähintään seitsemän päivän ilmoitusaikaa noudattaen. Tieto muutoksesta on saatettava henkilökohtaisesti työntekijän ja pääluottamusmiehen tietoon.

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

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

Pöytäkirjamerkintä

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

7 § TYÖAJAN JÄRJESTÄMINEN

Työajan sijoittaminen

1. Säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä tarpeelliset tauot työssä määrää työnantaja lain ja työehtosopimuksen rajoissa. Käytännön

vaatimista muutoksista neuvotellaan ennen niiden toimeenpanemista pääluottamusmiehen kanssa.

2. Mikäli työsäännöistä tai paikallisesta sopimuksesta ei muuta johdu, on työaika päivätyössä järjestettävä kello 7.00 ja kello 16.00 väliseksi ajaksi.

3. Ellei paikallisesti toisin sovita, työviikko alkaa päivätyössä maanantaina kello 7.00 ja vuorotyössä maanantaina kello 6.00.

4. Yötyötä saadaan teettää työaikalain 26 §:n säännöksiä noudattaen tai sopimalla paikallisesti edellä mainitun lain nojalla.

Vapaapäivät

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

Arkipyhäviikkojen työaika

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

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

Työajan tarkkailu

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

Poikkeukselliset tilanteet

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

8 § LEPO- JA RUOKAILUAJAT

Ruokailutauko päivätyössä

1. Säännöllisessä päivätyössä työntekijällä on työvuoron aikana tunnin kestävä ruokailutauko, jolloin hän saa vapaasti poistua työpaikaltaan. Paikallisesti voidaan sopia puolen tunnin ruokailutauosta.
2. Lauantaisin ja juhlapäivien aattoina voidaan päivätyössä edellä 1 ja 2 kohdasta poiketen työskennellä ilman ruokailutaukoa. Tällöin työntekijälle on kuitenkin annettava yksi työaikaan sisältyvä 20 minuutin pituinen lepoaika.
Ruokailutaukoa ei edellä 1 ja 2 kohdasta poiketen myöskään pidetä, mikäli työehtosopimuksen 7 §:n 2 kohdan mukaisesti on päivätyössä paikallisesti sovittu lauantain ja juhlapäivän aaton työaika alkavaksi kello 6 ja päättyväksi kello 14. Ruokailutauon sijasta työntekijälle annetaan työaikaan sisältyvinä joko kaksi 10 minuutin pituista taukoa tai yksi 20 minuutin pituinen tauko.

Ruokailu vuorotyössä

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

Virkistystauko

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

Ruokailutauko ylityön edellä

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

9 § TYÖAJAN LYHENTÄMINEN

1. Työajan lyhentäminen koskee seuraavissa työaikamuodoissa työskenteleviä työntekijöitä:
 - * Päivätyö (TAM 15 ja TAM 16)
 - * Keskeytyvä kaksivuorotyö (TAM 25 ja TAM 26)
 - * Jatkuva yksivuorotyö (TAM 17)

* Jatkuva kaksivuorotyö (TAM 27)

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

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

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

Vapaan määrä (TAM 15, 16, 25, 26)

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

Työvuoroja/työpäiviä vähintään	vapaapäivien lukumäärä
20	1
40	2
60	3
80	4
101	5
121	6
141	7
161	8
181	9
201	10

Vapaan määrä (TAM 17, 27)

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

Työvuoroja/työpäiviä vähintään	vapaapäivien lukumäärä
18	1
37	2
55	3
73	4
92	5
110	6
129	7
147	8
165	9
184	10
202	11

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä noudatetaan paperiteollisuuden työehtosopimuksen vuorovapaamääräyksiä.

Säännöllisiin työvuoroihin / työpäiviin rinnastettava aika

7. Säännöllisiin työvuoroihin / työpäiviin rinnastetaan

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

Vapaat sairaustapauksissa

8. Säännöllisiin työvuoroihin/työpäiviin rinnastetaan myös ne, joilta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa. Työvuorojärjestelmään merkityt vapaat kuluvat sinä aikana, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa.

9. Sairaana olevaa työntekijää ei saa määrätä tässä pykälässä tarkoitetulle vapaalle, ellei kysymys ole tuotanto-osastolle, tuotantolinjalle tai työvuorolle samanaikaisesti annettavasta vapaasta. Tällöin vapaat kuluvat työntekijän sairaudesta huolimatta.

10. Työntekijän sairastuessa vapaan ajankohdasta ilmoittamisen jälkeen vapaat kuluvat myös sairauden aikana.

Vuorovapaat ja isyysvapaa

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

Vapaan antaminen

12. Vapaiden antokausi on verotusvuosi. Työnantaja ja työntekijä voivat kuitenkin sopia antokauden jatkamisesta siten, että vapaat annetaan seuraavan toukokuun loppuun mennessä.

13. Työtuntijärjestelmän mukaisista työpäivistä annettavien vapaiden ajankohdan määrää työnantaja vähintään kahden viikon pituista ilmoitus-aikaa noudattaen.

14. Vapaata annetaan vähintään työvuoro kerrallaan sekä täyden työvuoron ylittävä ansaittu vapaa (puoli vapaapäivää) yhdenjaksoisena, ellei paikallisesti toisin sovita.

15. Varsinaisen tai edellä 12 kohdan mukaisen työntekijän kanssa sovitun antokauden päättyessä antamatta olevat vapaat korvataan vapaapäivärahalta, joka maksetaan varsinaisen tai sovitun antokauden päättymistä seuraavana palkanmaksupäivänä.

Vapaiden pitäminen antokauden jälkeen

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

Vapaiden ajalta maksettava korvaus

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

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

Liikaa pidetyt vapaat

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

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

Vapaat ja työsuhteen päätyminen

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

10 § YLITYÖ

Ylityön teettäminen ja enimmäismäärät

1. Ylityötä saa teettää työntekijän suostumuksella työaikalain 18 §:n mukaisesti.

2. Työaikalain 19 §:ssä tarkoitettu ylityön enimmäismäärä on 138 tuntia kahdeksan palkkakauden pituisena ajanjaksona, kuitenkin enintään 250 tuntia työehtosopimuksen tarkoittaman verotusvuoden aikana. Paikallisesti sovittavan lisäylityön enimmäismäärä on 80 tuntia verotusvuoden aikana.

Paikallisesti voidaan sopia yhdestä verotusvuoden pituisesta yli- ja li-säilytyön tarkasteluajanjaksosta.

