

2020-
2024

Lasitus-, ja
rakennuslasitus- ja
lasinjalostusalan
työehtosopimus
13.2.2020-31.1.2024

Suomen Tasolasiyhdistys ry
Teollisuusliitto ry
2020-2024

**LASITUS-,
RAKENNUSLASITUS- JA
LASINJALOSTUSALAN**

**TYÖEHTOSOPIMUS
13.2.2020 – 31.1.2024**

Hämeen Kirjapaino Oy, Tampere, 2020

LASITUS-, RAKENNUSLASITUS- JA LASINJALOSTUSALAN TYÖEHTOSOPIMUS SOPIMUSKAUDEKSI 13.2.2020 – 31.1.2024.....	14
Yleiset säännökset	14
1 § Soveltamisala	14
2 § Yleisten sopimusten noudattaminen	14
Työsuhde	15
3 § Työsuhteen päätyminen	15
Työaika	16
4 § Työaika	16
5 § Päivittäiset lepoajat	19
6 § Ylityö, sunnuntaityö, hätätyö ja lauantaityo	19
7 § Hälytystyo.....	20
Palkat	21
8 § Aikapalkat.....	21
9 § Urakkapalkka ja tulos- ja voittopalkkio.....	23
10 § Kuukausipalkkaan siirtyminen	24
11 § Paikkakuntakalleusluokittelu.....	24
12 § Keskituntiansio	24
Muut korvaukset	25
13 § Matkakustannusten korvaukset	25
14 § Arkipyhäkorvaus	27
15 § Muita korvauksia	28
Sosiaaliset säännökset	30
16 § Vuosiloma.....	30
17 § Lomaraha	30
18 § Sairausajan palkka.....	31
19 § Lääkärintarkastukset	34
20 § Ryhmähenkivakuutus.....	37
21 § Paikallinen sopiminen	37
Muita säännöksiä	38
22 § Työsuojelu	38
23 § Palkanmaksu	38
24 § Neuvottelujärjestys erimielisyystapauksissa.....	38
25 § Luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut.....	39
26 § Asiamiehet	40
27 § Jäsenmaksujen periminen.....	41
28 § Jatkuvan neuvottelun periaate	41
29 § Työehtosopimuksen selkeyttäminen.....	41
30 § Työaikapankki.....	41
31 § Teollisuusalojen ammattiliiton hallintoelimien kokoukset	42
32 § Työehtosopimukseen tehdyt muutokset	42
Työajan lyhentäminen lasitus-, rakennuslasitus- ja lasinjalostusalalla	44
1 § Soveltamisala	44
2 § Työaika keskeytyvässä kolmivuorotyössä.....	44
3 § Vapaan kertyminen	45
4 § Vapaan antaminen.....	45
5 § Korvaus vapaan ajalta	46
6 § Viikkoilytyö	46
7 § Vapaan lukeminen työssäolon veroiseksi.....	47

8 § Sopimuksen voimassaoloaika	47
Yleissopimus.....	48
1 luku	48
Yleisiä määräyksiä.....	48
Perusoikeudet.....	48
Työnjohto-oikeus.....	48
Osapuolten neuvottelut ja lausuntojen pyytäminen	48
Ennakoilmoitus työtaisteluista	48
Soveltamisala.....	48
Organisaatio- yms. muutokset.....	49
Lakiviittaukset	49
2 luku	49
Yhteistoiminta työpaikalla	49
Kehittämistoiminta.....	49
Yhteistoiminnan toteuttaminen	49
Tyky-toiminta.....	50
3 luku	50
Yhteistoimintatehtävät ja yhteistoimintaorganisaatiot	50
3.1 Luottamusmiehiä koskevat määräykset.....	50
Valitseminen	50
Tehtävät	51
Neuvottelujärjestys	51
3.2 Työsuojelua koskevat määräykset	51
Tehtävät	52
Asiamies	52
Soveltamisalan rajoitus	52
3.3 Ilmoitukset.....	52
4 luku	52
Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutetun sekä työsuojeluasiamiehen asemaa koskevat määräykset.....	52
4.1 Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen.....	52
Vapautus	52
Ansionmenetyksen korvaaminen	53
4.2 Asema.....	53
Työsuhde	53
Toimitilat	53
Palkka- ja siirtosuoja.....	54
Ammattitaidon ylläpitäminen.....	54
4.3 Työsuhdeturva.....	54
Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet	54
Yksilösuoja	54
Ehdokassuoja	55
Jälkisuoja	55
Korvaukset.....	55
4.4 Varamiehet.....	55
5 luku	55
Työnantajan tiedottamisveloitteet	55

Palkkatilasto- ja henkilöstötiedot	55
Tiedot ulkopuolisesta työvoimasta	56
Työaikakirjanpito	56
Tietojen luottamuksellisuus	56
Säädökset	56
Yritystä koskevat tiedot	56
Salassapitovelvollisuus	57
6 luku	57
Henkilöstön keskinäinen tiedotustoiminta ja kokousten järjestäminen	57
7 luku	58
Koulutus	58
7.1 Ammatillinen koulutus	58
7.2 Yhteinen koulutus	58
7.3 Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat	59
7.4 Korvaukset	59
7.5 Sosiaaliset edut	60
8 luku	60
Ulkopuolisen työvoiman käyttö.....	60
8.1 Yleistä	60
8.2 Alihankinta	60
8.3 Vuokratyövoima	60
9 luku	61
Sopimuksen sitovuus.....	61
IRTISANOMISSUOJASOPIMUS	62
I YLEISET MÄÄRÄYKSET	62
1 § Yleinen soveltamisala	62
2 § Irtisanomisen perusteet.....	63
3 § Irtisanomisajat.....	63
4 § Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen	65
5 § Irtisanomisesta ilmoittaminen	65
6 § Irtisanomisen perusteen ilmoittaminen.....	65
II IRTISANOMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ	66
7 § Soveltamisala	66
8 § Irtisanomisen toimittaminen.....	66
9 § Työntekijän kuuleminen.....	66
10 § Tuomioistuinkäsittely.....	66
11 § Välimiesmenettely	66
12 § Korvaus työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta	66
13 § Korvauksen määrä.....	66
III LOMAUTUS.....	67
14 § Lomauttaminen	67
15 § Ennakkoselvitys	67
16 § Lomautusilmoitus	68
IV ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ	71
17 § Työvoiman vähentämisenjärjestys	71
18 § Irtisanomista tai lomautusta koskeva ilmoitus luottamusmiehelle ja työvoimaviranomaiselle	71
19 § Takaisinottaminen.....	71
20 § Seuraamusjärjestelmä.....	72