Vuorokautinen ylityö

3. Vuorokautisen ylityön käsite

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

4. Vuorokautisen ylityön korvaaminen

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

Viikoittainen ylityö

5. Viikoittaisen ylityön käsite

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

Muistutus:

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

6. Viikoittaisesta ylityöstä maksettava korvaus

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

Ylityökorvaus 8 viikoittaisen ylityötunnin jälkeen

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

Työskentely arkipäivänä ennen säännöllisen työvuoron alkamista

8. Jos työntekijä edeltä käsin annetun kutsun perusteella pyydetään työhön ennen työtuntijärjestelmän mukaisen arkityövuoronsa alkamista, työntekijälle maksetaan tällöin tehdyiltä työtunneilta 100 prosentilla korotettu palkka työtuntijärjestelmän mukaisen työvuoronsa alkamiseen saakka. Työtuntijärjestelmän mukaisen työvuoron säännölliseltä työajalta maksetaan yksinkertainen palkka.

Yöylityö

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

Ylityön ajalta maksettavan palkan perusosan vaihtaminen vapaa-aikaan

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

Työskentely sunnuntaina ja juhlapyhinä

11. Sunnuntaina tehdystä työstä maksetaan 100 prosentilla korotettu palkka.

12. Seuraavina juhlapyhinä sekä sunnuntaiksi sattuvana itsenäisyyspäivänä tehdystä työstä maksetaan 200 prosentilla korotettu palkka, joka sisältää sunnuntai- ja ylityökorvaukset.

	Korvaus %
Pääsiäinen	
Pitkäperjantai klo 06.00	200
Pääsiäislauantai	200
1. pääsiäispäivä	200
2. pääsiäispäivä	200
Vappu	
Vapunaatto klo 14 alkaen	200
Vapunpäivä	200
Juhannus	
Juhannusaatto klo 06.00	200
1. juhannuspäivä	200
2. juhannuspäivä	200
Joulu	
Jouluaatto klo 06.00	200
Joulupäivä	200
Tapaninpäivä	200
Uusi vuosi	
Uudenvuodenaatto klo 14 alkaen	200
Uudenvuoden päivä	200

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

13. Mikäli työntekijä joutuu työskentelemään kaikkina viikonpäivinä ja siten myös työaikalain 31 §:n tarkoittamana viikoittaisena vapaa-aikanaan, korvataan työhön käytetty aika työaikalain 32 §:n 2 momentin mukaisesti.

11 § HÄLYTYSLUONTOINEN TYÖ

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

III PALKKAMÄÄRÄYKSET

12 § TYÖPALKAT

Töiden sijoittaminen ammattitasoille

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

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

Ohjetuntipalkat

3.1 Voimassa olevat ohjetuntipalkat 1.1.2016-31.1.2018 ovat:

Ammattitaso		senttiä/tunti
1	970	
2	1011	”
3	1049	”
4	1095	”
5	1153	”
6	1219	”

Henkilökohtainen palkka

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

13 § KAUSIPALKKA

Palkkakausi

1. Palkkakausi on kaksi työehtosopimuksen mukaista työviikkoa.

Palkanmaksupäivä

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

Kausipalkka

3. Kausipalkka on työntekijän säännöllisen työajan aikapalkka.

Kausipalkan muodostaminen

4. Kausipalkkaan sisältyvät:

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

5. Kausipalkkaan ei sisälly:

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

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

Palkkaperusteiden muutosten vaikutus kausipalkkaan

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

Palkanmaksu työsuhteen alkaessa

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

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

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

Palkanmaksu työsuhteen päättyessä

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

Palkattomat poissaolot

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

Suorituspalkkatyötä tekevät työntekijät

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

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

14 § URAKKATYÖ

Urakkatyön hinnoittelusääntö

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

Hinnoittelusta sopiminen

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

Hinnoittelun tarkistaminen

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

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

15 § KESKITUNTIANSIO

Keskituntiansion muodostaminen

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

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

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

KTA-lisään kuuluvat ja sen ulkopuolelle jäävät palkkaerät

4. KTA-lisään sisältyvät:

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

5. KTA-lisään eivät sisälly:

- Ylityön korotusosat
- Sunnuntaityön korotusosat
- Viikkolepokorvaukset

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

KTA-lisän käyttöajanjaksot

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

Esimerkki:

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

16 § TÖIDEN JÄRJESTELY JA SIIRTO TOISEEN TYÖHÖN

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

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

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

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

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

5. Mikäli 50 vuotta täyttänyt työntekijä, jonka työsuhde on saman yrityksen palveluksessa tämän sopimuksen puitteissa jatkunut vähintään 20 vuotta, on menettänyt siinä määrin työkykyään, ettei hän enää voi suorittaa

taa entistä tehtävänsä, suosittelevat liitot, että ko. työnantaja siirtää hänet tehtävään, jossa aikaisemmassa työssä saavutettu keskituntiansio ei alene 1,5 vuoden ajalta siirrosta lukien ja sen jälkeen hänen kausipalkansa ei alene.

IV ERILLISET LISÄT

17 § VUOROTYÖLISÄT, ILTA- JA YÖTYÖ SEKÄ LAUANTAILISÄ

Vuorotyölisät

1.1 Voimassa olevat vuorolisät 1.1.2016-31.1.2018 ovat:

Iltavuorolisä	146 senttiä/tunti
Yövuorolisä	244 senttiä/tunti

Ilta- ja yötyölisä

2. Työntekijän säännöllisen työajan sijoituessa poikkeuksellisesti kello 16 ja kello 22 välille työn kuitenkaan olematta vuorotyötä, ylityötä tai häätätyötä, katsotaan sanotulle aikavälille sijoittuva työ iltatyöksi ja maksetaan sanotun aikavälin työtunneilta iltavuorolisän suuruista lisää. Samoin edellytyksin katsotaan kello 22 ja kello 6 välisenä aikana tehtävä työ yötyöksi ja maksetaan tämän aikavälin työtunneilta yövuorolisän suuruista lisää.

Lauantai- ja aattolisä

3. Lauantaityövuorokauden ja arkipyhäaaton työvuorokauden aikana tehdyiltä säännöllisen työajan tunneilta työntekijälle maksetaan erillinen lisä, jonka suuruus ajalla 1.1.2016-31.1.2018 on 321 senttiä tunnilta.

Peräkkäisinä aatto- ja launtaipäivinä lisä maksetaan ainoastaan ensimmäiseltä.

Tämän kohdan tarkoittamia arkipyhäaattoja ovat loppiaisaatto, kiirastorstai, vappuaatto, helatorstaiviikon keskiviikko, juhannusaatto, pyhäinpäivän aatto, itsenäisyyspäivän aatto, jouluaatto ja uudenvuoden aatto.

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

4. Työn ollessa yli- ja / tai sunnuntaityötä edellisissä kohdissa 1, 2 ja 3 mainituille lisille maksetaan ylityö- ja / tai sunnuntaityökorotus.

18 § OLOSUHDELISÄ

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

19 § PALVELUSVUOSILISÄ

Palvelusvuosilisän määräytyminen

1. Työntekijälle maksetaan työsuhteen yhdenjaksoisen keston perusteella määräytyvää erillistä palvelusvuosilisää **1.3.2014** alkaen tehdyille työtunneille seuraavasti:

Työsuhteen kesto	Lisän määrä
3 vuotta tai kauemmin	25 senttiä tunnilta
6 vuotta tai kauemmin	28 senttiä tunnilta
9 vuotta tai kauemmin	36 senttiä tunnilta
12 vuotta tai kauemmin	43 senttiä tunnilta
15 vuotta tai kauemmin	50 senttiä tunnilta
18 vuotta tai kauemmin	60 senttiä tunnilta
21 vuotta tai kauemmin	72 senttiä tunnilta

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

Työsuhteen kestoaikaan luettava aika

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

V SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET

20 § SAIRAUSAJAN PALKKA

Työsuhteen kesto alle kuusi kuukautta

1. Työsuhteen kesto alle yksi kuukausi

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

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

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

Työsuhteen kesto vähintään kuusi kuukautta

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

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

Pöytäkirjamerkintä

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

Eryityssäännös koskien työpaikalla sattuneita työtapaturmia

4. Työkyvyttömyyden aiheuduttua työpaikalla sattuneesta työtapaturmasta sairausajan palkka 35 päivän ajanjaksolta maksetaan myös edellä 1 ja 2 kohdassa tarkoitetuille työntekijöille.

Saman sairauden uusiutuminen alle 6 kuukauden työsuhteissa

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

Sairauspoissaolo omalla ilmoituksella

6. Työntekijällä on oikeus siitä itse ilmoittamalla olla sairauden vuoksi poissa työstä ja saada sairausajan palkkaa enintään kolmen vuorokauden pituiselta ajanjaksolta. Pidemmän sairaudesta johtuvan poissaolon yli kolmen päivän osuudesta tulee antaa tämän sopimuksen mukainen selvitys. Samassa yhteydessä otetaan käyttöön työhönpaluu keskustelu, jossa selvitetään ovatko poissaolot työstä johtuvia.

Sairauspoissaolo omalla ilmoituksella on mahdollista seuraavia periaatteita noudattaen:

- sairauspoissaolosta ilmoitetaan viipymättä suullisesti esimiehelle ja työhön palatessaan työntekijä allekirjoittaa selvityksen poissaolonsa syystä,
- tarvittaessa työnantajalla on oikeus määrätä työntekijä työterveyslääkärin tarkastettavaksi,
- tässä määräyksessä todettujen periaatteiden vastaisen menettelyn seurauksena työntekijä menettää oikeuden olla omalla ilmoituksellaan sairauden vuoksi pois työstään.

Lääkärintodistus

7. Työntekijän tulee vaadittaessa esittää työkyvyttömyydestään lääkärintodistus tai työnantajan hyväksymä muu todistus sairaudesta.

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

Sairausajan palkan epääminen

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

Sairausajan palkan laskentaperuste

10. Aikapalkalla työskentelevä työntekijä

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

11. Suorituspalkalla työskentelevä työntekijä

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

Äitiysvapaan ajalta maksettava palkka

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

Isyysvapaan ajalta maksettava palkka

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

Sairausajan ja äitiys- ja isyysvapaan palkan sekä lakisääteisten päivärahojen yhteensovitus

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

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

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

21 § LAPSEN SAIRASTUMINEN

Korvauksen maksamisen yleiset edellytykset

1. Työehtosopimuksen 20 §:n sairausajan palkkaa koskevan säännöksen sisältämiä periaatteita noudattaen maksetaan alle 10-vuotiaan lapsen äkillisesti sairastuessa äidille tai isälle korvaus lapsen hoidon järjes-

tämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä, lyhyestä tilapäisestä poissaolosta. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä ja että poissaolosta esitetään työehtosopimuksen 20 §:n 7. kohdan mukainen selvitys. Edellä sanottua sovelletaan myös yksinhuoltajiin.

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

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

Selvitys lapsen sairaudesta ja sen aiheuttamasta poissaolosta

4. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että lapsen sairaudesta ja sen aiheuttamasta poissaolosta annetaan sama selvitys, kuin työehtosopimuksen ja yrityksessä mahdollisesti omaksutun käytännön mukaan vaaditaan työntekijän omasta sairaudesta. Yleensä tämä merkitsee lääkärintodistuksen hankkimista lapsen sairaudesta. Mikäli kuitenkin työpaikalla hyväksytään työntekijän sairastumistapauksessa jokin muu selvitys, tulee tämän riittää myös lapsen sairastumisen vuoksi tapahtuvan poissaolon selvittämiseksi.

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

Lapsen sairastuminen kesken työpäivän

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

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

Poissaolon pituus

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

Vuosiloman ansainta

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

Sopimusmääräyksessä tarkoitettu yksinhuoltaja

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

Molemmat vanhemmat saman työnantajan palveluksessa vuorotyössä

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

Vaikeasti sairas lapsi

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

22 § LÄÄKÄRINTARKASTUKSET

A. Lakisääteiset lääkärintarkastukset

1. Peruste

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

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

Työehtosopimuksen 22 §:n A-kohtaa sovelletaan myös sellaiseen tartuntatautilaissa (25.7.1986 / 583) tarkoitettuun lääkärintarkastukseen, joka

johtuu työntekijän siirtymisestä saman yrityksen sisällä kyseistä lääkärintarkastusta edellyttävään työtehtävään.