21 § Voimaantulomääräys	72
Lomapalkkasopimus 2005	73
1 § Soveltamisala	73
2 § Vuosilomapalkka ja lomakorvaus	73
3 § Työssäolon veroinen aika.....	74
4 § Voimaantulo.....	74
ASIAHAKEMISTO.....	77

**ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA:
LASITUS-, RAKENNUSLASITUS- JA LASINJALOSTUSALAN TYÖEHTOSOPIMUS**

Aika 15. päivänä maaliskuuta 2020

Paikka Hakaniemenranta 1 A, HELSINKI

Läsnä Suomen Tasolasiyhdistys ry:

Mika Selinko
Matti Lipponen
Jenni Heikkilä
Lassi Räsänen

Teollisuusliitto ry:
Riku Aalto
Marko Rosqvist

1 § Työehtosopimuksen allekirjoittaminen ja uudistaminen

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

2 § Työehtosopimuksen voimassaolo

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

3 § Palkankorotukset

2.1 Vuosi 2020

A. Yleiskorotus

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

B. Palkkataulukot

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

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

Ohjepalkat 1.4.2020 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

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

Pääluottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen kuukausikorvaukset

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

Kuukausikorvausten määrät ovat seuraavat:

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

2.2 Vuosi 2021

A. Yleiskorotus

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

B. Palkkataulukot

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

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

Ohjepalkat 1.4.2021 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

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

Vuosien 2022 ja 2023 palkantarkistukset

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

Tekstimuutokset 1.4.2020 alkaen

Sopimuskausi 13.2.2020 – 31.1.2024

2 § uusi f -kohta

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

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

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

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

4 §

kohta 2 uusi toinen kappale

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia säännöllisen vuorokautisen työajan pi-dentämisestä enintään kahdella tunnilla edellyttäen, että viikoittainen sään-nöllinen työaika tasoittuu keskimäärin 40 tuntiin enintään neljän kuukauden ajanjakson aikana. Sopimus voidaan tehdä toistaiseksi voimassa olevaksi tai määräaikaisena. Viikoittainen säännöllinen työaika saa olla enintään 48 tuntia.

Säännöllinen vuorokautinen työaika voidaan paikallisesti päluottamusmie-hen kanssa sopimalla pidentää yli 10 tuntiin, mutta enintään 12 tuntiin viikoit-taisen työajan enimmäismäärän ollessa 48 tuntia. Työajan tulee enintään 52 viikon pituisen ajanjakson puitteissa tasoittua kunkin työaikamuodon osalta sovittuun työaikaan. Pääluottamusmiehen ja työnantajan välillä tehdyn so-pimuksen jälkeen työnantaja ja työntekijä sopivat asiasta keskenään.

kohta 2 kolmas kappale

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

4 §

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

18 §

9 kohta Omailmoitus (uusi)

Työntekijän omaan sairauteen liittyvä ns. omailmoitusmenettely

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

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

23 §

Pöytäkirjamerkintä:

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

Työehtosopimukseen tehtävät tekniset muutokset

Muutetaan työnantajajhdistyksen nimi kaikissa työehtosopimusmääräyksissä Suomen Tasolasiyhdistys ry:ksi.
Huomioidaan uuden työaikalain määräykset työehtosopimuksessa

Alan yritysten toimintaedellytysten parantaminen

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

Jatkuva neuvottelumenettely

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

Tutustu työelämään ja tienaa – kesäharjoitteluohjelma

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

Ammatillisen koulutuksen asiat

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

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

Oppisopimus – ja koulutussopimusoppilaat

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

Paikallisen sopimisen edistäminen

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

Henkilöstö- ja koulutus suunnitelmat

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

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

Joustavien työaikajärjestelmien edistäminen

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

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

Työhyvinvointi

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

Sopimuskauden aikana kertyneistä hyvistä hankkeista ja käytännöistä tehdään yhteenveto.

Työaikamuotojen vaihtelu

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

Arkipyhäkorvaus

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

Työrauhavelvoite ja valvontavelvollisuus

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

Pöytäkirjan sitovuus ja tarkastamien

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

Vakuudeksi:

Lassi Räsänen

Pöytäkirja tarkastettu ja hyväksytty

SUOMEN TASOLASIIYHDISTYS RY

Mika Selinko

TEOLLISUUSLIITTO RY

Riku Aalto

Marko Rosqvist

Yleiset säännökset

1 § Soveltamisala

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

2 § Yleisten sopimusten noudattaminen

Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan

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

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

**Työpaikan työntekijöiden
lukumäärä**

Vapautusta myönnetään

yli 30 työntekijää

1 viikko/1 vuosi/1 henkilö

yli 20 työntekijää

1 viikko/2 vuotta/1 henkilö

alle 20 työntekijää

tällöin sovitaan koulutukseen osallistumisesta paikallisesti ja mikäli näin ei päästä sopimukseen, ratkaistaan asia liittojen välillä.

- b) *Lomapalkkasopimus 21.3.2005*

- c) *Työpaikkaterveydenhuoltosopimus 12.2.1976*

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

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

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

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

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

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

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

Työsuhde

3 § Työsuhteen päättymisen

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

1. enintään vuoden	14 päivää
2. yli vuoden, mutta enintään 4 vuotta	1 kuukausi
3. yli 4 vuotta, mutta enintään 8 vuotta	2 kuukautta
4. yli 8 vuotta, mutta enintään 12 vuotta	4 kuukautta
5. yli 12 vuotta	6 kuukautta

Työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

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

Koeaika

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

Määräaikainen sopimus

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

Jos työnantajan ja työntekijän välillä on solmittu useita peräkkäisiä työsopimuksia, kertyvät työsuhteen kestoon perustuvat etuudet ensimmäisen työsopimuksen alkamisesta lukien.

Töiden järjestely ja siirto toiseen työhön

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

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

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

Työnantaja järjestää työpaikalle työnopastusjärjestelmän.

Työaika

4 § Työaika

1 Työaikaan nähden noudatetaan kulloinkin voimassa olevia työaikalain säännöksiä ja tämän työehtosopimuksen määräyksiä.

2 Säännöllinen työaika on kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja enintään kahdeksan viikon pituisena ajanjaksona keskimäärin enintään 40 tuntia viikossa.