2. Työnantajan korvausvelvollisuus

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

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

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

B. Muut lääkärintarkastukset

Ansionmenetyksen korvattavuuden edellytykset ovat seuraavat:

3. Perusedellytykset (koskevat kaikkia kohtia 3 - 7)

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

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

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

3.4 Lääkärintarkastus on järjestettävä työajan tarpeetonta menetystä välttäten.

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

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

4. Erityisedellytykset

Ansionmenetys korvataan:

4.1 Uusi tai uusiutuva sairaus

4.1.1 Sellaisen lääkärintarkastuksen ajalta, jossa todetaan työntekijän sairaus.

4.1.2 Lääkärin tutkimustoimenpiteestä johtuneen enintään vuorokauden kestäneen työkyvyttömyyden ajalta

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

4.2 Aikaisemmin todettu sairaus

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

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

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

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

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

5. Laboratorio- ja röntgentutkimukset

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

6. Raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset ja tutkimukset

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

7. Äkillinen hammassairaus

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

C. Laskenta

Tässä pykälässä tarkoitettu ansionmenetys korvataan sairausajan palkan maksamista koskevia periaatteita noudattaen (TES 20 § kohdat 9 – 10 sekä 12 -14). Edellä tämän pykälän kohdassa 2 tarkoitettu päiväraha maksetaan työehtosopimuksen matkakustannusten korvaamista koskevien määräysten mukaisesti.

23 § MUITA KORVAUKSIA

Asevelvollisuuskutsunta

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

Reservin harjoitukset

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

50- ja 60-vuotispäivät

3. Työntekijällä, jonka työsuhde on yhdenjaksoisesti kestänyt vähintään kolme (3) kuukautta, on oikeus 50- ja 60-vuotispäivänään saada säännöllistä työaikaan vastaava palkallinen vapaa merkkipäivän sattuessa hänen työvuoroluettelon mukaiseksi työpäiväkseen.

Kolmivuorotyössä merkkipäivän ohella palkallisia vapaita ovat samalle kalenterivuorokaudelle sattuvat työvuoroluettelon mukaiset yövuorot.

Läheisen omaisen hautauspäivä, avioliittoon vihkimispäivä

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

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

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

24 § VUOSILOMA

Yleistä 1. Työntekijän oikeus vuosilomaan määräytyy voimassa olevan lain mukaan. Keskusliittojen EK:n ja SAK:n välistä lomapalkkasopimusta noudatetaan työehtosopimuksen osana (Liite 4).

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

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

Vuosiloman antaminen

2. Vuosiloma annetaan 15.5. ja 15.9. välisenä aikana. Vuosilomalain loman jakamista koskevista säännöksistä riippumatta työnantaja saa antaa neljä viikkoa ylittävän loman osan erikseen lomakauden ulkopuolella.

3. Jos työt vuosiloman ajaksi keskeytetään, ei lomaoikeutta vailla oleville työntekijöille makseta palkkaa keskeytysajalta eikä lomaan oikeutetuillekaan pidemmältä ajalta kuin mihin heillä olisi oikeus vuosilomalain mukaan.

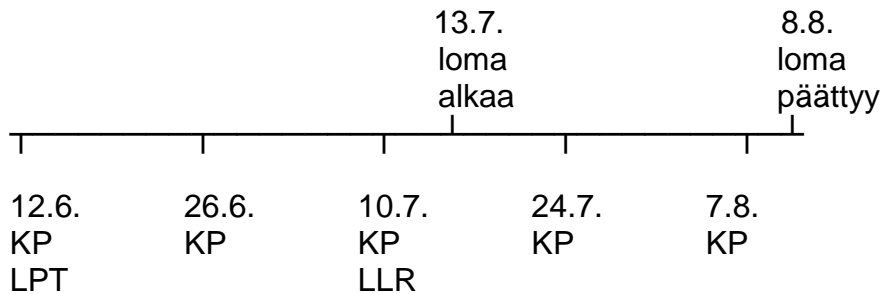
Vuosilomaetuudet

4. Työntekijälle maksetaan vuosiloman yhteydessä kausipalkka, lomallelähtöraha ja tasauserä.

Esimerkki loma-ajan palkanmaksun ajankohdista, kun vuosiloman ajankohta on 13.7.–8.8.

maksu- päivä	maksettavat palkan erät
-------------------------	------------------------------------

12.6.	kausipalkka (KP) + lomapalkan tasauserä (LPT)
26.6.	kausipalkka
10.7.	kausipalkka + lomallelähtöraha (LLR)
24.7.	kausipalkka
7.8.	kausipalkka



Loma-ajan kausipalkka

5. Kausipalkka maksetaan vuosiloman aikana työehtosopimuksen mukaisena.

Lomallelähtöraha

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

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

Lomallelähtörahan laskukaava:

$13 \text{ tuntia} \times \text{lomaan oikeuttavien kalenterikuukausien lukumäärä} \times \text{I vuosineljänneksen keskituntiansio } 3,4 \text{ prosentilla korotettuna.}$

Lomallelähtörahan enimmäismäärä on $156 \times \text{I vuosineljänneksen korotettu keskituntiansio.}$

Kuukausipalkalla työskentelevälle työntekijälle maksetaan lomallelähtöraha tämän kohdan mukaisesti.

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

Lomapalkan tasauserä

7. Työntekijälle maksetaan lomapalkan tasauserä kesäkuun ensimmäisenä palkanmaksupäivänä, ellei sen maksuajankohdasta paikallisesti toisin sovita.

Lomapalkan tasauserä määritetään vähentämällä lomapalkkasopimuksen mukaisesta lomapalkasta loma-ajan kausipalkkoja vastaava laskennallinen rahamäärä.

Vähennettävän rahamäärän suuruus lasketaan kertomalla lomapäivien lukumäärä luvulla 6,67 ja kertomalla näin saatu luku työntekijän tasauserän maksua edeltävän palkkakauden alussa voimassaolevasta kausipalkasta lasketulla tuntipalkalla.

Esimerkki tasauserän laskemisesta:

Oletustiedot:

- tuntipalkka 9,00 euroa
- työntekijällä on oikeus 30 päivän pituiseen vuosilomaan
- lomapalkkasopimuksen mukainen keskituntiansio 10,00 euroa
- lomapalkkasopimuksen mukainen vuosilomapalkka $222,4 \times 10,00 = 2224,00$ euroa
- laskennallinen kausipalkka $30 \times 6,67 \times 9,00 = 1800,90$ euroa

Lomapalkan tasauserä saadaan vähentämällä lomapalkkasopimuksen mukaisesta vuosilomapalkasta laskennallinen kausipalkka.

Lomapalkan tasauserän määräksi muodostuu siten $2224,00$ euroa – $1800,90$ euroa eli $423,10$ euroa.

$$\begin{aligned}\text{tasauserä} &= \text{vuosilomapalkka} - (\text{vuosilomapäivät} \times 6,67 \times \text{tuntipalkka}) \\ &= 2224,00 - (30 \times 6,67 \times 9,00) \\ &= 2224,00 - 1800,90 \\ &= 423,10 \text{ euroa}\end{aligned}$$

Osa-aikaisen työntekijän lomapalkan tasauserä

8. Osa-aikaisen työntekijän palkasta vähennetään osa-aikatyön ja koko-aikatyön suhteessa määräytyvä osa lomapalkan negatiivisesta tasauserästä. Vähennys tehdään loman päättymistä seuraavana palkanmaksupäivänä.

Lomapalkan tasauserästä tulee negatiivinen luku, koska osa-aikaisen työntekijän lomapalkkasopimuksen mukainen vuosilomapalkka on määritetty osa-aikatyön keskimääräisen viikkotyöajan ja koko-aikatyön suhteessa.

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

Esimerkki:

Oletustiedot:

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

Lomapalkan tasauserä saadaan vähentämällä lomapalkkasopimuksen mukaisesta vuosilomapalkasta laskennallinen kausipalkka.

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

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

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

25 § RYHMÄHENKIVAKUUTUS

Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan työntekijöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen keskusjärjestöjen välillä sovitun mukaisesti.

26 § TYÖTURVALLISUUS

1. Tapaturmien ja ammattitautien välttämiseksi ryhdytään kaikkiin tarpeellisiin toimenpiteisiin työntekijän turvallisuuden ja terveyden suojelemiseksi.
2. Työnantaja antaa työsuojeluvaltuutetulle sekä asianomaisille työosastoille tiedot työpaikalla käytettävistä kemiallisista aineista valtioneuvoston asetuksen (9.8.2001 / 715) 5 §:n mukaisella käyttöturvallisuustiedotteella.
3. Liitot pitävät tärkeänä, että edellä 1 kohdassa mainitut tiedot muiden kemiallisten aineiden käyttöön liittyvien työsuojelullisten vaatimusten ohella saatetaan käyttöpisteissä työskentelevien tietoon. Paikallisesti voidaan sopia asiaa koskevista menettelytavoista.
4. Vuosittain tarkastetaan, että työpaikalla käytettävistä kemiallisista aineista on kustakin olemassa ajantasainen käyttöturvallisuustiedote.

VI LUOTTAMUSMIEHET, TYÖSUOJELUVALTUUTETUT JA AMMATTIOSASTOT

27 § LUOTTAMUSMIEHET JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUT

Oikeus asettaa luottamusmies

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

Yleissopimuksen noudattaminen

2. Luottamusmiesten osalta noudatetaan EK:n ja SAK:n välisen yleissopimuksen määräyksiä (Liite 5).

Ansionmenetyksen korvaaminen

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

Edustavuuden toteaminen

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

Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun palkkio

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

Edustavuus	Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun palkkio euroa / palkkakausi ajalla 1.1.2016-31.1.2018
------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------

5 – 20	työntekijää	132 euroa
21 – 70	työntekijää	171 euroa
yli 70	työntekijää	198 euroa

Päälouottamusmiehellle palkkio maksetaan myös vuosiloman ajalta.

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

Päälouottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun vapautus työstä

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

Edustavuus		Työstä vapautuksen määrä tuntia / palkkakausi
10 - 20	työntekijää	3 tuntia
21 – 70	työntekijää	5 tuntia
yli 70	työntekijää	8 tuntia

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

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

Päälouottamusmiehen toimistotarvikkeiden säilyttäminen ja toimitila

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

Liittojen tulkinta koskien tavanomaisina pidettäviä toimistovälineitä

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

Hätä- ja ylityöluettelo

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

Ay-edustukseen liittyvät tehtävät

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

28 § ILMOITUSTAULUJEN KÄYTTÖ

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

29 § KOKOUSTEN JÄRJESTÄMINEN TYÖPAIKALLA

Oikeus kokousten järjestämiseen

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

Sopiminen työnantajan kanssa

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

Kokouspaikka

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

Kokouksen järjestäjän vastuu

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

Ammattiliiton edustajat

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

Paperiliiton toimihenkilöiden vierailut työpaikoilla

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

30 § AMMATTIYHDISTYSJÄSENMAKSUJEN PERINTÄ

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

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

VII ERINÄISET MÄÄRÄYKSET

31 § JÄRJESTYSMÄÄRÄYKSIÄ

Työsääntöjen ja muiden määräysten noudattaminen

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

Poissaolot työstä. Ilmoitusvelvollisuus

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

Työvälineiden ja tuotteiden käsittely

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

32 § NEUVOTTELUJÄRJESTYS

1. Jos työnantajan ja työntekijän välillä syntyy erimielisyyttä tämän työehtosopimuksen soveltamisesta tai tulkinnasta, on asiassa ensin työpaikalla neuvotteluteitse pyrittävä sovintoon. Mikäli paikalliset osapuolet eivät keskinäisissä neuvotteluissaan pääse asiassa yksimielisyyteen, voidaan erimielisyys jommankumman paikallisen osapuolen niin halutessa alistaa liittojen ratkaistavaksi. Tällöin asiasta on laadittava muistio, jossa on lyhyesti selostettu erimielisyyden aihe sekä kummankin osapuolen

kanta perusteluineen. Molempien paikallisten osapuolten allekirjoitettua muistion siitä toimitetaan kappale työehtosopimukseen osallisina oleville liitoille.

2. Jos asiasta ei liittojenkaan välillä käydyissä neuvotteluissa saavuteta yksimielisyyttä, voidaan se saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

33 § PAIKALLINEN SOPIMINEN JA SEN MENETTELYTAVAT

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

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

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

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

34 § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

1. Tämä sopimus tulee voimaan 1.2.2017 ja on voimassa 31.1.2018 saakka jatkuen senkin jälkeen vuoden kerrallaan, mikäli sitä ei kummaltakaan puolelta ole irtisanottu viimeistään kaksi (2) kuukautta ennen päättymisaikaa.

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

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

Helsingissä 16. päivänä kesäkuuta 2016

PAHVIN- JA PAPERINJALOSTAJAT JALO RY
YLEINEN TEOLLISUUSLIITTO RY
PAPERILIITTO RY

LIITE 1

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

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

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

1. Soveltamisala

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

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

2. Säännöllinen työaika

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

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

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

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

3. Arkipyhäviikkojen työaika ja vapaapäivät

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

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

Toinen pääsiäispäivä ei ole työpäivä, ellei paikallisesti toisin sovita.

Vappu on vapunaatosta kello 14 alkaen vapaapäivä.