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

Yritys- tai työpaikkakohtaisesti voidaan sopia säännöllisen työajan järjestelmisestä myös siten, että se on keskimäärin 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa enintään 6 kuukauden pituisena ajanjaksona, vuorokautisen säännöllisen työajan pituuden ollessa enintään 10 tuntia ja viikoittaisen enintään 50 tuntia. Mikäli työpaikalla on luottamusmies, on edellä mainitusta säännöllisen työajan järjestelmisestä sovittava hänen kanssaan kirjallisesti.

3 Keskimääräistä työaikajärjestelyä käytettäessä on ennakolta laadittava työajan tasoittumisjärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa työaika tasoittuu säännölliseen määräänsä.

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

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

Soveltamisohje:

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

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

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

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

10 Kilpailukysymykseen perustuva 24 tunnin työajan lisäyksen asteittainen poistaminen

Vuosi 2020 13.2.2020 (sopimuksen tekohetkellä)

tunnit vähenevät 8 tuntia 16 tuntiin

1.1.2021

vähenevät 8 tuntia 8 tuntiin

1.1.2022

vähenevät 8 tuntia 0 tuntiin. eli poistuvat kokonaan

Osa-aikaisilla ja määräaikaisilla työajan lisäys tehdään työajan suhteessa. Toteutus sovitaan paikallisesti käyttäen esimerkiksi seuraavia vaihtoehtoja, joita voidaan myös yhdistellä:

Muutetaan keskeytyvissä työaikamuodoissa arkipyhäpäiviä työpäiviksi. Tunti- ja vuorokauspalkkaisu maksetaan tehdystä työstä peruspalkan sijasta palkka keskituntiansiolla ja kuukausipalkkaisu muutoksen tekemisen jälkeen kuukausipalkkaisu muuttamatta. Näiltä päiviltä ei makseta sunnuntaityökorotusta eikä työajanlyhennyksiä.

- a. Vähennetään päivä- ja kaksivuorotyössä työajanlyhennysvapaita. Tunti- ja vuorokauspalkkaisu maksetaan peruspalkan sijasta keskituntiansiolla ja kuukausipalkkaisu muutoksen tekemisen jälkeen kuukausipalkkaisu muuttamatta.
- b. Vähennetään keskeytyvässä ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä vuorovapaita. Tehdyille työpäiville siirretään tällöin maksettavaksi esimerkiksi työajanlyhennyksiä, lomarahaa tai arkipyhäkorvauksia. Kuukausipalkkaisu muutoksen tekemisen jälkeen kuukausipalkkaisu muuttamatta.
- c. Muutetaan vapaapäiviä, esimerkiksi lauantaita, säännöllisiksi työpäiviksi. Tehdyille työpäiville siirretään tällöin maksettavaksi esimerkiksi työajanlyhennyksiä, lomarahaa tai arkipyhäkorvauksia. Kuukausipalkkaisu muutoksen tekemisen jälkeen kuukausipalkkaisu muuttamatta.
- d. Hyödyntämällä yrityksessä käytössä olevaa liukuvaa työaikaa, työaikapankkia, aloittamis- ja lopettamistöitä tai näitä vastaavia työaikajärjestelyjä.

11 Mikäli paikallisesti on sovittu työajan pidentämisestä siten, että työskennellään lakisääteisen vuosiloman ylittävän lomapäivän, tasoitusvapaan, työajanlyhennyksen, arkipyhän tai muun vapaapäivän aikana, voidaan paikallisesti sopia, että esimerkiksi sunnuntaityökorotus, arkipyhäkorvaus, lomarahaa tai vuoden alussa sovittu palkasta syrjäin laitettava summa kohdennetaan näille työpäiville. Kuukausipalkkaisu muutoksen tekemisen jälkeen kuukausipalkkaisu muuttamatta.

12 Mikäli paikallisesti on sovittu työajan pidentämisestä siten, että arkipyhäpäivä on normaali työpäivä, tunti- ja vuorokauspalkkaisu maksetaan tehdylle työlle peruspalkan sijasta palkka keskituntiansiolla kyseiseltä päivältä. Jos tällaisen viikon lauantai on työntekijän vahvistetun työvuoroluettelon mukainen vapaapäivä, lauantaina tehdystä työstä maksetaan kuten viikkoylityöstä.

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

Pöytäkirjamerkintä:

Osa-aikaisilla ja määräaikaisilla työntekijöillä työajan lisäys tehdään sovittuun ja täyden työajan suhteessa.

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

Työajan pidennyksestä vähennetään kaksi tuntia jokaista sellaista täyttä kalenterikuukautta kohden, jonka työntekijä on ollut kokonaan tai osittain lomautettuna, työkyvytön, perhevapaalla, vuorotteluvapaalla, opintovapaalla tai muutoin lainsäädäntöön tai työehtosopimuksen perustuvasta syystä tai työnantajan luvalla poissa työstä.

5 § Päivittäiset lepoajat

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

6 § Ylityö, sunnuntaityö, hätätyö ja lauantaityo

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

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

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

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

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

Jos työ on samalla ylityötä, maksetaan lisäksi ylityökorvaus.

- 4 Lisä- ja ylityöstä maksettava palkka voidaan myös sopia annettavaksi vapaa- aikana työaikalaain 23 §:n mukaisesti.
- 5 Lauantaina tehdyn säännöllisen työn lisä on 1,25 euroa/tunti.

7 § Hälytystyö

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

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

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

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

3 Varallaoloaika

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

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

8 § Aikapalkat

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

Ohjepalkat 1.4.2020 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

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

Ohjepalkat 1.4.2021 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

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

Palkkaryhmittely 1.3.2014 alkaen.

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

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

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

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

Tuntipalkkoihin tulevat olosuhdelisät

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

Huomautus: Kaikki edellä olevat lisät lasketaan työntekijän henkilökohtaisesta tuntipalkasta.

9 § Urakkapalkka ja tulos- ja voittopalkkio

9.1 Urakkapalkka

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

- 6 Mikäli lasin kanto aiheuttaa lisävaikeuksia, korvauksesta sovitaan erikseen.

9.2 Tulos- ja voittopalkkio

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

10 § Kuukausipalkkaan siirtyminen

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

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

11 § Paikkakuntakalleusluokittelu

Työehtosopimukseen noudatetaan kuntien kalleusluokituksen I paikkakuntakalleusluokitusta paikkakunnasta riippumatta.