Juhannusviikon keskiviikon klo 22.00:n ja juhannusaaton klo 6.00:n sekä jouluaaton aaton klo 22.00:n ja jouluaaton klo 6.00:n välinen aika voi olla säännöllistä työaikaa, jolta maksetaan kausipalkan lisäksi 200 %:n korotusosa. Edellä mainittuna aikana voidaan antaa vuorovapaa, jolta maksetaan yksinkertainen korvaus keskituntiansion mukaan.

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

4. Työajan tasaaminen

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

Keskimääräistä viikkotyöaikaa käytettäessä ei vuorovapaiden kertymisjärjestelmä ole käytössä.

4.1 Vuorovapaiden kertymisjärjestelmä

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

Väh.	11	työvuoroa/työpäivää	=1	vuorovapaa
"	22	"	=2	vuorovapaata
"	34	"	=3	"
"	46	"	=4	"
"	56	"	=5	"
"	68	"	=6	"
"	80	"	=7	"
"	91	"	=8	"
"	102	"	=9	"
"	114	"	=10	"
"	125	"	=11	"
"	137	"	=12	"
"	148	"	=13	"
"	159	"	=14	"
"	171	"	=15	"
"	183	"	=16	"
"	199	"	=17,5	"

Säännöllisiin työvuoroihin / työpäiviin rinnastetaan:

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

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

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

4.2 Keskimääräinen viikkotyöaika

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

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

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

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

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

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

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

Vuorovapaat annetaan lähtökohtaisesti työajan tasoittumisjaksoksi laadittavan työvuorojärjestelmän mukaisesti.

5. Palkanmaksu

Palkanmaksu perustuu työntekijän henkilökohtaiseen kausipalkkaan.

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

Sairausajan palkkaa maksetaan työehtosopimuksen 20 §:n mukaisesti.

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

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

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

6. Muutostilanteet

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

7. Vuosiloman kertyminen

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

8. Pöytäkirjan voimaantulo ja tarkistaminen

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

Pöytäkirja todettiin tarkastetuksi ja hyväksytyksi liittojen allekirjoituksilla

9. Allekirjoitukset

YTL/Pahvin- ja Paperinjalostajain Yhdistys ry
Paperiliitto ry

LIITE 2

AMMATTITASORYHMITTELYN OHJEISTUS

Ammattitaso 1

Työssä tarvittava ammattitaito saavutetaan lyhyellä koulutuksella ja lyhyen harjaantumisajan jälkeen.

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

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

Ammattitaso 2

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

Ammattitaso 3

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

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

Alalla yleisesti käytettävien koneiden ja laitteiden korjausten ja huollon hallitsemista.

Ammattitaso 4

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

Ammattitaso 5

Työssä tarvitaan varsinaiseen ammattiin koulutuksen lisäksi jatkokoulutusta ja kokemusta.

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

Ammattitaso 6

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

Tehtävät ovat kokonaisuutena vaativampia kuin normaalit ammattitason 5 työt.

Työn fyysinen rasittavuus ja työolosuhteet

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

AMMATTITASOILLE SJOITTELUN YHTEYDESSÄ HUOMIOON OTETTAVIA NÄKÖKOHTIA

I Tasoryhmittely tapahtuu parhaiten kahdessa vaiheessa:

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

II Tasoryhmittely vaativuusmääritelmien perusteella suoritetaan seuraavasti:

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

III Työn rasittavuuden ja olosuhteiden arviointi.

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

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

IV Lopullinen ryhmittely

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

Ammattitasoryhmittelyn ohjeistus

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

Ammattitaidon kehittäminen

Liitot korostavat henkilöstön ammatillisen koulutuksen merkitystä alan kilpailukykyä ja osaamistaidon kehittämiseksi. Liitot kehottavat paikallisia osapuolia toimimaan yhteisesti yritysten kilpailukykyä ja koulutusta koskevissa asioissa.

1 LUKU YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

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

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

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

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

Osapuolten neuvottelut ja lausuntojen pyytäminen

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

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

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

Ennakkoilmoitus työtaisteluista

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

Soveltamisala

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

Organisaatio- yms. muutokset

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

Lakiviittaukset

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

2 LUKU

YHTEISTOIMINTA TYÖPAIKALLA

Kehittämistoiminta

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

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

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

Työpaikalla seurataan yhteistoiminnassa sopivin aikavälein tuottavuutta, tuotantoa ja henkilöstöä koskevaa kehitystä.

Tarvittavista seurantajärjestelmistä ja tunnusluvuista sovi-
taan paikallisesti.

Yhteistoiminnan toteuttaminen

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

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

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

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

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

Tyky -toiminta

Työkykyä ylläpitävä toiminta työpaikoilla on linjajohdon, henkilöstöhallinnon, työterveyshuollon ja työsuojeluorganisaation yhteistyötä. Työkykyä ylläpitävän toiminnan periaatteet, joilla ylläpidetään työssä olevien henkilöiden työkykyä ja työssä selviytymistä, sisällytetään työsuojelun toimintaohjelmaan tai työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan. Sovittaessa voidaan edellä mainitut periaatteet sisällyttää myös työpaikalla laadittavaan kehittämistoiminta- tai muuhun vastaa-

vaan suunnitelmaan. Työsuojelupäällikön ja -valtuutetun tehtävänä on osallistua suunnitelman laatimiseen, toteuttamiseen ja seurantaan.

3 LUKU

YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT JA YHTEISTOIMINTAORGANISAATIOT

3.1

Luottamusmiehiä koskevat määräykset

Valitseminen

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

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

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

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

Tehtävät

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

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

Neuvottelujärjestys

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

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

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

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

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

3.2

Työsuojelua koskevat määräykset

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

Tehtävät

Työsuojelupäällikön tehtävänä on muiden työsuojeluyhteistoiminnan piiriin kuuluvien tehtävien ohella järjestää, ylläpitää ja kehittää työsuojeluyhteistoimintaa. Työsuojeluvaltuutetun tehtävät määräytyvät työsuojelun valvonnasta annetun lain ja asetuksen mukaan. Lisäksi työsuojeluvaltuutettu suorittaa muut tehtävät, jotka hänelle muun lainsäädännön ja sopimusten perusteella kuuluvat. Jollei muista tehtävistä ole

paikallisesti sovittu, työsuojeluasiamiehen tehtävänä on osallistua toimialuettaan koskevien työsuojelun yhteistoiminta-asioiden käsittelyyn ja toteutukseen. Varavaltuutettu hoitaa työsuojeluvaltuutetun ollessa estynyt tälle kuuluvat sellaiset tehtävät, joita ei voida siirtää työsuojeluvaltuutetun esteen päättymisen jälkeen hoidettavaksi.

Asiamies

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

Toimikunta

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

Soveltamisalan rajoitus

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

3.3

Ilmoitukset

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

4 LUKU

LUOTTAMUSMIESTEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN SEKÄ TYÖSUOJELUASIAMIEHEN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

4.1

Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen

Vapautus

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

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

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

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

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

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

Ansionmenetyksen korvaaminen

Työnantaja korvaa sen ansion, jonka tässä sopimuksessa tarkoitettu henkilöstön edustaja menettää työaikana joko paikallisessa neuvottelussa työnantajien edustajien kanssa tai toimiessaan muuten työnantajan kanssa 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 alempipalkkaiseen 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 yhtei-

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

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

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

Ehdokassuoja

Edellä olevia työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös pääluottamusmiehesuhdokaaseen, jonka ammattiosaston kokous on asettanut ja jonka asettamisesta

ammattiosasto on kirjallisesti työnantajalle ilmoittanut, sekä työsuojeluvaltuutettuehdokkaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti ilmoitettu työsuojelutoimikunnalle tai muulle sitä vastaavalle yhteistoimintaelimelle. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua todetuksi.

Jälkisuoja

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

Korvaukset

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

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

4.4

Varamiehet

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

5 LUKU

TYÖNANTAJAN TIEDOTTAMISVELVOITTEET

Palkkatilasto- ja henkilöstötiedot

Ellei alakohtaisesti tai paikallisesti toisin sovita, on pääluottamusmiehellä oikeus tehtäviensä hoitoa varten saada TT:n

neljännesvuositilastoa vastaavat tiedot toimialueensa työntekijöiden ansiotasosta ja rakenteesta välittömästi TT:n palkkatilaston valmistuttua edellyttäen, että yrityksestä kerättävistä palkkatiedoista on alan tilaston ryhmittelyt tehtävissä.

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

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

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

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

Tiedot ulkopuolisesta työvoimasta

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

Työaikakirjanpito

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

Tietojen luottamuksellisuus

Pääluottamusmies saa edellä mainitut tiedot luottamuksellina tehtäviensä hoitamista varten.

Säädökset

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

Yritystä koskevat tiedot

Työnantajan tulee esittää henkilöstölle tai sen edustajille:

Yrityksen tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen siihen perustuva selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta.

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

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

Viipymättä olennaiset muutokset edellä mainituissa tiedoissa.

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

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

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

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

Salassapitovelvollisuus

Milloin yrityksen työntekijät tai henkilöstön edustajat ovat tämän sopimuksen mukaisesti saaneet työnantajan liike- tai ammattisalaisuuksia koskevia tietoja, saadaan näitä tietoja käsitellä vain niiden työntekijöiden ja henkilöstön edustajien kesken, joita asia koskee, ellei työnantajan ja tiedonsaantiin oikeutettujen kesken muuta sovita. Ilmoittaessaan salassapitovelvollisuudesta työnantajan tulee yksilöidä, mitkä tiedot salassapitovelvollisuus käsittää ja mikä on tietojen salassa-

pitoaika. Ennen kuin työnantaja ilmoittaa kysymyksessä olevan liike- tai ammattisalaisuuden, salassapidon perusteet selvitetään asianomaiselle työntekijälle tai henkilöstön edustajalle.

6 LUKU HENKILÖSTÖN KESKINÄINEN TIEDOTUSTOIMINTA JA KOKOUSTEN JÄRJESTÄMINEN

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

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

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

7 LUKU KOULUTUS

7.1 Ammatillinen koulutus

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

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

7.2

Yhteinen koulutus

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

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

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

Koulutukseen osallistuvalla suoritetaan korvaus kuten 7.1 kohdassa on määrätty. Koulutukseen osallistumisesta sovietaan 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. Osa

puolet suosittelevat, että niiden ja jäsenliittojen koulutuslaitokset sekä jäsenliitot ryhtyvät yhteistyössä toimenpiteisiin osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevan koulutustarjonnan järjestämiseksi. Osapuolten koulutustyöryhmä seuraa em. koulutustarjonnan toteutumista.

7.3

Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

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

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

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

7.4

Korvaukset

Kurssilta, joka järjestetään SAK:n tai sen jäsenliiton koulutuslaitoksissa tai 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 luottamusmies

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

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

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

7.5

Sosiaaliset edut

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

8 LUKU

ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ

8.1

Yleistä

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

Toisaalta vieraan työvoiman käyttö perustuu ns. työvoiman vuokraukseen, jolloin työvoimaa hankkivien liikkeiden toimitamat lainamiehet (vuokramies), tekevät työtä toiselle työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alaisena. Edellä ensimmäisessä kappaleessa mainittuja tilanteita kutsutaan jäljempänä alihankinnaksi ja edellä toisessa kappaleessa mainittuja tilanteita kutsutaan jäljempänä vuokratyövoimaksi.

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

8.2

Alihankinta

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

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

8.3 Vuokratyövoima

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

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

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

9 LUKU SOPIMUKSEN SITOVUUS

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

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

Helsingissä 4. kesäkuuta 1997

TEOLLISUUDEN JA TYÖNANTAJAIN KESKUSLIITTO
Tapani Kahri Seppo Riski

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK
Lauri Ihalainen Kirsti Palanko-Laaka

LIITE 4

LOMAPALKKASOPIMUS 21.3.2005

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

1 § Soveltamisala

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

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

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

2 § Vuosilomapalkka ja lomakorvaus

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

Lomapäivien lukumäärä	kerroin
2	16,0
3	23,5
4	31,0
5	37,8
6	44,5
7	51,1

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

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

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

3 § Työssäolon veroinen aika

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

4 § Voimaantulo

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

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

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

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

Helsingissä 21. maaliskuuta 2005

Vakuudeksi Mikko Nyssölä

Jorma Rusanen

ELINKEINOELÄMÄN KESKUSLIITTO

Leif Fagernäs

Seppo Riski

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK ry.

Lauri Ihalainen

Lauri Lyly

IRTISANOMISSUOJASOPIMUS 10.5.2001 (TT-SAK)

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 § Yleinen soveltamisala

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

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

Soveltamisohje
Yleinen soveltamisala

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

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

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

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

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

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

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

2 § Irtisanomisen perusteet

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

Soveltamisohje

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

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

Asiallisena ja painavana 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 irtisanomisperusteen asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Tämä tarkoittaa sitä, että irtisanomisperusteen riittävyttä on arvioitava kaikkien tapauksessa ilmenevien seikkojen kokonaisuusharkinnalla.