12 § Keskituntiansio

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

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

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

Pöytäkirjamerkintä:

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

Muut korvaukset

13 § Matkakustannusten korvaukset

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- matkakustannukset
- matka-ajan korvaus 7. kohdan mukaisesti sekä
- ateriakorvauksena $\frac{1}{4}$ kotimaan päivärahaa, jos työntekijällä ei ole mahdollisuutta ruokailla vakinaisella työpaikallaan tai kotonaan ja työpaikalla ei anneta ilmaista ruokaa. (Katso www.vero.fi).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

14 § Arkipyhäkorvaus

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

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

Pöytäkirjamerkintä:

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

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

Pöytäkirjamerkintä:

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

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

15 § Muita korvauksia

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

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

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

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

Kokemusvuosilisien määrät ovat seuraavat:

	Euroa/h
5– 9 vuotta	0,14
10–14 vuotta	0,26
15–19 vuotta	0,45
20–24 vuotta	0,59
25–29 vuotta	0,72
30 tai yli vuotta	0,85

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

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

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

Sosiaaliset säännökset

16 § Vuosiloma

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

Vuosilomapalkka ja lomakorvaus lasketaan noudattaen voimassa olevaa lomapalkkasopimusta.

17 § Lomaraha

- 1 Vuosilomaltaan työhön palaavalle työntekijälle suoritetaan lomarahana 50 % hänen vuosilomapalkastaan. Lomarahasta puolet suoritetaan ennakkona vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä.
- 2 Työntekijällä on oikeus sovittaessa ottaa lomaraha osittain tai kokonaan palkallisena vapaana.
- 3 Lomaraha voidaan maksaa myös useampana eränä kuitenkin niin, että se on kokonaan maksettu viimeistään ennen seuraavan lomanmääräytymisvuoden alkua edellyttäen, että asiasta paikallisesti sovitaan.

Jos työntekijän työsuhde päättyy ennen lomarahaa edellä tarkoitettulla tavalla sovitun maksamisajankohtaa, maksetaan se työsuhteen päättyessä, mikäli työntekijä on siihen muutoin työehtosopimuksen mukaan oikeutettu.
- 4 Lomarahaa saamisen edellytyksenä on, että työntekijä aloittaa vuosilomansa ilmoitettuna tai sovittuna ajankohtana ja palaa työhön heti vuosiloman päättyttyä.
- 5 Lomaraha suoritetaan kuitenkin, mikäli työntekijä välittömästi ennen vuosiloman alkamista tai vuosiloman päättyttyä työsuhteen kestäessä on ollut poissa työstä työnantajan suostumuksella tai on ollut estynyt saapumasta työhön vuosilomalain 7 §:ssä mainitun syyn takia.
- 6 Mikäli työnantaja on muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä irtisanonut hänen työsopimuksensa päättyään vuosiloman aikana siten, että työntekijä on työsuhteen päättymisen vuoksi estynyt palaamasta vuosilomaltaan työhön, työntekijä ei tästä syystä johtuen menetä oikeuttaan lomarahaan.
- 7 Lomaraha suoritetaan sen palkanmaksukauden yhteydessä, jolloin työntekijän palkka lomaltapaluupäivältä maksetaan tai olisi maksettu, mikäli hän ei 5 momentissa mainitusta syystä olisi ollut estynyt saapumasta työhön.
- 8 Mikäli vuosiloma on jaettu, suoritetaan kunkin loman osan päättyttyä sitä vastaava osa lomarahasta noudattaen vastaavasti mitä 14 momenteissa on määrätty.

- 9 Vanhuus-, työkyvyttömyys-, varhennetulle vanhuus- tai yksilölliselle varhaiseläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomarahana edellä mainittuna prosenttina siitä vuosilomapalkasta ja mahdollisesta vuosilomakorvauksesta, johon työntekijä on oikeutettu.
- 10 Työntekijällä, joka vakinaiseen palvelukseen astumisen vuoksi menettäisi muutoin työehtosopimuksen mukaan kuuluvan lomarahana, on oikeus saada lomarahana, mikäli hän suorittamaan asevelvollisuuden vakinaisessa väessä palaa palvelusajan päätyttyä työhön maanpuolustusvelvollisuutta täyttävän työ- ja virkasuhteen jatkumisesta annetun lain (305/2009) edellyttämällä tavalla.
- 11 Asevelvollisuuden suorittamisen jälkeen työhön palattaessa maksettavan lomarahana määrä lasketaan työehtosopimuksen osoittamana prosenttina siitä lomakorvauksesta, joka työntekijälle maksettiin hänen palvelukseen astuessaan. Jos palvelukseen astuminen on tapahtunut välittömästi vuosilomalta, lasketaan lomarahana vastaavasti työntekijälle maksetun vuosilomapalkan ja lomakorvauksen yhteismäärästä. Lomarahana määräytyy sen työehtosopimuksen mukaan, joka oli voimassa palvelukseen astuttaessa.

18 § Sairausajan palkka

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

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

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

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

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

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

- 3 Jos työsuhde on ennen työkyvyttömyyden alkua jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään viisi (5) vuotta, on vastaava ajanjakso 42 työpäivää.
- 4 Jos työsuhde on ennen työkyvyttömyyden alkua jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään 10 vuotta, on vastaava ajanjakso 56 työpäivää.
- 5 Työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään kuusi (6) kuukautta ennen laskettua syntytystä, maksetaan äitiysvapaan ajalta palkkaa 56 työpäivän pituisen ajanjakson työpäiviltä työopimuslain 34 §:n nojalla tulevan äitiysloman alkamispäivästä lukien. Työnantajan oikeudesta sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan on voimassa, mitä sairausajan palkasta on sovittu.

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

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

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

- 7 Sairausajan palkka maksetaan tämän työehtosopimuksen keskituntiansion mukaisena.

- 8 Isyyysvapaan palkkaa maksetaan kuudelta (6) työpäivältä.

- 9 Työntekijän omaan sairauteen liittyvä ns. omailmoitusmenettely.
Työntekijä voi olla poissa työstä oman sairautensa vuoksi omalla ilmoituksellaan ja saada sairausajan palkkaa sairausajan palkkamääräysten mukaisesti enintään kolmen vuorokauden pituisen ajanjakson työpäiviltä edellyttäen, että jokaisesta sairauspoissaolopäivästä ja sen syystä ilmoitetaan erikseen viipymättä todisteellisesti työnantajalle ja työhön palatessaan työntekijä esittää hyväksyttävän selvityksen poissa-olonsa syystä.

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

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

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

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

Sairauslomatodistukset

Soveltamisohje:

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

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

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

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

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

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

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

19 § Lääkärintarkastukset

1 Lakisääteiset lääkärintarkastukset

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

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

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

2 Muut lääkärintarkastukset

Ansionmenetyksen korvattavuuden edellytykset ovat seuraavat:

Perusedellytykset (koskevat kaikkia a – e kohtia)

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

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

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

Lääkärintarkastus on järjestettävä työajan tarpeetonta menetystä välttäm.

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

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

Erityisedellytykset

Ansionmenetys korvataan:

a) Uusi tai uusiutuva sairaus

Ansionmenetys korvataan sellaisen lääkärintarkastuksen ajalta, jossa todetaan työntekijän sairaus.

Lääkärin tutkimustoimenpiteestä johtuneen, enintään vuorokauden kestäneen työkyvyttömyyden ajalta.

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

b) Aikaisemmin todettu sairaus

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

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

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

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

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

c) Laboratorio- ja röntgentutkimukset

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

d) Raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset ja tutkimukset

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

e) Äkillinen hammassairaus

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

Laskenta:

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

Lasten sairastumisesta työssä käyville vanhemmille aiheutuva poissaolo:

Alle 12vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan äidille tai isälle tai lasta huoltavalle henkilölle, joka asuu vakituisesti yhteisessä taloudessa lapsen äidin tai isän kanssa, tämän työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevan määräyksen mukaisesti korvaus lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästi, lyhyestä tilapäisestä poissaolosta. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että korvaukseen oikeutetut ovat ansiotyössä ja että poissaolosta annetaan työehtosopimuksen sairausajan palkan maksamista koskevien määräysten mukainen selvitys. Edellä sanottua sovelletaan sekä yksinhuoltajuuteen että yhteishuoltajuuteen.

Samana sairastumisen johdosta korvausta maksetaan vain yhdelle korvaukseen oikeutetuista.

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

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

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

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

20 § Ryhmähenkivakuutus

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

21 § Paikallinen sopiminen

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

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

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

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

Muita säännöksiä

22 § Työsuojelu

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

23 § Palkanmaksu

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

Pöytäkirjamerkintä:

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

24 § Neuvottelujärjestys erimielisyystapauksissa

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

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

25 § Luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut

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

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

- 2 Vastaavalle työnjohtajalle on todistettavasti ilmoitettava kuka on valittu luottamusmieheksi.
- 3 Työlainsäädännön edellyttämät luottamusmiehet valitaan yllämainittujen keskusjärjestöjen sopimalla tavalla.
- 4 Luottamusmiehen yleissopimuksen mukainen työsuhdeturva taataan työsopimuslain 7 luvun 10 §:ssä. Luottamusmies säilyttää yleissopimuksen mukaisen taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet ja työsuhdeturvansa myös liikkeen luovutustapauksissa. Jos luottamusmiehen toimikausi päättyy liikkeen luovutuksen vuoksi, hänellä on tämän sopimuksen mukainen työsuhdeturva kuusi kuukautta toimikautensa päättymisestä.

Luottamusmiehelläkään ei ole oikeutta esiintyä työpaikalla häiritsevästi.

- 5 *Luottamus- ja työsuojelutehtävien hoitamista* varten järjestetään pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle vapautusta työstä sekä maksetaan hänelle kuukausittain korvausta seuraavasti:

1.4.2020

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

Luottamus henkilön asemaan liittyvä liittokäsittely

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

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

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

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

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

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

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

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

26 § Asiamiehet

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

27 § Jäsenmaksujen periminen

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

28 § Jatkuvan neuvottelun periaate

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

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

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

29 § Työehtosopimuksen selkeyttäminen

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

30 § Työaikapankki

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

Työaikapankin pelisäännöt:

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

Kertymä ja kertymän käyttö sovitaan paikallisesti.

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

Lauantain ollessa työpäivä kerryttää tämä pankkia samalla tavalla kuin muukin arkipäivä. Pankin joustoksi suositellaan +/- 40 tuntia kuitenkin enintään 80 tuntia. Pankkiin voi siirtää työajan lyhennystunnit ja vapaaksi vaihdetut lomarahat. Työaikapankkiin kartutetuista tunneista maksetaan kaikki normaalit työnantajalle ja työntekijälle kuuluvat maksut kuten normaaleistakin työtunneista. Mahdolliset luontais- ja henkilökuntaedut säilyvät ”pankkivapaan” aikana.

Työaikapankkiin voidaan sopia siirrettäväksi esimerkiksi

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

Järjestelmän käyttöönotossa sovittavat asiat

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

31 § Teollisuusalojen ammattiliiton hallintoelimiä koskevat kokoukset

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

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

32 § Työehtosopimukseen tehdyt muutokset

Työryhmät:

Ikääntyneiden työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn edistäminen

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

Työhyvinvointi

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

Sopimuskauden aikana kertyneistä hyvistä hankkeista ja käytännöistä tehdään yhteenveto.

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

Liitot toteavat tämän työehtosopimuksen noudattavan saavutettua neuvottelutulosta.

Helsingissä 15.3.2020

Vakuudeksi Lassi Räsänen

SUOMEN TASOLASIIYHDISTYS RY

Mika Selinko

TEOLLISUUSLIITTO RY

Riku Aalto Marko Rosqvist

Työajan lyhentäminen lasitus-, rakennuslasitus- ja lasinjalostusalalla

Aika	11. 12. 2000
Paikka	Kemianliitto ry
Läsnä	Suomen Lasitus- ja Hiomoliitto ry Reijo Kärkkäinen Mauri Riikonen Erkki Maasalo Kemianliitto ry Timo Vallittu Sulo Korhonen Tapio Paananen

1 § Soveltamisala

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

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

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

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

2 § Työaika keskeytyvässä kolmivuorotyössä

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

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

3 § Vapaan kertyminen

Vapaata ansaitaan kalenterivuoden aikana tehdyistä säännöllisistä työpäivistä seuraavasti:

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

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

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

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

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

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

4 § Vapaan antaminen

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

Vapaa voidaan antaa 36 tunnin osalta lyhentämällä päivittäistä työaika, 32 tunnin osalta lyhentämällä viikoittaista työaika ja antamalla 32 tunnin osalta vapaata työvuoro kerrallaan, ellei paikallisesti toisin sovita.

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

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

Työajan tasaamisesta keskimääräiseen viikkotyöaikaan aiheutuva ansion vähentyminen korvataan siten, että työntekijä ansaitsee jokaiselta tämän sopimuksen tarkoittamassa työaikamuodossa työskentelemältään säännöllisen työajan tunnilta senttimääräisen lisän, joka on 5,8 % työntekijän tes:n 11 §:n mukaan määräytyvästä keskituntiansiosta.

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

Lisää ei oteta huomioon laskettaessa työehtosopimuksen mukaista keskituntiansiota.

5 § Korvaus vapaan ajalta

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

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

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

6 § Viikkoyli työ

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

7 § Vapaan lukeminen työssäolon veroiseksi

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

8 § Sopimuksen voimassaoloaika

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

SUOMEN LASITUS- JA HIOMOLIITTO ry

Reijo Kärkkäinen Mauri Riikonen

KEMINALIITTO - KEMIFACKET ry

Timo Vallittu Sulo Korhonen

Yleissopimus

1 luku

Yleisiä määräyksiä

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

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

Perusoikeudet

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

Työnjohto-oikeus

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

Osapuolten neuvottelut ja lausuntojen pyytäminen

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

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

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

Ennakoilmoitus työtaisteluista

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

Sovellettamisala

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.

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

Organisaatio- yms. muutokset

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

Lakiviittaukset

Siltä osin kuin tässä sopimuksessa ei ole toisin sovittu, noudatetaan yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia (334/2007) sekä työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettua lakia (44/2006) ja työsuojelun valvonnasta annettua asetusta (954/73), jotka eivät ole tämän sopimuksen osia.

2 luku

Yhteistoiminta työpaikalla

Kehittämistoiminta

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

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

Suorittavat toimenpiteet eivät saa johtaa sellaiseen kokonaisuorituksen lisääntymiseen, josta aiheutuu haittaa työntekijän terveydelle tai turvallisuudelle.

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

Yhteistoiminnan toteuttaminen

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

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

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

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

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

Tyky-toiminta

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

3 luku

Yhteistoimintatehtävät ja yhteistoimintaorganisaatiot

3.1 Luottamusmiehiä koskevat määräykset

Valitseminen

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

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

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

Ammattiosastolla on oikeus suorittaa luottamusmiehen vaali työpaikalla. Jos vaali suoritetaan työpaikalla, on ammattiosaston kaikille jäsenille varattava tilaisuus osallistua vaaliin. Vaalin järjestäminen ja toimittaminen ei kuitenkaan saa häiritä työntekoa. 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 koskevista asioista.

Luottamusmies edustaa ammattiosastoa työolainsäädännön soveltamista koskevista asioista 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.

Soveltoamisalan rajoitus

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

3.3 Ilmoitukset

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

4 luku

Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutetun sekä työsuojeluasiamiehen asemaa koskevat määräykset

4.1 Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen

Vapautus

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

sopimuksen edellyttämään yhteistoimintaan osallistuville henkilöstön edustajille järjestetään tarvittaessa tilapäisesti vapautus työstä.

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

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

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

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

Ansionmenetyksen korvaaminen

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

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

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

4.2 Asema

Työsuhde

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

Toimitilat

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

Palkka- ja siirtosuoja

Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää ko. tehtävän takia. Häntä ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää 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 yhteisesti selvittää, edellyttääkö työntekijän ammattitaidon ylläpitäminen entiseen tai sitä vastaavaan työhön ammatillista koulutusta. Työnantaja järjestää selvityksen edellyttämää koulutusta. Koulutuksen sisältöä ratkaistaessa kiinnitetään huomiota työstä vapautukseen, toimikauden kestoon ja sinä aikana tapahtuneisiin työmenetelmien muutoksiin.

4.3 Työsuhdeturva

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

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

Yksilösuoja

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

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

Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsopimusta ei saa purkaa vastoin työsopimuslain 43 §:n säännöksiä. Työsopimuksen purkaminen sillä perusteella, että hän on rikkonut järjestysmääräyksiä, ei ole mahdollista, ellei hän ole samalla toistuvasti ja olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt noudattamatta työsopimuslain 43 §:n 2 momentin 6 kohdan velvoitteita.

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

Ehdokassuoja

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

Jälkisuoja

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

Korvaukset

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

4.4 Varamiehet

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

5 luku

Työnantajan tiedottamisveloitteet

Palkkatilasto- ja henkilöstötiedot

Ellei alakohtaisesti tai paikallisesti toisin sovita, on päaluottamusmiehellä oikeus tehtävänsä 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 päaluottamusmiehelle annettavista palkkatiedoista sovittava erikseen.

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

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

Tiedot ulkopuolisesta työvoimasta

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

Oppisopimus- ja koulutusoppimuspilaat

Työnantaja ilmoittaa päälouottamusmiehelle uusista oppisopimus- ja koulutusoppimuspilaista.

Työaikakirjanpito

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

Tietojen luottamuksellisuus

Päälouottamusmies saa edellä mainitut tiedot luottamuksellisina tehtäviensä hoitamista varten.

Säädökset

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

Yritystä koskevat tiedot

Työnantajan tulee esittää henkilöstölle tai sen edustajille:

Yrityksen tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen siihen perustuva selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta.

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

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 pyydettyinä kirjallisena.

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

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

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

Salassapitovelvollisuus

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

6 luku

Henkilöstön keskinäinen tiedotustoiminta ja kokousten järjestäminen

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

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

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

7 luku

Koulutus

7.1 Ammatillinen koulutus

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

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

7.2 Yhteinen koulutus

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

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

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

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

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

7.3 Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

SAK:n ja sen jäsenliittojen järjestämille kuukauden tai sitä lyhyemmän ajan kestäville kursseille annetaan työntekijöille tilaisuus osallistua työsuhteen katkeamatta, milloin se aiheuttamatta tuntuvaa haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle käy päinsä. Edellä mainittua haittaa arvioitaessa kiinnitetään huomiota työpaikan kokoon. Kieleteisessä tapauksessa ilmoitetaan päälouottamusmiehelle 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, varapäälouottamusmiehelle, työsuojeluvaltuutetulle -varavaltuutetulle, työsuojelutoimikunnan jäsenelle ja työsuojeluasiamiehelle heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta korvauksen ansionmenetyksestä, edellä mainituille luottamusmiehille enintään kuukauden ajalta ja työsuojeluluottamustehtävissä oleville enintään kahden viikon ajalta. Samoin maksetaan korvaus edellä mainituissa koulutuslaitoksissa järjestettyjen luottamusmiestoimintaan liittyvien koulutustilaisuuksien osalta ammattiosaston puheenjohtajalle enintään kuukauden ajalta, mikäli hän työskentelee yrityksessä, jossa on vähintään 100 asianomaisen alan työntekijää ja hänen johtamassaan ammattiosastossa on vähintään 50 jäsentä.

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

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

Lisäksi maksetaan edellisessä kappaleessa tarkoitetuista työntekijöistä kultakin sellaiselta kurssipäivältä, jolta ansionmenetyksen korvausta suoritetaan, kurssista sen järjestäjälle aiheutuvien ruokailukustannusten korvaukseksi ateriakorvaus. Ateriakorvauksen suuruus on vuonna 2018 25,00 euroa. Ateriakorvauksen määrä tulevalle kalenterivuodelle vahvistetaan aina edeltävän kalenterivuoden syyskuun loppuun mennessä tarkistamalla aikaisemman ateriakorvauksen määrää elinkustannusindeksissä tarkasteluvuotta edeltävästä heinäkuusta tarkasteluvuoden heinäkuuhun mennessä tapahtuneella muutoksella.

7.5 Sosiaaliset edut

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

8 luku

Ulkopuolisen työvoiman käyttö

8.1 Yleistä

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

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

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

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

8.2 Alihankinta

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

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

8.3 Vuokratyövoima

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

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

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

9 luku

Sopimuksen sitovuus

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

Keskusliittojen jäsenliitot voivat työehtosopimuksin sopia toisin tämän sopimuksen määräyksistä lukuun ottamatta luottamusmiehen ja 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

IRTISANOMISSUOJASOPIMUS

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 § Yleinen soveltamisala

Tämä sopimus koskee toistaiseksi voimassa olevan työ sopimuksen 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 työ sopimuksen irtisanomista työntekijästä johtuvasta syystä.

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

1. Työ sopimuksen purkamista työ sopimuslain 8:1 §:n ja 8:3 §:n perusteella.
2. Työ sopimuslain 1:3.2 §:n perusteella tehtyjä määräaika­isia työ sopimuksia.
3. Työ sopimuksen purkamista koeaikana työ sopimuslain 1:4.4 §:n perusteella.
4. Työ sopimuksen irtisanomista taloudellisista ja tuotannollisista syistä työ sopimuslain 7:3 – 4 §:n perusteella.
5. Työ sopimuslain 7:5 ja 7:7 - 8 §:ssä mainittuja tapauksia (liikkeen luovutus, saneerausmenettely, työnantajan konkurssi ja kuolema).

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

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

Työ sopimuksen purkamiseen koeaikana sovelletaan työ sopimuslain 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 irtisanomisperusteiden asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Tämä tarkoittaa sitä, että irtisanomisperusteiden riittävyys on arvioitava kaikkien tapauksessa ilmenevien seikkojen kokonaisharkinnalla.

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

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

3 § Irtisanomisajat

Työnantajan noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

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

Työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:
Työsuhde jatkunut keskeytyksettä Irtisanomisaika

enintään 5 vuotta
yli 5 vuotta

14 päivää
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 kestoajkaan ei siis lueta varsinaista asevelvollisuusaikaa.

Määräajan laskeminen

Määräaikojen laskemisesta ei ole erityissäännöksiä työoikeudellisessa lainsäädännössä eikä määräyksiä työehtosopimuksissa. Säädettyjen määräaikain laskemisesta annetussa laissa (150/30) olevia määräaikojen laskemissäntöjä 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 määräviiikon tai kuukauden päivänä, joka nimeltään tai järjestysnumeroltaan vastaa sanottua päivää. Jos vastaavaa päivää ei ole siinä kuussa, jona määräaika päättyisi, pidetään sen kuukauden viimeistä päivää määräajan loppupäivänä.

Esimerkki 2

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

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

Irtisanomisajan kulumisen ja määräaikainen työ sopimus

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

4 § Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

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

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

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

Soveltamisohje

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

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

5 § Irtisanomisesta ilmoittaminen

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

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

6 § Irtisanomisen perusteen ilmoittaminen

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

II IRTISANOMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ

7 § Soveltamisala

Sen lisäksi mitä edellä on sanottu, noudatetaan työntekijästä johtuvasta 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 työoveria.

10 § Tuomioistuinkäsittely

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

11 § Välimiesmenettely

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

12 § Korvaus työ sopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta

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

13 § Korvauksen määrä

Korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka.

Korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan huomioon työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetykset, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammittiaan tai koulutustaan vastaavaa

työtä, työnantajan menettely työsopimusta päätettäessä, työntekijän itsensä antama aihe työsopimuksen päättämiseen, työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat.

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

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

Soveltamisohje

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

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

III LOMAUTUS

14 § Lomauttaminen

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

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

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

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

Soveltamisohje

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

15 § Ennakkoselvitys

Työnantajan on käytettävissään olevien tietojen perusteella esitettävä työntekijälle ennakkoselvitys lomautuksen perusteista sekä sen arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta ja kestoista.

Jos lomautus kohdistuu useaan työntekijään, selvitys voidaan antaa luottamusmiehelle tai työntekijöille yhteisesti. Selvitys on esitettävä viipymättä lomautuksen tarpeen tultua työnantajan tietoon. Selvityksen antamisen jälkeen, ennen lomautusilmoitusta työnantajan on varattava työntekijöille tai luottamusmiehelle tilaisuus tulla kuulluksi annetusta selvityksestä.

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

16 § Lomautusilmoitus

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

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

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

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

Poikkeukset lomautusilmoituksen määräajoista

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

Sopimukseen sisältyy lisäksi maininta lomautusilmoituksen tarpeettomuudesta tapauksissa, joissa hänellä "ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi". Työsopimuslakia koskevassa hallituksen esityksessä mainitaan esimerkkeinä tällaisista poissaoloista perhevapaa, opintovapaa ja asevelvollisuuden suorittaminen. Toisaalta lomautusilmoituksen antamiselle myös näissä tapauksissa ei ole estettä. Jos työntekijä ilmoittaa lomautuksen kuluessa palaavansa työhön ennakoitua aikaisemmin jo ennen lomautuksen päättymistä, työnantajan on kuitenkin annettava hänelle lomautusilmoitus.

Työnantajan korvausvelvollisuus eräissä poikkeuksellisissa tilanteissa

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

Lomautuksen tapahduttua toistaiseksi sen kestolle ei ole asetettu enimmäisaikaa. Työntekijällä on lomautusaikana oikeus irtisanooa 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 kestätyä 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 vähyden vuoksi irtisanottu työntekijä tällaisen syyn johdosta lomautetaan irtisanomisaikana, määräytyy työnantajan palkanmaksuvelvollisuus samojen periaatteiden mukaisesti.

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

Poikkeukselliset lomautustilanteet

1. Lomautuksen peruuttaminen

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

2. Lomautuksen siirtäminen

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

Esimerkki:

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

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

3. Lomautuksen keskeyttäminen

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

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

Lomautus ja lyhennetty työaika

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

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

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

Työn alkamisesta ilmoittaminen

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

Muu työ lomautusaikana

Lomauttaminen ei sopimuksen mukaan estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä.

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

Asunto lomautusaikana

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

IV ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

17 § Työvoiman vähentämistäjärjestys

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 vähentämistäjärjestystä koskevissa riidoissa noudatetaan 10 §:ssä sovittuja kanneajoja.

Soveltamisohje

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

18 § Irtisanomista tai lomautusta koskeva ilmoitus luottamusmiehelle ja työvoimaviranomaiselle

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

19 § Takaisinottaminen

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

Soveltamisohje

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

20 § Seuraamusjärjestelmä

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

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

Muutoin seuraamusjärjestelmän osalta noudatetaan aiemmin vallinnutta käytäntöä.

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

Lomapalkkasopimus 2005

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

1 § Soveltamisala

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

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

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

2 § Vuosilomapalkka ja lomakorvaus

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

4 § Voimaantulo

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

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

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

ASIAHAKEMISTO

A	
Aikapalkat.....	21
Allekirjoituspöytäkirja.....	7
Ammattitutkintolisä.....	29
Arkipyhäkorvaus.....	27, 28
Asiamiehet.....	40
Ateriakorvaus.....	26, 59
E	
Erilliset lisät	
ilta- ja yötyö.....	28
vuorotyö.....	28
H	
Hammassairaus.....	36
Harjoittelijat.....	8, 21
Hautauspäivä.....	28
Helatorstai.....	17, 27
Hälytysluontoinen työ.....	20, 21
I	
Ilta- ja yötyö.....	10, 19, 28
Irtisanominen.....	15, 54, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68
Isyysvapaa.....	32
Itsenäisyyspäivä.....	17, 27
J	
Joulu.....	17, 27
Juhannus.....	17, 27
Jäsenmaksujen periminen.....	41
K	
Keskituntiansio.....	24, 25, 26, 27, 32, 44, 45, 46, 53, 58, 73, 74
Keskusliittojen väliset sopimukset.....	14, 39
Koeaika.....	15, 62
Kokemusvuosisälä.....	29
Kokousilmoitus.....	58
Kutsunta.....	28
L	
Laboratorio- ja röntgentutkimukset.....	36
Lapsen sairastuminen.....	36, 37
Lauantailisä.....	19, 20
Lepoaika	
lepoaika.....	19
virkistystauko.....	19
Lomarahaa.....	30,31

Lomautus	67, 68, 69, 70, 71
Luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut.....	39
Lääkärintarkastukset	34
ansionmenetyksen korvaaminen.....	34, 35
hammassairaus.....	36
laboratorio- ja röntgentutkimukset	36
lakisääteiset lääkärintarkastukset	34
muut lääkärintarkastukset.....	34
raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset.....	36
uusi tai uusiutuva sairaus	35

M

Matkakustannusten korvaukset	25, 26
Minimipalkat.....	8
Määräaikainen sopimus.....	15, 65

N

Neuvottelujärjestys	37, 38, 51
Nuoret työntekijät	22, 23

O

Olosuhdelisät	23
Oman auton käyttö.....	26

P

Paikallinen sopiminen.....	37
Paikkakuntakalleusluokittelu	24
Palkanmaksu	38
Palkat	
aikapalkat.....	21
kuukausipalkat	24
urakkapalkka ja tulos- ja voittopalkkio	23, 24
Palkkanauha.....	38
Palkkaperusteet	
minimipalkat	8
palkkaryhmittely	22
Palkkiotyöt.....	23
tulos- ja voittopalkkiot, bonukset ja lahjapalkkiot.....	24
Pitkäperjantai	27
Päiväraha	25, 26
Pääsiäinen	27

R

Raskaus.....	36
Reservin harjoitukset	20, 27, 28
Ruokaraha	26
Ryhmänhenkivakuutus.....	37

S

Sairaalan lapsen hoito	36, 37
Sairausajan palkka	31
ajanjaksot	31, 32
ilmoitusvelvollisuus	32
karenssipäivä.....	31
korvausperuste	31, 32
vähennykset	32
Sairauslomatodistukset	33
Siirto toiseen työhön	16
Silmälasikorvaus	28
Sopimuksen soveltamisala	14
Sopimuksen voimassaolo.....	7, 9, 47
Synnytys	32
Säännöllinen työaika	16
T	
Tilinauha	38
Tulos- ja voittopalkkio	24
Työaika	16
keskeytyvä kolmivuorotyö	44
keskimääräinen	16
sunnuntaivuorokausi	17
säännöllinen työaika.....	16, 17
työaikamuotoja.....	44
työviikko	17
työvuorokausi.....	17
virkistystauko	19
ylityö.....	19, 20
Työaikapankki	41, 42
Työajan lyhentäminen	
päivätyö	44
2-vuorotyö.....	44
keskeytyvä kolmivuorotyö	44
Työajan tasoittumisjärjestelmä.....	16, 17
Työsopimus	
irtisanominen	15, 62, 63, 64, 65, 66, 67
voimassaolo	15
Työkalukorvaus	28
Työnopastus.....	28
Työsuojelu	38, 51
Työvuoroluettelo.....	17
U	
Urakkapalkka	23
Uudenvuodenpäivä	17, 27
V	
Vapaapäivät	45, 46
Vapunpäivä.....	17, 27

Varallaolo	21
Vihkipäivä	28
Viikoittainen ylityö	20
Vuorokautinen ylityö	19
Vuorolisät	28
Vuorotyö	19, 44
Vuosiloma.....	30
Y	
Yhteistoimintakokous	38
Yleissopimus.....	14, 48
Ylityö	
viikoittainen	20
vuorokautinen	19
Yömatkara.....	25, 26
Yöpymiskustannukset	25