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

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

3 § Irtisanomisajat

Työnantajan noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

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

Työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

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

Soveltamisohje

Työsuhteen kestoajan määräytyminen

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

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

edellyttäen, että työntekijä on em. lain nojalla palannut työhön.

Työsuhteen kestoajaan ei siis lueta varsinaista asevelvollisuusajaa.

Määräajan laskeminen

Määräaikojen laskemisesta ei ole erityissäännöksiä työoikeudellisessa lainsäädännössä eikä määräyksiä työehtosopimuksissa. Säädettyjen määräaikain laskemisesta annettussa 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 työsuhte on jatkunut keskeytyksettä yli 4 mutta enintään 8 vuotta ja jonka irtisanomisaika on siis 2 kuukautta 30.7., on työsuhteen viimeinen päivä 30.9. Mikäli mainitun työntekijän irtisanominen tapahtuu 31.7., on työsuhteen viimeinen päivä 30.9., koska syyskuussa ei ole järjestysnumeroltaan vastaavaa päivää, jona määräaika päättyisi.

Vaikka määräpäivä tai määräajan viimeinen päivä sattuu irtisanomisessa pyhäpäiväksi, itsenäisyyspäiväksi, vapun

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

Irtisanomisajan kuluminen ja määräaikainen työsopimus

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

4 § Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

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

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

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

Soveltamisohje

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

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

5 § Irtisanomisesta ilmoittaminen

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

Työntekijän ollessa lain tai sopimuksen mukaisella vuosilomalla tai työajan tasaamiseksi annetulla vähintään kahden

viikon pituisella vapaalla katsotaan kirjeitse ja sähköisesti lähetettyyn ilmoitukseen perustuva irtisanominen kuitenkin toimitetuksi aikaisintaan loman tai vapaa-ajan päättymistä seuraavana päivänä.

6 § Irtisanomisen perusteen ilmoittaminen

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

II IRTISANOMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ

7 § Soveltamisala

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

8 § Irtisanomisen toimittaminen

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

9 § Työntekijän kuuleminen

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

Soveltamisohje

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

10 § Tuomioistuinkäsittely

Jollei 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 määriteltyjen irtisanomisperusteiden vastaisesti irtisanonut työntekijänsä, on velvollinen maksamaan työntekijälle korvausta työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta.

13 § Korvauksen määrä

Korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka.

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

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

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

Soveltamisohje

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

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

III LOMAUTUS

14 § Lomauttaminen

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

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

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

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

Soveltamisohje

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

15 § Ennakkoselvitys

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

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

16 § Lomautusilmoitus

Työnantajan on ilmoitettava lomautuksesta työntekijälle henkilökohtaisesti. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti edellä 16

§:n 1 – 2 kappaleen mukaan määräytyvää ilmoitusaikaa noudattaen.

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

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

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

Poikkeukset lomautusilmoituksen määräajoista

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

Sopimukseen sisältyy lisäksi maininta lomautusilmoituksen tarpeettomuudesta tapauksissa, joissa hänellä "ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi". Työsopimuslakin 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 työsopimus 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 työsopimuksen päättymään lomautuksen aikana, työntekijällä on oikeus

saada irtisanomisajan palkkansa. Työnantaja saa vähentää irtisanomisajan palkasta 14 päivän palkan, jos työntekijä on lomautettu lain tai sopimuksen mukaista yli 14 päivän lomautusilmoitusaikaa käyttäen. Korvaus maksetaan palkanmaksukausittain, ellei toisin sovita.

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

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

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

Poikkeukselliset lomautustilanteet

1. Lomautuksen peruuttaminen

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

2. Lomautuksen siirtäminen

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

Esimerkki:

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

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

3. Lomautuksen keskeyttäminen

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

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

Lomautus ja lyhennetty työaika

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

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

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

Työn alkamisesta ilmoittaminen

Jos lomauttaminen on tapahtunut toistaiseksi, on työnantajan ilmoitettava lomautetulle työntekijälle työn alkamisesta vähintään seitsemän päivää aikaisemmin, jollei toisin ole sovittu. Työntekijällä on tällöin oikeus irtisanoa lomautuksen ajaksi toisen työnantajan kanssa tekemänsä työsopimus sen

kestosta riippumatta viiden päivän irtisanomisaikaa noudattaen. Määräyksen mukaista ilmoitusta ei tarvitse tehdä silloin kun työntekijä on lomautettu määräajaksi.

Muu työ lomautusaikana

Lomauttaminen ei sopimuksen mukaan estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä.

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

Asunto lomautusaikana

Sopimuksen mukaan asuntoedun säilymisestä lomautusaikana noudatetaan työsopimuslain 13:5 §:n säännöksiä. Tämän säännöksen mukaan työntekijällä on oikeus käyttää hänelle palkkaetuna annettua asuinhuoneistoa sen ajan, jolloin työnteko on keskeytynyt hyväksyttävän syyn, kuten lomautamisen, vuoksi. Työnantajalla on kuitenkin oikeus periä työntekijältä vastike huoneiston käytöstä aikaisintaan palkanmaksuvelvollisuuden päättymistä seuraavan toisen kalenterikuukauden alusta. Vastike saa olla neliömetriltä enintään määrä, joka on asumistukilain (408/1975) nojalla vahvistettu paikkakunnalla kohtuullisiksi enimmäisasumismenoiksi neliometriä kohden. Vastikkeen perimisestä on ilmoitettava työntekijälle viimeistään kuukautta ennen maksuvelvollisuuden alkamista.

IV ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

17 § Työvoiman vähentämisjärjestys

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

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

Soveltamisohje

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

18 § Irtisanomista tai lomautusta koskeva ilmoitus luottamusmiehelle ja työvoimaviranomaiselle

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

19 § Takaisinottaminen

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

Soveltamisohje

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

20 § Seuraamusjärjestelmä

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

Menettelytapamääräysten noudattamatta jättämisestä ei aiheudu työehtosopimuslain tarkoittamia hyvityssakkoseuraa-

muksia. Määräysten noudattamatta jättäminen otetaan huomioon työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta tuomittavan korvauksen suuruutta määrättäessä.

Muutoin seuraamusjärjestelmän osalta noudatetaan aiemmin vallinnutta käytäntöä.

21 § Voimaantulomääräys

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

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

Helsingissä 10. päivänä toukokuuta 2001

TEOLLISUUDEN JA TYÖNANTAJAIN KESKUSLIITTO

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK