

FISKARS FINLAND OY AB:N
TYÖNTEKIJÖITÄ KOSKEVA
TYÖEHTOSOPIMUS

11.2.2022 – 31.1.2024

KEMIANTEOLLISUUS KT RY
TEOLLISUUSLIITTO RY

SISÄLLYS

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA FISKARS FINLAND OY AB:N TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI AJALLE 11.2.2022 - 31.1.2024	6
TYÖEHTOSOPIMUS 11.2.2022-31.1.2024.....	24
YLEISET MÄÄRÄYKSET	24
1 § SOPIMUKSEN SOVELTAMISALA	24
2 § LIITTOJEN VÄLISET SOPIMUKSET	24
TYÖSUHDETTA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET	24
3 § TYÖHÖN OTTAMINEN JA EROTTAMINEN	24
4 § IRTISANOMISAIKA	25
5 § JÄRJESTÄYTYMISVAPAUS	25
6 § TYÖN JOHTAMINEN.....	25
7 § TYÖSÄÄNNÖT	25
TYÖAIKAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET	25
8 § SÄÄNNÖLLINEN TYÖAIKA.....	25
8.1 TYÖAJAN ENIMMÄISMÄÄRÄ	27
8.2 10-TUNTINEN.....	27
8.3 KOULUTUS- JA KEHITTÄMISTILAISUUDET.....	28
8.4 TYÖAIKAPANKKI.....	28
8.5. LIUKUVA TYÖAIKA.....	29
8.6. VAPAAPÄIVÄT.....	29
8.7 ARKIPYHÄVIIKOT	29
8.8. TYÖVUOROLUETTELON MUUTTAMINEN	29
8.9 TYÖAJAN SIIJOITUS.....	29
8.10 ALOITTAMIS- JA LOPETTAMISTYÖ	29
8.11 TYÖVIKKO JA TYÖVUOROKAUSI.....	30
8.12 LEPOAJAT TYÖSSÄ.....	30
9 § YLITYÖ JA YLITYÖKORVAUS, VIIKKOLEPO	31
VAPAA-AIKAAN VAIHTAMINEN	31
VIIKOITTAINEN LEPOAIKA.....	32
10 § VUORO-, ILTA- JA YÖTYÖLISÄT	33
11 § HÄLYTYSLUONTOINEN TYÖ JA PÄIVYSTYSVALMIUS	33
HÄLYTYSLUONTOINEN TYÖ	33
EDELITYKSET.....	33
HÄLYTYSRAHA	34
PÄIVYSTYSVALMIUS	34
12 § TYÖAJAN TARKKAILU	35
TYÖPALKAT	35

13 §	PALKKAUSMUODOT	35
14 §	AIKAPALKAT	35
	KUUKAUSIPALKKAN OSITTAMINEN	37
15 §	SUORITUSPALKAT.....	37
16 §	PALKKIOTYÖT.....	38
17 §	TYÖNLUOKITUS	38
18 §	PALVELUSVUOSILISÄ	38
19 §	TÖIDEN JÄRJESTELY JA SIIRTO TOISEEN TYÖHÖN	39
20 §	PALKANMAKSU	40
21 §	KESKITUNTIANSIO.....	41
22 §	TYÖN- JA AIKATUTKIMUKSET	42
	ERINÄISET KORVAUKSET	42
23 §	ARKIPYHÄKORVAUS	42
24 §	MUITA KORVAUKSIA	43
	SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET	44
25 §	VUOSILOMA	44
26 §	SAIRAUSSAJAN JA ÄITIYSVAPAAN PALKKA	46
	MENETTELYTAPAOHJE.....	47
	1 TYÖKYVYTTÖMYYDEN TOTEAMINEN	47
	2 LÄÄKÄRINTODISTUKSIIN LIITTYVÄT EPÄSELVYYDET	47
	3 YRITYKSEN TYÖTERVEYSPALVELUJEN HYVÄSIKÄYTÖN ENSISIJAISUUS	47
	4 LUOTTAMUSMIESTEN TULEE OHJATA TYÖNTEKIJÖITÄ TYÖEHTOSOPIMUKSEN SÄÄNNÖSTEN OIKEAAN SOVELTAMISEEN JA PYRKIÄ OMALTA OSALTAAN EHKÄISEMÄÄN VÄÄRINKÄYTYÖKSIÄ	47
	5 VÄÄRINKÄYTTÖ JA TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄMINEN	48
	6 SAIRASTUMISESTA TEHTÄVÄ ILMOITUS	48
	7 VAPAA-AJAN HARRASTUSTEN AIHEUTTAMAT VAMMAT	48
	8 SAIRAUSSOISSAOLAJEN ENNALTAA EHKÄISY	48
	9 EPIDEMIA	48
	10 TYÖKYVYTTÖMYYDEN TOTEAMINEN EPIDEMIAN AIKANA.....	48
	ÄITIYS- ISYYS- JA ADOPTIOVAPAAN PALKKA	49
	SAIRAAAN LAPSEN HOITO.....	50
	VAIKEASTI SAIRAAAN LAPSEN HOITO.....	51
27 §	LÄÄKÄRINTARKASTUKSET	51
	1 LAKISÄÄTEISET LÄÄKÄRINTARKASTUKSET	51
	2 MUUT LÄÄKÄRINTARKASTUKSET.....	51
	3 LASKENTA.....	53
28 §	TYÖSUOJELU	53
29 §	RYHMÄHENKIVAKUUTUS	54

ERINÄISET MÄÄRÄYKSET	54
30 § ERIMIELISYYKSIEN SOVITTELU JA PAIKALLINEN SOPIMINEN	54
31 § LUOTTAMUSMIEHET JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUT	56
32 § ILMOITUSTAULUT	56
33 § KOKOONTUMINEN TYÖPAIKOILLA	57
34 § AMMATTIYHDISTYSJÄSENMAKSUJEN PIDÄTTÄMINEN	57
35 § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO	58
36 § SOPIMUSKAPPALEET	59
TYÖNTEKIJÖIDEN MATKUSTUSSÄÄNTÖ (LIITE 1)	60
LASIKERAAMISEN TEOLLISUUDEN KESKEYTYMÄTTÖMÄN KOLMIVUOROTYÖN TYÖAIKA (LIITE 2)	62
PÖYTÄKIRJA SUOMEN TYÖNANTAJAIN YLEISEN RYHMÄN JA LASI- JA POSILIINITYÖVÄEN LIITON VÄLISESTÄ KESKEYTYVÄN KOLMIVUOROTYÖN TYÖAJAN LYHENTÄMISTÄ KOSKEVASTA NEUVOTTELUSTA KOSKIEN LASI-, POSILIINI- JA HEHKULAMPPUTEOLLISUUTTA SEKÄ AUTOLASI- JA KUVASTINTEOLLISUUTTA (LIITE 3)	65
TYÖAJAN LYHENTÄMISTÄ KOSKEVA PÖYTÄKIRJA LASIKERAAMISESSA TEOLLISUUDESSA (LIITE 4)	67
YLEISSOPIMUS, (LIITE 5)	70
LOMAPALKKASOPIMUS (LIITE 6)	85
IRTISANOMISSUOJASOPIMUS (LIITE 7)	87
LUOTTAMUSMIEHEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN TIEDONSAANTIOIKEUDET (LIITE 8)	100
SELVIYTYMISTOIMET YRITYKSEN TALOUDELLISISSA VAIKEUKSISSA (LIITE 9)	101
TUTUSTU TYÖELÄMÄÄN JA TIENAA -KESÄHARJOITTELUOHJELMA VUOSILLE 2022-2023 (LIITE 10)	102

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA FISKARS FINLAND OY AB:N TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI AJALLE 11.2.2022 - 31.1.2024

Aika 23.2.2022

Paikka Eteläranta 10, Helsinki

Läsnä **Kemianteollisuus KT ry**
Minna Etu-Seppälä
Jaana Neuvonen
Miira Kaukolinna

Fiskars Finland Oy Ab
Ritva Forsell
Tarja Hirvi

Teollisuusliitto ry
Jyrki Virtanen
Toni Laiho

1. Sopimuskausi, sopimuksen voimassaolo ja työehtosopimuksen allekirjoittaminen

Todettiin, että uusi työehtosopimus korvaa 11.2.2022 lukien osapuolten kesken ajalle 25.2.2020-31.1.2022 allekirjoitetun työehtosopimuksen. Tämä sopimus on voimassa 11.2.2022-31.1.2024, ellei muuta sovita.

Todettiin, että osapuolina olevat liitot ovat 11.2.2022 saavuttaneet neuvottelutuloksen Fiskars Finland Oy Ab:n työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen teksti- ja palkkamutoksista. Liitot ovat tänään allekirjoittaneet edellä mainittua alaa koskevan työehtosopimuksen.

2. Palkankorotukset

2.1. Yleiskorotuksen suuruus ja ajankohta

Vuosi 2022

Työntekijän henkilökohtaista palkkaa ilman erillisiä lisiä, korotetaan 1.5.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1,6 %.

Vuosi 2023

Vuoden 2023 korotukset ja sopimuskausi sidotaan Muovituoteteollisuuden ja kemian tuoteteollisuuden ja Kemian perusteollisuuden syksyllä 2022 tehtävään ratkaisuun. Ellei vuoden 2023 palkantarkistuksista löydetä ratkaisua edellä mainitulla tavalla lokakuun 2022 loppuun mennessä, sopimus päättyy 31.1.2023, ellei toisin sovita.

2.2. Yrityskohtaisesti toteutettavan palkankorotuksen suuruus ja ajankohta

Yritys- tai toimipaikkakohtaisesti palkkoja korotetaan 1.5.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 0,4 % suuruisella paikallisella erällä, jonka jakamisesta työnantaja päättää. Paikallinen erä lasketaan helmikuussa 2022 työsuhteessa olevien työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien työntekijöiden henkilökohtaisten palkkojen yhteenlasketusta summasta. Koko kuukauden työstä poissa olevien työntekijöiden palkkoja ei lasketa mukaan, mikäli työntekijälle on palkattu sijainen.

Paikallisen erän laskeminen

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

Esimerkki paikallisen erän laskemisesta

Yrityksellä on helmikuussa kolme työntekijää, A, B ja C. A:n palkka on 15,05 euroa/tunti, B:n palkka on 14,93 euroa/tunti ja C:n palkka on 16,16 euroa/tunti. Palkkojen yhteenlaskettu summa (15,05 + 14,93 + 16,16) on 46,14 euroa/tunti. Paikallinen erä on siten $46,14 \text{ euroa/tunti} \times 0,4 \% = 0,18 \text{ euroa/tunti}$. Työntekijöiden tuntipalkkojen korottamiseen käytetään yhteensä 0,18 euroa/tunti työnantajan päättämällä tavalla.

2.3. Kriisilauseke

Yrityksen toimintaedellytysten niin edellyttäessä voidaan paikallisesti luopua osittain tai kokonaan pääluottamusmiehen kanssa sopien vuosien 2022 ja 2023 palkankorotuksista. Mikäli yrityksessä maksettavat palkat ovat taulukkopalkan suuruisia, voidaan sopia paikallisesti palattavan kokonaan tai osittain aikaisempaan taulukkopalkkaan määräajaksi.

2.4. Luottamusmiehelle annettavat tiedot

Korotusten tekemisen jälkeen kohtuullisessa ajassa työnantaja kertoo pääluottamusmiehelle, ja ellei pääluottamusmiestä ole valittu, koko työntekijäryhmälle työntekijöiden palkkojen korottamiseen käytetyn yritysکوhtaisen erän suuruuden.

2.5. Palkantarkistusten myöhentämisestä sopiminen

Mikäli korotuksen ajankohtaa myöhennetään, sopimus tulee tehdä kirjallisesti pääluottamusmiehen kanssa 30.4.2022 mennessä. Ellei yrityksessä ole luottamusmiestä, työnantaja käy neuvottelut koko henkilöstöryhmän kanssa. Sopimus tehdään kirjallisesti.

Mikäli sovitaan palkan tarkistusten myöhentämisestä, tulee samalla sopia muutoksesta mahdollisesti aiheutuneen ansionmenetyksen korvaamisesta vastaavalla kertaluontoisella erällä. Erotus maksetaan viimeistään palkankorotuksen toteuttamisajankohdasta.

2.6. Palkankorotusten huomioiminen työehtosopimuksen mukaisia palkankorotuksia toteutettaessa

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

2.7. Liittojen tuki

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

2.8. Palkkataulukot

Ohjetuntipalkkoja ja nuorten ohjetuntipalkkoja korotetaan 2 prosentilla 1.5.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Ohjetuntipalkat

1.5.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen

1. palkkaryhmä	10,28
2. palkkaryhmä	10,55
3. palkkaryhmä	10,99
4. palkkaryhmä	11,62
5. palkkaryhmä	12,36

Ohjetuntipalkat

1.5.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen

Nuorempi puhaltaja	13,06
Vanhempi puhaltaja	13,57
Puhaltajamestari	13,87

Palkkataulukoiden korottaminen yrityskohtaisissa palkkausjärjestelmissä

Yrityskohtaisten palkkausjärjestelmien mukaisia työnvaativuusluokkapalkkoja korotetaan palkkausjärjestelmässä sovitulla tavalla. Ellei muuta ole sovittu, yrityskohtaisia palkkataulukoita korotetaan 1.5.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,0 prosentilla.

Nuorten työntekijöiden ohjetuntipalkat

1.5.2021 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien

Alle 17-vuotiaat	9,95
17-vuotiaat	9,99

Liitot ovat sopineet Tutustu työelämään ja tienaa -suosituksesta vuosille 2022–2023. Sopimus on työehtosopimuksen liitteenä.

2.9. Keskituntiansion korottaminen

Keskituntiansiota korotetaan 1.5.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen samalla sentti- tai euromäärällä kuin henkilökohtaista palkkaa korotetaan.

3. Tekstimuutokset

3.1. 8 § Säännöllinen työaika, 8.2 10-tuntinen

Muutetaan toinen ja kolmas kappale kuulumaan seuraavasti:

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

Työnantaja voi kolmen päivän ilmoitusaikaa noudattaen pidentää keskeytyvää kolmivuorotyötä (TAM 35 tai TAM 36) tekevien työntekijöiden säännöllisen työajan enintään 10 tuntiin ja viikoittaisen työajan enintään 50 tuntiin, enintään 4 viikkona kalenterivuodessa. 10-tuntisia työvuoroja voidaan keskeytyvässä kolmivuorotyössä käyttää työviikon aloittavassa ja työviikon lopettavassa työvuorossa.

3.2. 8 § Säännöllinen työaika, 8.4 Työaikapankki

Muutetaan sopimuskauden ajaksi työaikapankkia koskeva kirjaus. Muutos on määräaikainen 31.1.2024 saakka, jonka jälkeen työaikapankkikirjaus palautuu samaan muotoon kuin sopimuskaudella 25.2.2020-31.1.2022, ellei työehtosopimusneuvotteluissa toisin sovita. Uusi työaikapankkia koskeva kirjaus:

Työaikapankista sovitaan paikallisesti. Sopimus tehdään kirjallisesti työnantajan ja henkilöstön edustajan välillä.

Työaikapankin käyttöönoton yhteydessä sovitaan säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäismääristä, joita ei rajoita työehtosopimuksen 8 §:n enimmäismääriä koskeva kirjaus. Työaikapankkiin voidaan sopia säästettäväksi työaika, työehtosopimuksen mukaisia palkallisia vapaita, säästövapaita, työajaksi muutettavia rahaeriä tai muita rahanarvoisia eriä.

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

Liitot ovat yhtä mieltä

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

3.3. 8 § Säännöllinen työaika, 8.5 Liukuva työaika

Lisätään uusi kohta 8.5 Liukuva työaika ja muutetaan numerointia tämän jälkeen vastaavasti.

8.5. Liukuva työaika

Liukuvan työajan enimmäismäärän seurantajaksena voidaan käyttää 12 kuukautta.

3.4. 8 § Säännöllinen työaika, 8.8. Työvuoroluettelon ja työajan tasoittumissuunnitelman muuttaminen

Lisätään uusi kohta 8.8. Työvuoroluettelon muuttaminen ja siirretään kohdan alkuun kohdasta 8.7. toinen kappale. Kohta kuuluu kokonaisuudessaan seuraavasti:

8.8. Työvuoroluettelon muuttaminen

Käytännön vaatimista tilapäisistä muutoksista neuvotellaan pääluottamusmiehen kanssa sekä ilmoitetaan niistä asianomaisille työntekijöille mahdollisimman ajoissa ja viimeistään muutoksen toteuttamista edeltävänä päivänä, ellei kysymys ole hätätyöstä tai siihen verrattavasta.

Käytännön vaatimista pysyvistä muutoksista neuvotellaan pääluottamusmiehen kanssa sekä ilmoitetaan niistä asianomaisille työntekijöille mahdollisimman ajoissa ja viimeistään kaksi viikkoa ennen muutoksen toteuttamista.

Ilmoitusajoista voidaan paikallisesti sopia toisin.

3.5. 10 § Vuoro-, ilta- ja yötyölisät

Muutetaan vuorotyön määritelmää (10.3 §) siten, että paikallisesti voidaan sopia vuorojen muuttumisajanjaksosta toisin siten, että se voi olla enemmänkin kuin 3 viikkoa.

Vuorotyössä tulee työvuorojen säännöllisesti vaihtua ja enintään 3 viikon pituisin ajanjaksoin muuttua. Paikallisesti voidaan sopia muuttumisajanjaksosta toisin.

3.6. 10 § Vuoro- ilta- ja yötyölisät

Lisätään uusi 10.4 kohta, jonka mukaan vuorotyölisien ja ilta- ja yötyölisien ajankohdista voidaan paikallisesti sopia toisin.

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

3.7. 20 § Palkanmaksu

Lisätään ajalle 11.2.2022-31.12.2023 1. kohtaan pöytäkirjamerkintä siten, että sopimuskauden aikana valmistellaan kerran kuukaudessa palkanmaksua ja ellei sopimusta synny, voidaan yrityksessä siirtyä maksamaan muuttuvat palkanosat ja ylityöt sekä käsittelemään palkattomat poissaolot kerran kuukaudessa 1.1.2024 ja poistetaan pöytäkirjamerkintä. 1.1.2024 alkaen muutetaan kappale siten, että yrityksessä voidaan siirtyä maksamaan muuttuvat palkanosat ja ylityöt sekä käsittelemään palkattomat poissaolot kerran kuukaudessa.

Poistetaan 2. kohdan ensimmäinen lause: ”Sopijaliitot suosittelevat, että työpaikoilla sovitaan palkanmaksusta rahalaitosten välityksellä.” Poistetaan 3. kohdasta ”nostamastaan rahamäärästä, on se tehtävä palkanmaksun yhteydessä” ja korvataan se sanalla ”palkastaan”. Kohta kuuluu kokonaisuudessaan seuraavasti:

11.2.2022 – 31.12.2023

1. Työpalkat maksetaan kaksi kertaa kuukaudessa tai kerran kahdessa viikossa, ellei paikallisesti toisin sovita. Jos palkanmaksupäivä on pyhäpäivä, maksetaan palkat edellisenä pankkipäivänä.

Pöytäkirjamerkintä:

Sopimuskauden aikana Fiskars Finland Oy Ab:n litalan ja Hämeenlinnan työntekijöiden pääluottamusmiehet yhdessä henkilöstöpäälliköiden kanssa valmistelevat kerran kuussa palkanmaksuun siirtymistä.

Ellei sopimusta palkanmaksurytmin muuttamisesta kerran kuukaudessa tapahtuvaksi tehdä 30.9.2023 mennessä, voidaan siirtyä maksamaan muuttuvat palkanosat ja ylityöt sekä käsittelemään palkattomat poissaolot kerran kuukaudessa 1.1.2024.

Palkka maksetaan pankkiin myös lopputilin osalta yrityksen normaalina palkanmaksupäivänä, ellei palkanmaksusta paikallisesti muuta sovita.

1.1.2024 alkaen

1. Työpalkat maksetaan kaksi kertaa kuukaudessa tai kerran kahdessa viikossa, ellei paikallisesti toisin sovita. Muuttuvat palkanosat, kuten tuntiperusteiset lisät ja ylityön palkat voidaan maksaa ja palkattomat poissaolot voidaan käsitellä kerran kuukaudessa. Jos palkanmaksupäivä on pyhäpäivä, maksetaan palkat edellisenä pankkipäivänä

Pöytäkirjamerkintä:

Muuttuvilla tuntiperusteisilla palkanosilla tarkoitetaan erikseen laskettavia tuntiperusteisiä lisiä, esim. vuorolisiä, erityisolosuhteita, lisä- ja ylityön perus- ja korotusosia, sunnuntaityökorotusta, suurjuhlapyhä- ja suurjuhlapyhän aaton korvauksia sekä viikkolepokorvauksia.

Palkka maksetaan pankkiin myös lopputilin osalta yrityksen normaalina palkanmaksupäivänä, ellei palkanmaksusta paikallisesti muuta sovita.

2. Työnantaja voi toimittaa palkkalaskelman sähköisesti postitse toimitettavan palkkalaskelman sijaan.

3. Jos palkansaaja haluaa tehdä huomautuksen palkastaan muistutukset laskuperusteista ja laskuvirheistä tulisi tehdä 14 päivän kuluessa palkan maksamisesta lukien.

3.8. 23 § Arkipyhäkorvaus

Muutetaan 23 §:n 4. kohdan termiä vastaamaan perhevapaaudistusta 1.8.2022 alkaen seuraavasti.

- Lakisääteisen raskaus- tai vanhempainvapaan ajaksi

3.9. 23 § Arkipyhäkorvaus

Lisätään uusi pöytäkirjamerkintä kohdan 4. jälkeen:

Pöytäkirjamerkintä:

Arkipyhän ajankohtaa ja siitä maksettavia korvauksia voidaan siirtää paikallisesti sopien

3.10. 24 § Muita korvauksia

Muutetaan 24 §:n 4. kohtaa siten, että mikäli 50- ja 60-vuotispäivä sattuu työpäivälle, voidaan sopia päivän siirrosta toiseen ajankohtaan 2 kuukauden sisällä.

4. Työntekijällä, joka on ollut yrityksen palveluksessa samassa työsuhteessa vähintään 3 kuukautta, on oikeus 50- ja 60-vuotispäivänään saada säännöllistä työaikaa vastaava palkallinen vapaa työstä silloin, kun merkkipäivä sattuu hänen työvuoroluettelonsa mukaiseksi työpäiväkseen. Vapaapäivän siirtämisestä toiseen ajankohtaan voidaan sopia siten, että se annetaan 2 kuukauden sisällä.

3.11. 25 § Vuosiloma

Poistetaan 25 §:n 2. kodasta toinen kappale: ”Lomarahasta 1/2 suoritetaan ennakkona vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä, ellei paikallisesti toisin sovita.” Muutetaan 5. ja 6. kohdan lomaltapaluuraha lomarahaksi. Muutetaan 7. kohtaa siten, että lomarahaa maksetaan helmikuun ja kesäkuun palkanmaksun yhteydessä. Poistetaan 10. kohdan ensimmäinen kappale. Muutetut kohdat kuuluvat seuraavasti:

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

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

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

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

7. Lomaraha maksetaan talviloman (maksimi 6 pv) osalta helmikuun ja kesäloman osalta (maksimi 24 pv) kesäkuun ensimmäisen palkanmaksun yhteydessä.

Pöytäkirjamerkintä:

Lomarahan maksurytmi voimaan 31.3.2022 päättyvän lomanmääräytymisvuoden vuosilomista.

Jos työntekijän työsuhde päättyy ennen lomarahain edellä tarkoitettulla tavalla sovittua maksamisajankohtaa, maksetaan se työsuhteen päättyessä, mikäli työntekijä muutoin on siihen tämän työehtosopimuksen mukaan oikeutettu.

3.12. 26 § Sairausajan ja äitiysvapaan palkka

Lisätään uusi kohta 1. kohdan loppuun.

Jos työntekijä sairastuu uudelleen samaan sairauteen enintään 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolloin viimeksi maksettiin sairausajan palkkaa tai sairauspäivärahaa, käsitellään tapausta yhtenä sairautena. Jotta saman sairauden uusiutumista voidaan pitää uutena sairautena, tulee työntekijän työskennellä työvuoroluettelon mukaisesti 30 kalenteripäivän ajanjaksolla. Tähän ajanjaksoon ei lasketa vuosilomapäiviä.

3.13. 26 § Sairausajan palkka ja äitiysvapaan palkka, Äitiys-, isyys- ja adoptiovapaan palkka

Lisätään äitiys- ja isyysvapaan palkkaan palkan ja päivärahan erotus sekä uusi pöytäkirjamerkintä.

5. Työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään 6 kuukautta ennen laskettua synnytystä, maksetaan hänen äitiysvapaansa ajalta palkkaa 42 päivän pituisen ajanjakson työpäiviltä palkan ja päivärahan erotus työsopimuslain 4 luvun 1 §:n 1 momentin mukaisen äitiysvapaan alkamispäivästä lukien.

Sairausvakuutuslain mukaiseen 18 arkipäivän pituiseen isyysvapaaseen liittyen maksetaan työntekijälle säännöllisen työajan palkan ja päivärahan erotus yhdeltä kuuden (6) arkipäivän isyysvapaajaksolta. Isyysajan palkan maksussa noudatetaan samoja edellytyksiä ja muita säännöksiä kuin äitiysvapaan palkan maksamisessa.

Pöytäkirjamerkintä:

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

3.14. 26 § Sairausajan palkka ja äitiysvapaan palkka, Äitiys-, isyys- ja adoptiovapaan palkka

Lisätään uusi kolmas kappale äitiys- ja isyysvapaiden jälkeen:

Työntekijän adoptoidessa lapsen ja ollessa sairausvakuutuslain mukaisesti oikeutettu adoptiovanhemman vanhempainrahaan, maksetaan adoptioäidille palkan ja päivärahan erotusta 26 §:n 5. kohdan ensimmäisen kappaleen mukaisesti ja adoptioisälle 26§:n 5. kohdan toisen kappaleen mukaisesti. Edellytyksenä on, että työsuhde on kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta ennen adoptiolapsen hoitoon ottamista.

3.15. 34 § Ammattiyhdistysjäsenmaksun pidättäminen

Poistetaan toisesta kappaleesta lause: "Kalenterivuoden tai työsuhteen päättyessä työnantaja antaa työntekijälle veroviranomaisen hyväksymällä tavalla todistuksen perityistä jäsenmaksuista tai tekee ilmoituksen suoraan verottajalle."

Lisätään uusi kolmas kappale:

Jäsen ilmoittaa työsuhteen aikana päättyvästä jäsenmaksuperinnästä tai palkattomasta jaksosta työsuhteen aikana Teollisuusliittoon.

3.16. 30 § Erimielisyyksien sovittelu ja paikallinen sopiminen

Lisätään uusiksi kohdiksi 6. Vuoropuheluun liittyvät haasteet ja 7. Paikallisesta sopimisesta tuloksia ja muutetaan numerointia tästä eteenpäin.

6. Vuoropuheluun liittyvät haasteet

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

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

7. Paikallisesta sopimisesta tuloksia

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

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

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

Ratkaisuun voidaan päästä esimerkiksi seuraavin toimin:

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

3.17. 30 § Erimielisyyksien sovittelu ja paikallinen sopiminen, 8. Teollisuusliitto ry:n hallintoelinten kokoukset

Muutetaan 6 kohdan numeroksi 8. Teollisuusliitto ry:n hallintoelinten kokoukset ja toinen kappaleeseen selvityksen antamistapa:

Työntekijän on ilmoitettava kokoukseen osallistumisesta viivytyksettä ja esitettävä asianmukainen selvitys kokoukseen tarvitsemastaan ajasta. Selvitys voi olla esimerkiksi virallinen kokouskutsu, josta ilmenee minkä elimen kokous on kyseessä, aika ja paikka.

3.18. Liite 5 Yleissopimus, 7.4. Korvaukset

Muutetaan ateriakorvauksen suuruudeksi 26,21 euroa vuodelle 2022.

3.19. Liite 5 Yleissopimus, 8.3 Vuokratyövoima

Lisätään mahdollisuus sopia vuokratyövoiman käyttämisestä paikallisesti. Lisätään uusi 4. kappale seuraavasti:

Vuokratyövoiman käyttämisestä voidaan sopia toisin paikallisesti.

3.20. Liite 7 Irtisanomissuojasopimus, 3 § Irtisanominen ja irtisanomisajat

Muutetaan pykäläviittaukset uuden yhteistoimintalain (1333/2021) mukaisiksi:

Neuvotteluajan laskenta

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

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

Pöytäkirjamerkintä:

Pykäläviittaukset yhteistoimintalakiin ovat ainoastaan informatiivisia.

3.21. Liite 7 Irtisanomissuojasopimus, 14 § Lomauttaminen

Lisätään soveltamisohjeen jälkeen kappale Ennalta-arvaamaton ja poikkeuksellinen tilanne sekä pöytäkirjamerkintä seuraavasti:

Ennalta-arvaamaton ja poikkeuksellinen tilanne

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

Näissä tilanteissa mahdollinen yhteistoimintaneuvottelu-aika on viisi päivää, ellei paikallisesti toisin sovita. Yhteistoimintalain (1333/2021) soveltamisalan piiriin kuuluvan työnantajan on noudatettava yhteistoimintalain säännöksiä kuitenkin tässä kohdassa sovituin poikkeuksin. Yhteistoimintalaki ei ole työehtosopimuksen osa.

Pöytäkirjamerkintä:

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

3.22. Liite 9 selviytymistoimet yrityksen taloudellisissa vaikeuksissa

Lisätään uusi kappale ennen pöytäkirjamerkintää seuraavasti:

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

3.23. Tekniset muutokset

Kaikki kohdat, joissa viitataan lasikeraamiseen teollisuuteen, poistetaan, kyseessä on Fiskars Finland Oy Ab:n työehtosopimus.

4. Allekirjoituspöytäkirjatekstit

4.1 Jatkuva neuvottelu

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

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

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

Yhteinen strategia yhteistyön ja työehtosopimuksen kehittämiseksi

Laaditaan yhteinen strategia yhteistyön ja työehtosopimusten tavoitteelliseksi kehittämiseksi 31.5.2022 päivään mennessä, jonka jälkeen toteutus tapahtuu jatkuvassa neuvottelussa ja sen asettamisissa työryhmissä.

Käytetään pohjana seuraavia yhdessä sovittuja suuntaviivoja ja konkretisoidaan suuntaviivojen sisältö.

- työmarkkinatoiminta on ennakoivaa, uudistuvaa ja edistyksellistä
- asiakkaiden tarpeisiin ja muutoksiin pystytään vastaamaan ketterästi ja nopeasti yhdessä niin liittotasolla kuin yrityksissäkin
- ymmärretään hyvinvoivan ja motivoituneen henkilöstön merkitys yritysten pärjäämisessä

- yhdessä parannetaan kemian alojen vetovoimaisuutta erityisesti nuorten keskuudessa
- sopimuskausien aikana työrauha pitää
- kaikki toimet tähtäävät siihen, että Suomessa toimivat kemian alojen yritykset ovat kilpailukykyisiä maailman markkinoilla

Perhevapaaudistustyöryhmä

Perhevapaaudistuksen (HE 129/2021) toteutuessa, työryhmä toteuttaa perhevapaaudistuksen voimaantuloon mennessä (elokuu 2022) työehtosopimuksen äitiys- ja isyysvapaan palkkamääräysten mukauttamisen nimikkeistöstä johtuen vastaamaan perhevapaaudistusta. Toteutus tehdään siten, että kustannukset eivät nouse ja palkallisten vapaapäivien kokonaislukumäärä pysyy uudistamista edeltävällä tasolla.

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

Työaikakokeilu

Liitot käynnistävät määräaikaisen, ajalle 11.2.2022-31.12.2023, hankkeen, jossa seurataan työpaikkakohtaisia työaikakokeiluja uudentyyppisistä, osapuolten yhteisen edun mukaisista työaikajärjestelyistä. Paikallisesti sopien näissä kokeiluissa voidaan poiketa työehtosopimuksen 2. luvun määräyksistä enintään työehtosopimuskauden ajaksi. Osapuolten on kuitenkin kaikissa tapauksissa noudatettava työaikalain pakottavaa lainsäädäntöä (työajan määritelmä, lisä- ja ylityön määritelmät ja suostumus, työajan enimmäismäärä keskimäärin 48 tuntia viikossa kalenterivuoden ajanjaksolla).

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

Työntajan edustaja ja henkilöstön edustaja tai henkilöstö yhdessä voivat ilmoittaa työpaikkansa kokeiluun milloin tahansa sopimuskauden aikana. Ilmoittautuminen tapahtuu sähköpostitse osoitteeseen paikallinensopiminen@kemianteollisuus.fi

Liittojen välinen työryhmä antaa mukaan lähteville neuvotteluosapuolille alkukoulutuksen pakottavista työaikamääräyksistä.

Työryhmä laatii 31.10.2023 raportin kokeilusta saaduista tuloksista ja esittävät näiden perusteella mahdollisia muutoksia työehtosopimukseen tai Monipuoliset työajat kemianteollisuudessa -oppaaseen.

Kemianteollisuuden nuorten oppisopimusmalli

Kemianteollisuus ry ja Teollisuusliitto ry nimeävät työryhmän, joka luo toimialalle uuden työssäoppimisen mallin ammatilliseen toisen asteen koulutukseen 31.5.2022 mennessä. Uuden mallin on tarkoitus kasvattaa nuorten, 16–20-vuotiaiden, opiskelijoiden koulutus- ja työssäoppimisjaksoja kemianteollisuuden jäsenyrityksissä. Työryhmä linjaa uuden mallin palkkaporrastuksesta opiskelijan osoittamiin näyttöihin perustaen ja aloituspalkkaan kiinnitetään erityistä huomiota. Malliin kuuluu myös opettajille suunniteltava koulutusjakso, jonka avulla lisätään yhteistyötä oppilaitosten ja yritysten välillä. Työryhmä keskustelee yritysten, koulutuksen järjestäjien ja alan opettajien kanssa mallin toimivuudesta. Mallin valmistuttua sitä pilotoidaan ensin soveltuvissa oppilaitoksissa ja yrityksissä.

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

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

4.2. Paikallisen sopimisen kokonaisuus

Sparraustilaisuudet

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

Yhteiset koulutukset

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

Paikallisen sopimisen kurssi työnantajien edustajille ja luottamusmiehille Murikassa 29.3.2022 + 1 etäpäivä

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

Työkalu työaikojen suunnitteluun

Sopimusosapuolet rakentavat kevään 2022 aikana helppokäyttöisen työkalun paikallisen sopimisen helpottamiseksi erityisesti työaikakysymyksissä.

Yhteistyön tasomittaus

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

Tarinakilpailu

Sopijaosapuolet jatkavat tarinakilpailua, jolla kerätään hyviä käytäntöjä paikallisesta sopimisesta. Kilpailuun osallistutaan kertomalla hyviä esimerkkejä paikalliseen sopimiseen liittyvästä työpaikan neuvottelukulttuurista. Työpaikan neuvotteluosapuolet kirjoittavat tarinan joko yhdessä, yksin, parina tai ryhmässä. Tarinoita voidaan julkaista esimerkiksi liittojen nettisivuilla. Lisäksi niitä hyödynnetään paikallisen sopimisen kehittämisessä toimialalla. Parhaat tarinat palkitaan syksyllä 2022 yhdessä Ammattiliitto Pron kanssa pidettävässä gaalaillassa.

Paikallisen sopimisen toteutumisen seuranta kemianteollisuuden sopimusaloilla

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

4.3. Työhyvinvoinnin kehittäminen

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

Työkyvyn tukeminen

Sopijaosapuolet keräävät hyviä käytäntöjä eri ikäisten työntekijöiden työkyvyn ylläpitämisestä järjestämällä yhteisen keskustelutilaisuuden alan työnantajille ja luottamusmiehille.

Sairastavuuden vähentäminen

Seurataan sairauspoissaolojen kehittymistä, tavoitteena sairauspoissaolojen väheneminen. Selvitetään tarvittaessa keinoja poissaolojen aiheuttamien tuotannollisten ongelmien ratkaisemiseksi. Kerätään hyviä käytäntöjä, joilla on vaikutusta sairauspoissaolojen vähentämiseen. Näitä voi olla esim. korvaava työ, varhainen välittäminen, esimiehen luvalla sairauspoissaolo, yhteistyö työterveyshuollon kanssa.

4.4. Suositus työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta

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

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

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

4.5. Työpaikan suunnitelmat

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

4.6. Matkakustannusten korvaukset

Verovapaaksi katsottavien matkakustannusten korvaukset ja niiden perusteet vuosina 2022 ja 2023 määräytyvät verohallituksen niitä koskevien päätösten mukaisesti.

4.7. Yhteinen näkemys kehittämistarpeista

Päluottamusmiehen toimikauden alussa työnantaja käsittelee luottamusmiehen kanssa yhteiset tavoitteet ja koulutustarpeet yrityksen toimintaedellytysten, paikallisen sopimisen sekä työpaikan ja työhyvinvoinnin kehittämiseksi.

Tietojen antaminen

Palkkatiedot

Ellei paikallisesti toisin sovita, työnantajan tulee pyytämättä toimittaa pääluottamusmiehelle tämän tehtävien hoitamista varten saada EK:n tilastoa vastaavat tiedot toimialueensa työntekijöiden ansiotasosta ja rakenteesta välittömästi EK:n palkkatilaston valmistuttua edellyttäen, että yrityksestä kerättävistä palkkatiedoista on alan tilaston ryhmittelyt tehtävissä. Ansiotietoja, jotka koskevat kuutta henkilöä pienempiä työntekijäryhmiä, ei anneta.

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

Yritystä koskevat tiedot

Työnantajan tulee pyytämättä toimittaa pääluottamusmiehelle seuraavat yhteistoimintalain 2 luvun 11 §:n mukaiset tiedot yrityksen taloudellisesta tilasta:

1. jollei toisin sovita, vuosittain tilinpäätös ja toimintakertomus, jos työnantajan on sellainen laadittava,

2. kahdesti vuodessa yhtenäinen selvitys yrityksen tai yhteisön taloudellisesta tilasta, josta käyvät ilmi tuotannon, palvelu- tai muun toiminnan, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymät.

Yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20 mutta alle 30, työnantaja voi esittää 2 kohdassa tarkoitetun selvityksen yrityksen koko henkilöstölle järjestettävässä yhteisessä tilaisuudessa.

Työnantajan on viipymättä tiedotettava henkilöstöryhmien edustajille tai edellisessä kappaleessa tarkoitetuissa tapauksissa koko henkilöstölle muutokset, jotka poikkeavat olennaisesti 2 kohdassa tarkoitetuissa selvityksissä esitetystä kehityksestä.

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

Työehtosopimuksen liitteenä on luettelo luottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetulle annettavista tiedoista.

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun vapautus

Vapautuksen määrässä huomioidaan pääluottamusmiehen kanssa toimikauden alussa käsitellyt tavoitteet ja koulutustarpeet yrityksen toimintaedellytysten, paikallisen sopimisen sekä työpaikan ja työhyvinvoinnin kehittämiseksi.

Selviytymislauseke

Yrityksen tai sen itsenäisen osan joutuessa taloudellisiin vaikeuksiin voidaan paikallisesti ottaa käyttöön liitteessä 9 esiteltyjä keinoja.

4.8 Työrauha 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, työantajat ja työntekijät, joita tämä pöytäkirja koskee, välttävät tällaisia työtaistelutoimenpiteitä eivätkä muutoinkaan riko tämän pöytäkirjan ja mainittujen työehtosopimusten määräyksiä.

Liitot seuraavat uudistettujen työrauhakirjausten vaikutusta työrauhahäiriöiden määrään. Liitot ovat laatineet yhteisen neuvottelumuistion työehtosopimuksen 4 §:n tulkinnasta.

Työehtosopimuksen 4 §:n kohdissa 2–6 määritetään työrauha ja valvontavelvollisuus sekä eri osapuolten roolit ja tehtävät muun muassa työtaisteluiden ennaltaehkäisemiseksi ja työrauhan palauttamiseksi. Liitot arvioivat nykyisen järjestelmän toimivuutta ja laativat yhteisen kirjallisen toimintatavan **30.6.2022 mennessä**, jolla tehostetaan määräyksen toimivuutta ja selkeytetään osapuolten rooleja työtaistelun uhatessa tai sen aikana. Huomioita kiinnitetään muun muassa tiedon saamiseen uhkaavasta työrauhahäiriöstä riittävän ajoissa, yhteiseen viestiin riidan osapuolille ja aiheutuvien vahinkojen käsittely. Liitot voivat kuulla yritystason edustajia tässä työssä.

5. Sopimuksen voimassaolo

Työehtosopimus on voimassa 11.2.2022-31.1.2024 saakka jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Vuoden 2023 korotukset ja sopimuskausi sidotaan Muovituoteteollisuuden ja kemian tuoteteollisuuden ja Kemian perusteollisuuden syksyllä 2022 tehtävään ratkaisuun. Ellei vuoden 2023 palkantarkistuksista löydetä ratkaisua edellä mainitulla tavalla lokakuun 2022 loppuun mennessä, sopimus päättyy 31.1.2023, ellei toisin sovita.

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

6. Pöytäkirjan sitovuus ja tarkastaminen

Tällä pöytäkirjalla on sama sitovuus ja voimassaoloaika kuin osapuolten välisellä työehtosopimuksella. Tätä pöytäkirjaa on laadittu kaksi yhtäpitävää kappaletta, yksi kummallekin osapuolelle. Tämä pöytäkirja katsotaan tarkastetuksi ja hyväksytyksi sopijaliittojen allekirjoituksin.

Helsingissä 23.2.2022

KEMIANTEOLLISUUS RY

Minna Etu-Seppälä

Jaana Neuvonen

Miira Kaukolinna

FISKARS FINLAND OY AB

Ritva Forsell

Tarja Hirvi

TEOLLISUUSLIITTO RY

Jyrki Virtanen

Toni Laiho

KEMIANTEOLLISUUS RY:N

ja

TEOLLISUUSLIITTO RY:N

välinen

**FISKARS FINLAND OY AB:N TYÖNTEKIJÖITÄ KOSKEVA
TYÖEHTOSOPIMUS 11.2.2022-31.1.2024**

YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 § Sopimuksen soveltamisala

Tätä työehtosopimusta sovelletaan Fiskars Finland Oy Ab:n työntekijöiden ja yhtiön välisiin työsuhteisiin.

2 § Liittojen väliset sopimukset

Seuraavia sopimuksia noudatetaan työehtosopimuksen osana

- Yleissopimus
- Irtisanomissuojasopimus
- Lomapalkkasopimus

TYÖSUHDETTA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

3 § Työhön ottaminen ja erottaminen

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

Jos muusta ei ole sovittu, on työsuhteen alussa työsopimuslain mukainen koeaika.

2. Työnantaja ilmoittaa pääluottamusmiehelle viivytyksettä uuden työntekijän työ-suhteen alkamisesta.

3. Irtisanomissuojasopimuksen 19 §:n tarkoittamasta takaisinottamisesta ja työ-sopimuslain 6 luvun 6 §:n mukaisesta työntekijän takaisin ottamisesta voidaan poiketa työnantajan ja työntekijän välillä tehtävällä kirjallisella sopimuksella. Ennen sopimuksen tekemistä vartaan luottamusmiehelle mahdollisuus esittää näkemyksensä asiaan.

4. Irtisanomissuojasopimuksen 14 §:n tarkoittamasta lomauttamisilmoitusajasta voidaan sopia luottamusmiehen kanssa paikallisesti. Ellei luottamusmiehen kanssa ole toisin sovittu, työntekijän lomauttamisessa on noudatettava vähintään 14 päivän ilmoitusaikaa ja lomautus voi tapahtua määräajaksi tai toistaiseksi.

4 § Irtisanomisaika

Työnantajan noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

<u>Työsuhde jatkunut keskeytyksettä</u>	<u>Irtisanomisaika</u>
- 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:

<u>Työsuhde jatkunut keskeytyksettä</u>	<u>Irtisanomisaika</u>
- enintään 5 vuotta	14 päivää
- yli 5 vuotta	1 kuukausi

5 § Järjestäytymisvapaus

Työnantajalla ja työntekijällä on oikeus vapaasti päättää liittymisestään ammatillisiin järjestöihin.

6 § Työn johtaminen

Työnjohtoa, työn järjestelyä ja työn suorittamista koskevissa kysymyksissä tulee työntekijän kääntyä välittömästi työnjohton puoleen.

7 § Työsäännöt

Työntekijäin velvollisuus on noudattaa asianomaiselle työpaikalle vahvistettuja työsääntöjä. Mikäli ne ovat ristiriidassa tämän sopimuksen määräysten kanssa, noudatetaan tämän sopimuksen määräyksiä.

TYÖAIKAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

8 § Säännöllinen työaika

Työaikaan nähden noudatetaan voimassa olevan työaikalain säännöksiä.

Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa.

Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös siten, että se on:

päivätyössä ja kaksivuorotyössä keskimäärin 40 tuntia viikossa enintään kalenterivuoden pituisena ajanjaksona

keskeytyvässä kolmivuorotyössä keskimäärin 36 tuntia viikossa enintään kalenterivuoden pituisena ajanjaksona

keskeytymättömässä kolmivuorotyössä keskimäärin 34,7 tuntia viikossa enintään kalenterivuoden pituisena ajanjaksona

Edellytyksenä on, että työtä varten on ennakolta laadittu työajan tasoittumissuunnitelma vähintään ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen säännöllinen työaika tasoittuu kulloinkin kysymyksessä olevaan keskimäärään. Työajan tasoittumissuunnitelma, jolla sopimuksen mukainen työviikko edellä mainittujen määräaikaisten puitteissa saavutetaan, on ilmoitettava työntekijöille vähintään viikkoa ennen sen käyttöönottoa.

Säännöllistä vuorokautista työaika voidaan paikallisesti sopimalla pidentää enintään kahdella tunnilla viikoittaisen työajan enimmäismäärän ollessa 50 tuntia. Työajan tulee em. tapauksissa enintään vuoden pituisen ajanjakson puitteissa tasoittua kahdeksaan tuntiin vuorokaudessa ja 40 tuntiin viikossa.

Pöytäkirjamerkintöjä:

1. Liitot toteavat yhteisesti, että 12 tunnin pituisia työvuoroja voidaan käyttää sellaisissa töissä, joissa niiden käyttäminen työn laatu sekä työterveys- ja työturvallisuusseikat huomioon ottaen on tuotantoteknisesti perusteltua
2. Tasolasiteollisuuden keskeytymättömässä kolmivuorotyössä työskennellään ilman ns. arkipyhäseisokkeja. Sama koskee muun lasikeraamisen teollisuuden sellaisia töitä, joita ei voida keskeyttää.
3. Muussa lasiteollisuuden keskeytymättömässä kolmivuorotyössä pidetään vuosittain enintään neljä arkipyhäseisokkia pituudeltaan yhteensä 24 työvuoroa. Jouluseisokki alkaa jouluaaton aamuvuorosta ja juhannusseisokki juhannusaaton aamuvuorosta.

Kolmivuorotyö katsotaan keskeytymättömäksi, vaikka siitä jätetään satunnaisesti yksi vuoro viikossa tekemättä.

Säännöllinen vuorokautinen työaika voidaan tilapäisesti pidentää 9 tuntiin edellyttäen, että viikkotuntien lukumäärä enintään 3 viikon pituisena ajan-jaksona tasoittuu keskimäärin 40 tuntiin. Pidentämisestä on sovittava viimeistään sitä päivää edeltävänä työpäivänä, jona pidennettyä työaika ensi kerran sovelletaan.

Työaikalain 7 §:n mukaisessa työssä (jaksotyö) säännöllinen työaika määräytyy lain 7 §:n 1 momentin mukaan.

Jaksotyön tekemisestä on mahdollista sopia paikallisesti muissakin kuin työaikalain 7 §:ssä mainituissa tapauksissa. Ryhmää, osastoa tai koko yritystä koskeva sopimus tehdään luottamusmiehen kanssa.

8.1 Työajan enimmäismäärä

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

8.2 10-tuntinen

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

Enintään 10-tuntisia päiviä voidaan teettää yksittäisellä työntekijällä enintään 30 päivänä kalenterivuodessa ja enintään kahtena peräkkäisenä työviikkona. Kuuden viikon jaksosta työnantaja voi kolmen päivän ilmoitusaikaa noudattaen pidentää keskeytyvää kolmivuorotyötä (TAM 35 tai TAM 36) tekevien työntekijöiden säännöllisen työajan enintään 10 tuntiin ja viikoittaisen työajan enintään 50 tuntiin, enintään 4 viikkona kalenterivuodessa. 10-tuntisia työvuoroja voidaan keskeytyvässä kolmivuorotyössä käyttää työviikon aloittavassa ja työviikon lopettavassa työvuorossa.

Pöytäkirjamerkintä:

Luottamusmiehelle annetaan vuosittain selvitys tämän työehtosopimusmääräyksen soveltamisesta, toteutumisesta ja työaikojen tasaamisesta työpaikalla.

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

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

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

8.3 Koulutus- ja kehittämistilaisuudet

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

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

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

Muutoin koulustoittoiminnan osalta noudatetaan liittojen välisen yleissopimuksen 7.1 määräyksiä.

Pöytäkirjamerkintä:

Mikäli edellä mainittu koulutus tai tilaisuus järjestetään työpaikan ulkopuolella, matkakustannusten korvaamisessa sovelletaan työehtosopimuksen liitteen 1 mukaista työntekijöiden matkustussääntöä.

8.4 Työaikapankki

Työaikapankista sovitaan paikallisesti. Sopimus tehdään kirjallisesti työnantajan ja henkilöstön edustajan välillä.

Työaikapankin käyttöönoton yhteydessä sovitaan säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäismääristä, joita ei rajoita työehtosopimuksen 8 §:n enimmäismääriä koskeva kirjaus. Työaikapankkiin voidaan sopia säästettäväksi työaika, työehtosopimuksen mukaisia palkallisia vapaita, säästövapaita, työajaksi muutettavia rahaeriä tai muita rahanarvoisia eriä.

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

Liitot ovat yhtä mieltä

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

8.5. Liukuva työaika

Liukuvan työajan enimmäismäärän seurantajaksona voidaan käyttää 12 kuukautta

8.6. Vapaapäivät

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

8.7 Arkipyhäviikot

Arkipyhäviikolla on arkipäiväksi sattuvan juhlapäivän aaton ja lauantain säännöllinen työaika 8 tuntia, lukuun ottamatta pääsiäislauantaita, sekä juhannus- ja jouluaattoja, jotka ovat vapaapäiviä elleivät tuotannon teknilliset syyt muuta vaadi. Samoin ovat uuden vuodenpäivä-, loppiais-, vapunpäivä-, helatorstai- ja itsenäisyyspäiväviikon, sekä joulun ja pääsiäisen jälkeiset lauantait vapaapäiviä töissä, joissa lauantai on säännönmukaisesti työvuoroluettelon mukainen vapaapäivä.

Vapaapäivän ollessa liikkuva viikonpäivä suoritetaan vastaava työajan lyhennys työvuoroluettelo.

8.8. Työvuoroluettelon muuttaminen

Käytännön vaatimista tilapäisistä muutoksista neuvotellaan pääluottamusmiehen kanssa sekä ilmoitetaan niistä asianomaisille työntekijöille mahdollisimman ajoissa ja viimeistään muutoksen toteuttamista edeltävänä päivänä, ellei ole kysymys hätätyöstä tai siihen verrattavasta.

Käytännön vaatimista pysyvistä muutoksista neuvotellaan pääluottamusmiehen kanssa sekä ilmoitetaan niistä asianomaisille työntekijöille mahdollisimman ajoissa ja viimeistään kaksi viikkoa ennen muutoksen toteuttamista.

Ilmoitusajoista voidaan paikallisesti sopia toisin.

8.9 Työajan sijoitus

Säännöllisen työajan alkaminen ja päättyminen sekä tarpeelliset väliajat työssä sovitaan paikallisesti lain ja tämän työehtosopimuksen rajoissa.

8.10 Aloittamis- ja lopettamistyö

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

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

- välttämätöntä, jotta työpaikan muut työntekijät voivat tehdä työtä koko säännöllisen työaikansa
- joka on vuorotyössä tarpeen tietojen vaihtamiseksi työvuorojen vaihtuessa.

Aloittamis- ja lopettamistyöstä voidaan sopia työ sopimuksella.

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

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

8.11 Työviikko ja työvuorokausi

Ellei paikallisesti ole toisin sovittu työviikko ja työvuorokausi alkavat maanantaina ensimmäisen työvuoron alkaessa ja sunnuntaityövuorokausi päättyy samaan aikaan.

8.12 Lepoajat työssä

Mikäli työn teknillinen laatu ei estä työntekijää poistumasta työpaikaltaan, on hänellä päivätyössä sellaisena työpäivänä, jolloin säännöllinen työaika on 6 tuntia pitempi, tunnin kestävä lepoaika, jonka aikana hän saa vapaasti poistua työpaikaltaan.

Paikallisesti sopien voidaan myös päivätyössä noudattaa vähintään puolen tunnin pituista lepoaikaa siten, että työntekijä saa sen aikana esteettömästi poistua työpaikalta.

Työntekijällä on kaksivuorotyössä puolen tunnin lepoaika, jonka aikana hän saa vapaasti poistua työpaikalta tai hänelle varataan tilaisuus ruokailemiseen työn aikana, työn suorittamisen kannalta sopivimpana ajankohtana työvuoron keskivaiheilla.

Kolmivuorotyössä varataan työntekijälle tilaisuus ruokailuun työn aikana työn suorittamisen kannalta kulloinkin sopivimpana ajankohtana.

Työntekijöillä on aamupäivällä sekä iltapäivällä oikeus pitää työnsä ääressä työnjohdon määräämässä järjestyksessä 10 minuutin kahvitauko.

Pöytäkirjamerkintä:

Sellaisessa sidotussa pakkotahtisessa vuorotyössä, jossa työntekijä ei voi nauttia kahvia, eväitään tai virvokkeita tai jonka työn ääreltä hänen on mahdotonta poistua näitä nauttimaan ja ruokailemaan, järjestetään hänelle päivittäin kaksi 15 minuutin taukoa.

Jos työaika ylittää vuorokaudessa 10 tuntia, työntekijällä on halutessaan oikeus pitää enintään puoli tuntia kestävä lepoaika kahdeksan tunnin työskentelyn jälkeen.

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

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

Edellä esitetystä voidaan tilapäisesti poiketa enintään kolmen peräkkäisen vuorokausilevon aikana kerrallaan työaikalain 25 § 3. momentissa tarkoitetuissa tapauksissa. Lepoajan on kuitenkin oltava vähintään viisi tuntia ja työntekijälle on tällöin annettava lainkohdassa tarkoitettua korvaava lepoajat mahdollisimman nopeasti, viimeistään kuitenkin 14 vuorokauden kuluessa. Korvaava lepoaika on annettava yhdenjaksoisena, eikä sitä saa sijoittaa varallaoloajalle.

9 § Ylityö ja ylityökorvaus, viikkolepo

1. Ylityön osalta noudatetaan voimassa olevan lain säännöksiä.
2. Ylityötä, joka on välttämätön teollisuuslaitoksen jatkuvan, säännöllisen käynnissä pitämisen vuoksi tai jota ei ilman oleellista haittaa voida suorittaa säännöllisenä työaikana, tehdään laissa säädetyin tai viranomaisten antamin työaikaa koskevin rajoituksin ja maksetaan siitä lain mukaan korotettua palkkaa.
3. Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan korotettua palkkaa työaikalain mukaan, eli kahdelta ensimmäiseltä ylityötunnilta 50 %:n ja seuraavilta 100 %:n ylityökorotus.

Lauantaina sekä arkipyhäaaton, vapun aattona ja itsenäisyyspäivän aattona maksetaan vuorokautisesta ylityöstä heti 100 %:n ylityökorotus.
4. Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

Vapaa-aikaan vaihtaminen

Lisä- tai ylityöstä maksettava palkka voidaan sopia vaihdettavaksi osaksi tai kokonaan vastaavaan vapaa-aikaan työntekijän säännöllisenä työaikana. Ylityötä vastaavan vapaa-ajan pituus lasketaan noudattaen soveltuvin osin, mitä edellä on lausuttu ylityökorvauksesta.

Vapaa-aika on annettava kuuden kuukauden kuluessa lisä- tai ylityön tekemisestä, jollei toisin sovita. Työnantajan ja työntekijän on pyrittävä sopimaan vapaa-ajan ajankohdasta. Jos siitä ei voida sopia, työnantaja määrää ajankohdan, jollei työntekijä vaadi korvauksen suorittamista rahassa.

6. Mikäli työntekijällä vuosiloman, sairauden, taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuneen lomautuksen, työnantajan määräyksestä suoritettua matkaa tai reservin harjoituksen, Yleissopimuksen 7 luvun 1 kohdan mukaiseen ammatilliseen ja 2 kohdan mukaiseen yhteiseen sekä 3 kohdan mukaiseen ay-koulutukseen osallistumisen vuoksi, ei ole työviikon työvuoroluettelon mukaisina työpäivinä ollut mahdollisuutta tehdä työtä niin monta tuntia, että se vastaisi hänen säännöllistä viikoittaista työaikaansa ja hän tekee työtä työvuoroluettelon mukaisena vapaapäivänä, maksetaan vapaapäivänä tehdystä työtunneista ylityölisää siten, kuin viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

7. Muussa työssä kuin keskeytymättömässä vuorotyössä maksetaan pääsiäislauantaina, juhannusaattona ja jouluaattona suoritettua työstä kuten viikkoilyöstä.

Samoin korvataan uudenvuodenpäivän, vapunpäivän ja itsenäisyyspäivän viikkojen työvuoroluettelon ylittävä työ, mikäli sitä ei ole korvattava vuorokautisena ylityönä.

Niissä arkityövuoroissa, jotka sisältyvät jouluaaton ja juhannusaaton aamuvuorolla alkavaan kolmen vuorokauden jaksoon sekä pääsiäislauantaina kaikissa työvuoroissa, maksetaan sunnuntaiyökorotus kaikissa työaikamuodoissa.

8. Keskeytymättömässä vuorotyössä katsotaan viikoittaiseksi ylityöksi ne tunnit, jotka kullakin työviikolla ylittävät työvuoroluettelossa asianomaisen viikon säännölliseksi työajaksi vahvistetun työtuntimäärän, ellei ole sovittu näiden ylityötuntien korvaamisesta vastaavalla vapaa-ajalla.

9. Vuorokauden vaihteen yli jatkunut ylityö luetaan kuuluvaksi sen vuorokauden tunteihin, jolloin ylityö alkoi. Työvuorokauden vaihteen yli jatkuvaan ylityöhön rinnastetaan tapaus, jolloin työntekijä omassa työryhmässään pysyen joutuu keskeytyksettä jatkamaan toisen vuorokauden puolella olevassa vuorossa.

Jos taas työntekijä kesken viikon joutuu siirtymään työryhmästä toiseen ja tällöin suorittamaan useampia työvuoroja kuin alun perin oli edellytetty, katsotaan sanotulla viikolla alkuperäisen työvuoroluettelon ylittävät vuorot viikoittaiseksi ylityöksi.

10. Ylityökorvauksen laskentaperusteena on työehtosopimuksen 21 §:n mukainen keskituntiansio, ellei paikallisesti toisin sovita.

Viikoittainen lepoaika

11. Milloin työntekijä on ollut työssä viikon jokaisena päivänä ja siten myös lain edellyttämän viikoittaisen vapaa-aikansa aikana korvataan se hänelle joko:

- 1 Antamalla työntekijälle tilapäiseen työhön käytettyä aikaa vastaava vapaa-aika lyhentämällä hänen säännöllistä työaikaansa viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työn tekemisestä, jollei paikallisesti toisin sovita tai
- 2 Maksamalla työntekijälle peruspalkan sekä mahdollisen yli- ja sunnuntaiyökorvauksen lisäksi erillinen rahakorvaus, joka suuruudeltaan on sama kuin viikkolepopäivänä tehdystä työstä maksettu peruspalkka.

Tilapäisen työn korvaaminen 2 kohdan mukaisesti vaatii aina työntekijän suostumuksen. Ellei suostumusta saada, työ korvataan 1 kohdan mukaisesti. Työntekijän kanssa on korvaustavasta sovittava silloin kun häntä pyydetään tilapäisesti työhön.

Pöytäkirjamerkintä:

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

10 § Vuoro-, ilta- ja yötyölisät

1. Vuorotyössä maksetaan ilta- ja yövuorossa vuorotyölisää seuraavasti:

1.2.2018	€/h
iltavuorossa	1,23
yövuorossa	2,13

2. Milloin työ ei ole vuorotyötä, ylityötä tai hätätyötä ja työntekijä joutuu suorittamaan sitä kello 18.00–22.00 välillä, katsotaan tällainen työ iltatyöksi sekä 22.00–06.00 välillä suoritettu työ yötyöksi. Iltatyössä maksetaan saman suuruinen lisä kuin vuorotyön iltavuorossa ja yötyössä saman suuruinen lisä kuin vuorotyön yövuorossa.

3. Vuorotyössä tulee työvuorojen säännöllisesti vaihtua ja enintään 3 viikon pituisin ajanjaksoin muuttua. Paikallisesti voidaan sopia muuttumisajanjaksosta toisin

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

5. Työntekijää voidaan kuitenkin, milloin niin sovitaan, pitää työssä jatkuvasti myös samassa vuorossa.

6. Vuorotyöntekijälle maksetaan ylityöajalta sen vuoron mukainen vuorotyölisä, jonka aikana hän tekee ylityötä.

7. Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä sekä jatkuvassa kaksivuorotyössä työskentelevälle työntekijälle maksetaan kultakin lauantain aamu-, ilta- ja yövuoron aikana tekemältään säännöllisen työajan tunnilta erillinen lisä, jonka suuruus lähinnä

1.2.2018 alkavan palkanmaksukauden alusta on 134 senttiä tunnilta.

11 § Hälytysluontoinen työ ja päivystysvalmius

Hälytysluontoinen työ Edellytykset

Hälytysluontoisen työn edellytykset ovat seuraavat: työ tehdään hälytyskutsun perusteella, työntekijä joutuu tulemaan työhön säännöllisen työaikansa ulkopuolella hänen jo poistuttuaan työpaikalta ja työ tehdään joko kutsunantamisvuorokauden aikana tai sitä seuraavan vuorokauden puolella kello 00.00 ja 06.00 välisenä aikana.

Hälytysraha

Hälytysrahan suuruus määräytyy kutsun antamisajankohdan perusteella.

Se on:

- a) kahden tunnin palkka, jos kutsu annetaan vapaapäivänä, työaikana tai työajan jälkeen ennen kello 21.00
- b) kolmen tunnin palkka, jos kutsu annetaan kello 21.00 ja 06.00 välillä.

Hälytyskutsun perusteella kello 21.00 ja 06.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan aina 100 %:lla korotettu palkka.

Korvaus lyhyemmästä kuin tunnin pituisesta hälytysluontoisesta työstä on tunnin palkka.

Jos työ liittyy seuraavaan säännölliseen työvuoroon, ei kysymys ole hälytysluontoisesta työstä.

Päivystysvalmius

Päivystyksellä tarkoitetaan sitä, että työntekijä on sopimuksen mukaan säännöllisen työaikansa ulkopuolella valmiudessa kutsun saatuaan saapumaan suorittamaan työtehtäviään.

Työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle päivystysvalmiudesta korvausta.

Päivystysvalmiudesta maksettava korvaus on:

1. 50 % keskituntiansiosta, jos työntekijä on velvollinen aloittamaan työt viimeistään tunnin kuluttua kutsusta.
2. 25 % keskituntiansiosta, jos työntekijä on velvollinen aloittamaan työt 2 tunnin kuluttua kutsusta.
3. 10 % keskituntiansiosta, jos työntekijä on velvollinen aloittamaan työt viimeistään 3 tunnin kuluttua kutsusta.

Korvaus maksetaan siltä ajalta, kun työntekijä on päivystysvalmiudessa työtä tekemättä.

Jos päivystysvalmiudessa oleva työntekijä kutsutaan työhön, maksetaan palkka työhön käytetyltä ajalta tämän sopimuksen muiden määräysten mukaisesti.

Päivystysvalmiudessa olevan työntekijän työhön kutsumiseen ei sovelleta hälytysluontoista työtä koskevia määräyksiä eikä työaikalain varallaoloa koskevia säännöksiä.

Päivystysvalmiudesta on sovittava työntekijän kanssa niin selvästi, ettei jälkepäin voi syntyä erimielisyyttä tarkoitetun sidonnaisuuden luonteesta ja kestoajasta.

12 § Työajan tarkkailu

Työnantaja on oikeutettu järjestämään työajan tarkkailun käyttämällä kontrollikelloa tai muita tätä tarkoittavia laitteita. Järjestelyn tulee olla sellainen, ettei se aiheuta työntekijälle kohtuutonta ajanhukkaa.

TYÖPALKAT

13 § Palkkausmuodot

1. Korvaus työstä lasketaan määrätyltä ajanjaksolta (aikapalkka) taikka kappaleelta tai muulla tavoin määriteltujen työn tulosten perusteella (urakkapalkka).
2. Lisäksi voidaan käyttää palkkausmuotoja, joissa aikapalkan lisäksi maksetaan tuotannon tai muun tekijän perusteella määräytyvä palkkio.

14 § Aikapalkat

1. Täysin työkykyisten 18 vuotta täyttäneiden työntekijäin ohjetuntipalkat määräytyvät asianomaisen työntekijän suorittaman työn sekä palkkaryhmittelyn nojalla.
2. Ohjetuntipalkat

Ohjetuntipalkat 1.3.2021 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta

1. palkkaryhmä	10,08
2. palkkaryhmä	10,34
3. palkkaryhmä	10,77
4. palkkaryhmä	11,39
5. palkkaryhmä	12,12

Ohjetuntipalkat 1.5.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta

1. palkkaryhmä	10,28
2. palkkaryhmä	10,55
3. palkkaryhmä	10,99
4. palkkaryhmä	11,62
5. palkkaryhmä	12,36

3. Tarvittaessa voidaan vaikeimmissa ja vaativimmissa töissä maksaa korkeampaa palkkaa kuin edellä määritelty asianomaisen palkkaryhmän ohjetuntipalkka.

4. Työn laatu ja vaativuus sekä muut työolosuhteet huomioon ottaen ammattityötä aikapalkalla suorittavien puhaltajien tuntipalkoista sovittiin seuraavaa:

Ohjetuntipalkat 1.3.2021 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta

Nuorempi puhaltaja	12,80
Vanhempi puhaltaja	13,30
Puhaltajamestari	13,60

Ohjetuntipalkat 1.5.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta

Nuorempi puhaltaja	13,06
Vanhempi puhaltaja	13,57
Puhaltajamestari	13,87

5. Nuorten työntekijöiden ohjetuntipalkat ovat seuraavat:

Nuorten työntekijöiden ohjetuntipalkat 1.3.2021 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta

Alle 17-vuotiaat	9,75
17-vuotiaat	9,79

Nuorten työntekijöiden ohjetuntipalkat 1.5.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta

Alle 17-vuotiaat	9,95
17-vuotiaat	9,99

Edellä sovitut nuorten työntekijäin palkat ovat alkupalkkoja työhön otettaessa. Nuoren työntekijän saavutettua tarpeellisen harjaantumisen tarkistetaan hänen tuntipalkkaansa hänen tötaitonsa ja työtéhonsa kehittymistä vastaavasti.

Edellä sovittuja alkupalkkoja voidaan käyttää korkeintaan kolmen kuukauden ajan.

Alaikäisen työntekijän suorittaessa samaa työtä kuin 18 vuotta täyttäneet ja hänen omatessaan ao. työn edellyttämän työtäidon ja ammattikokemuksen, maksetaan hänelle palkkaa ao. työn palkkaperusteiden mukaan.

6. Työsuhteeseen tulevan harjoittelijan palkkaa määrättäessä käytetään koulutus- ja harjaantumisajalta harjoittelijan sisääntulopalkkana palkkaryhmäpalkkaa, jota maksetaan yhtä luokkaa alemmasta tehtävästä.

Tätä palkkaa maksetaan, kunnes harjoittelija hallitsee työn tyydyttävästi. Harjaantumisajan pituuteen vaikuttavat työn luonne ja työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet. Tämän vuoksi tulee ajan pituus määritellä kussakin tapauksessa erikseen.

7. Pääasiassa aikapalkalla työskenteleville täysin työkykyisille kolme kuukautta yhtäjaksoisesti palveluksessa olleille työntekijöille voidaan edellä 2–4 kohtien mukaisten tuntipalkkojen lisäksi maksaa aikatyölisää.

8. Jos ilmenee sellaisia töitä, joista olisi suoritettava erittäin raskaan ja erittäin likaisen työn lisää eikä näitä tekijöitä jo ole otettu huomioon aikapalkassa eikä urakka- tai tuotantopalkkiohinnoittelussa, sovitaan lisistä paikallisissa neuvotteluissa siten, että niiden suuruus on 6-10 % laskettuna ohjetuntipalkasta.

9. Muutettaessa tuntipalkka kuukausipalkaksi korotetaan voimassaolevaa tuntipalkkaa ensiksi 4,4 % 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 työajan tasoittumissuunnitelman mukaisella säännöllisellä työajalla tehdyiltä työajalta maksettava palkka siten, että palkanmaksukauden palkka jaetaan tähän ajanjaksoon sisältyvien työajan tasoittumissuunnitelman mukaisten työtuntien lukumäärällä ja saatu tuntipalkka kerrotaan niiden tuntien lukumäärällä, joilta hänellä on oikeus saada palkkaa.

Keskeytyvässä ja keskeytymättömässä 3-vuorotyössä jakajana olevaan säännöllisen työtuntien lukumäärään sisällytetään työajan lyhennysvapaat.

15 § Suorituspalkat

1. Urakkatyön hinnoittelun on perustuttava ohjetuntipalkkojen pohjalta lähtien sovittaviin työkohtaisiin tuntipalkkoihin ja oltava sellainen, että työntekijän urakka-ansio nousee normaalilla urakkatyövauhdilla 20 % mainittua 15 § 2–5 kohtien mukaan muodostuvaa työkohtaista tuntipalkkaa korkeammaksi ja kasvaa ns. suorissa urakoissa työsuorituksen tai työtehon lisääntyessä vähintään samassa suhteessa.

2. Urakkahinnoista sovitaan työnantajan ja työntekijän edustajien kesken.

3. Uusien laatujen urakkahinnoittelu suoritetaan kohdan 2 mukaisesti huomioon ottaen työsaavutukset, joihin aikaisemmin on päästy vastaavilla laaduilla.

4. Mikäli tehdään satunnaisia urakkatöitä, sovitaan urakkahinnoista kohdan 2 mukaisesti ennen työn alkamista asianomaisen työryhmän tai yksityisen työntekijän kanssa.

5. Jos työ- ja tuotantomenetelmissä, työn järjestelyssä, työvälineissä tai muissa näihin verrattavissa työsuoritukseen vaikuttavissa tekijöissä tapahtuu muutoksia, suoritetaan urakkahinnan tarkistus. Ellei tarkistuksesta päästä yksimielisyyteen, noudatetaan 31 §:n määräysten ohella seuraavaa järjestystä. Entinen urakkahinta on voimassa erimielisyyskysymyksestä paikallisesti neuvoteltassa. Jos nämä neuvottelut päättyvät tuloksettomina, suoritetaan urakkatyö siitä lähtien työnantajan tarjoamalla hinnalla. Ellei yksimielisyyteen ole päästy liittojenkaan välisissä neuvotteluissa kahden viikon kuluessa siitä päivästä, jolloin erimielisyys on jätetty liittojen käsiteltäväksi, maksetaan kysymyksessä olevasta urakkatyöstä edelleenkin työnantajan tarjoaman hinnan mukaan, ei kuitenkaan vähempää kuin keskituntiansion mukaan vähennettynä 15 %:lla. Jos urakkatyön hinnasta sovitaan ennen viimeksi mainittua vaihetta, maksetaan mahdollinen uuden hinnan ja työnantajan tarjoaman hinnan välinen erotus taannehtivasti siltä ajalta, kun työtä on tehty työnantajan tarjoamalla hinnalla.

6. Milloin urakkatyön hinta muissa kuin edellä 5 kohdassa mainituissa tapauksissa tämän pykälän 1 kohdan määräykset huomioon ottaen havaitaan virheelliseksi tai johtaa kohtuuttomuuteen, suoritetaan niin ikään urakkahinnan tarkistus. Ellei työntekijä tai työntekijäryhmä hyväksy tehtyä korjausta, menetellään erimielisyyden sovittamiseksi kuin edellä 5 kohdassa on mainittu.

7. Urakkahinnoittelua koskevan erimielisyyden sattuessa neuvottelut aloitetaan ensi tilassa ja pyritään saattamaan päätökseen viivytyksettä.

8. Urakkatyötä tehtäessä on ohjetuntipalkka taattu.

9. Jos vakituista urakkatyötä tekevä työntekijä hänestä riippumattoman teknillisen syyn johdosta ei pääse aloittamaan työtään määräaikana tai jos hän urakkatyön kestäessä joutuu odottamaan, maksetaan hänelle tältä ajalta työkohtainen tuntipalkka. Tällöin hän on velvollinen tekemään työnjohdon hänelle osoittamaa muuta työtä.

16 § Palkkiotyöt

1. Tuotantopalkkiojärjestelmää käytettäessä edellytetään, että työn tai tuotannon laatua tai määrää voidaan korottaa normaalia saavutusta paremmaksi tai että se voidaan raaka- tai tarveaineiden kulutukseen nähden suorittaa normaalia edullisemmalla tavalla.

2. Tuotantopalkkiotyössä maksetaan kiinteänä palkanosana vähintään ohjetuntipalkka.

3. Tulos- ja voittopalkkiot ovat yrityskohtaisia palkanlisiä. Niihin sisältyy riski siitä, että niitä ei makseta, jos asetettuja tulos- tai voittotavoitteita ei saavuteta.

Tulospalkkiona maksettava lisä voi perustua esimerkiksi työpaikan tuotannollista toimintaa ilmaisevien tunnuslukujen kehitykseen, taloudelliseen kehitykseen ja asetettujen kehitystavoitteiden saavuttamiseen tai näiden kaikkien tunnuslukujen yhdistelmiin.

Voittopalkkiona maksettava lisä voi perustua esimerkiksi yrityksen käyttökatteeseen tai sen jälkeiseen kannattavuutta osoittavaan erään.

Liitot edellyttävät, että tulos- ja voittopalkkion käyttö sekä määräytymisperusteet ja perusteiden muuttaminen selvitetään työntekijöille paikallisesti ennen niiden käyttöönottoa.

17 § Työluokitus

Kun työpaikoilla ryhdytään käyttämään työluokitusta töiden ja tehtävien keskinäisten vaativuussuhteiden määrittelemiseksi, noudatetaan niitä menettelytapaohjeita, joista liitot ovat sopineet. Työluokitustulosta käytetään työkohtaisten palkkojen porrastukseen.

18 § Palvelusvuosilisä

Työntekijälle maksetaan työsuhteen yhdenjaksoisen keston perusteella määräytyvää palvelusvuosilisää seuraavasti:

Palvelusvuosilisä maksetaan työntekijälle vuosittain marraskuun viimeistä päivää lähinnä seuraavana palkanmaksupäivänä sen mukaan kuinka kauan hänen työsuhteensa on marraskuun 30 päivään mennessä yhtäjaksoisesti jatkunut.

Työsuhteen yhdenjaksoinen kesto	Lisän määrä
5 vuotta	Lkk x 1,5 x KTA
10 vuotta	Lkk x 2,0 x KTA
15 vuotta	Lkk x 4,0 x KTA
20 vuotta	Lkk x 6,0 x KTA
25 vuotta	Lkk x 8,0 x KTA

Kaavassa Lkk on edellisen lomanmääräytymisvuoden lomaan oikeuttavien kuukausien lukumäärä sekä KTA työehtosopimuksen mukainen keskituntiansio.

Jos lisän soveltamispiiriin kuuluvan työntekijän työsuhde päättyy ennen lisän vuosittaista maksua, maksetaan työntekijälle lopputilin yhteydessä edeltävän joulukuun alusta laskettuna kultakin sellaiselta kuukaudelta, jolta työntekijä on ansainnut vuosilomaa, 1/12 siitä summasta joka hänelle viimeksi palvelusvuosilisänä maksettiin.

19 § Töiden järjestely ja siirto toiseen työhön

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

Työntekijälle maksetaan hänen uuden työnsä perusteiden mukainen palkka, tilapäisten siirtojen ajalta kuitenkin 2., 3. ja 4. kohdissa mainituin poikkeuksin.

2. Jos aikapalkalla työskentelevä työntekijä siirretään tilapäisesti suorittamaan toista alempaan palkkaryhmään kuuluvaa työtä aikapalkalla, maksetaan hänelle siirron ajalta, enintään kuitenkin kahden työviikon ajalta, hänen entinen aikapalkkansa.

3. Mikäli tuotantopalkkiopalkalla työskentelevä työntekijä siirretään suorittamaan toista, alempaan palkkaryhmään kuuluvaa työtä aikapalkalla, maksetaan hänelle siirron ajalta, enintään kuitenkin kahden työviikon ajalta, hänen entinen aikapalkkansa.

4. Jos jatkuvaa urakkatyötä suorittava työntekijä, joka pystyy normaaliin urakka-suoritukseen, siirretään tilapäisesti suorittamaan toista työtä aikapalkalla, maksetaan hänelle siirron ajalta, enintään kuitenkin kahden työviikon ajalta, vähintään hänen entisen työnsä palkkaryhmän ohjetuntipalkka 20 prosentilla korotettuna.

5. Mitä edellä 2. ja 3. kohdissa on sanottu ei koske työntekijää, joka säännön mukaisesti suorittaa eri töitä.

6. Jos jatkuvaa urakkatyötä suorittava työntekijä, joka pystyy normaaliin urakka-suoritukseen, siirretään suorittamaan toista urakkatyötä, jossa hän ei aluksi pysty normaaliin urakka-suoritukseen, maksetaan hänelle kahden työviikon ajalta vähintään hänen uuden työnsä palkkaryhmän työkohtainen tuntipalkka 20 %:lla korotettuna. Vaihtoehtoisesti voidaan sopia siitä, että hänelle maksetaan vakiintuneen käytännön mukainen kohtuullisesta työhön perehtymisajasta riippuva esim. asteittaisesti aleneva hyvitys.

7. Suorituspalkkaluontoisessa työssä olevan työntekijän joutuessa työnantajan toimeksiannosta suorittamaan hänestä riippumattomasta syystä aikapalkalla kokeiluluontoista tai opetustyötä, maksetaan tällaiselta kokeilu- ja opetustyöajalta työntekijälle palkka kahden edellisen tilikauden keskituntiansion mukaan.

8. Jos työntekijän työ keskeytyy tavanomaisesta poikkeavan teknillisen tai tuotannollisen häiriön vuoksi eikä työnantaja voi järjestää keskeytyksen ajaksi toista työtä, maksetaan työntekijälle, joka on ilmoittanut keskeytyksestä työjohtajalleen keskeytysajalta työkohtainen tuntipalkka. Oikeus palkkaan keskeytysajalta on vain työntekijällä, joka on työhön käytettävissä.

9. Edellä olevat perussäännökset eivät estä paikallisesti sopimasta toisenlaisista palkkausmenettelyistä siirrettäessä työntekijää toiseen työhön.

20 § Palkanmaksu

11.2.2022 – 31.12.2023

1. Työpalkat maksetaan kaksi kertaa kuukaudessa tai kerran kahdessa viikossa, ellei paikallisesti toisin sovita. Jos palkanmaksupäivä on pyhäpäivä, maksetaan palkat edellisenä pankkipäivänä.

Pöytäkirjamerkintä:

Sopimuskauden aikana Fiskars Finland Oy Ab:n litalan ja Hämeenlinnan työntekijöiden pääluottamusmiehet yhdessä henkilöstöpäälliköiden kanssa valmistelevat kerran kuussa palkanmaksuun siirtymistä.

Ellei sopimusta palkanmaksurytmin muuttamisesta kerran kuukaudessa tapahtuvaksi tehdä 30.9.2023 mennessä, voidaan siirtyä maksamaan muuttuvat palkanosat ja ylityöt sekä käsittelemään palkattomat poissaolot kerran kuukaudessa 1.1.2024.

Palkka maksetaan pankkiin myös lopputilin osalta yrityksen normaalina palkanmaksupäivänä, ellei palkanmaksusta paikallisesti muuta sovita.

1.1.2024 alkaen

1. Työpalkat maksetaan kaksi kertaa kuukaudessa tai kerran kahdessa viikossa, ellei paikallisesti toisin sovita. Muuttuvat palkanosat, kuten tuntiperusteiset lisät ja ylityön palkat voidaan maksaa ja palkattomat poissaolot voidaan käsitellä kerran kuukaudessa. Jos palkanmaksupäivä on pyhäpäivä, maksetaan palkat edellisenä pankkipäivänä.

Pöytäkirjamerkintä:

Muuttuvilla tuntiperusteisilla palkanosilla tarkoitetaan erikseen laskettavia tuntiperusteisiä lisiä, esim. vuorolisiä, erityisolosuhdelisiä, lisä- ja ylityön perus- ja korotusosia, sunnuntaityökorotusta, suurjuhlapyhä- ja suurjuhlapyhän aaton korvauksia sekä viikkolepokorvauksia.

Palkka maksetaan pankkiin myös lopputilin osalta yrityksen normaalina palkanmaksupäivänä, ellei palkanmaksusta paikallisesti muuta sovita.

2. Työnantaja voi toimittaa palkkalaskelman sähköisesti postitse toimitettavan palkkalaskelman sijaan.

3. Jos palkansaaja haluaa tehdä huomautuksen palkastaan muistutukset laskuperusteista ja laskuvirheistä tulisi tehdä 14 päivän kuluessa palkan maksamisesta lukien.

21 § Keskituntiansio

Säännöllisen työajan keskituntiansiota laskettaessa käytetään laskentajaksona edellistä vuosineljännestä.

Työntekijän keskituntiansio lasketaan siten, että hänen edellisen vuosineljänneksen aikana työajalta saamansa ansio, aika- ja suorituspalkkatyöstä (aika-, urakka- tai tuotantopalkkiotyössä) mahdollisine olosuhde- ja vuorotyölisineen, josta vähennetään ylityö- ja sunnuntaityölisät sekä viikkolepokorvaukset, jaetaan saman palkanmaksukauden aikana tehtyjen työtuntien kokonaismäärällä.

Keskituntiansiota käytettäessä sen lisäksi ei makseta työehtosopimuksen edellyttämiä erillisiä lisiä. Kyseiset lisät on jo huomioitu keskituntiansion laskennassa.

Laskenta-ajanjaksot	Käyttöajanjaksot
I neljännes tammi-, helmi- ja maaliskuu	huhti-, touko- ja kesäkuu
II neljännes huhti-, touko- ja kesäkuu	heinä-, elo- ja syyskuu
III neljännes heinä-, elo- ja syyskuu	loka-, marras- ja joulukuu
IV neljännes loka-, marras- ja joulukuu	tammi-, helmi- ja maaliskuu

Uusi työntekijä tai pitkät poissaolot

Uuden työntekijän ollessa kyseessä, lasketaan keskituntiansio edellisistä palkanjaksoista.

Milloin työntekijä on vuosineljänneksen aikana ollut työssä vähemmän kuin 160 tuntia, käytetään keskituntiansion laskentajaksona edellisen vuosineljänneksen aikana laskettu keskituntiansiota mahdollisilla yleiskorotuksella korotettuna.

Jos säännöllisen työajan keskituntiansio on henkilökohtaista tuntipalkkaa pienempi, käytetään laskentatekijänä henkilökohtaista tuntipalkkaa.

22 § Työn- ja aikatutkimukset

1. Sopijapuolet toteavat työn- ja aikatutkimusten tuotantoa edistävän merkityksen sekä sen, että näitä suoritettaessa on noudatettava yleissopimuksessa lausuttuja peri-aatteita.
2. Työn- ja aikatutkimuksen tarkoituksena on toisaalta työsuoritustavan seikkaperäinen tutkiminen sen yksinkertaistamiseksi sekä parhaan menettelytavan löytämiseksi ja toisaalta tätä vastaavan työsuoritusajan selvittäminen.
3. Kun on kysymyksessä aikatutkimus, jossa tutkiminen kohdistuu välittömästi työntekijään, annetaan ennen häneen kohdistuvan tutkimisen aloittamista hänelle ilmoitus tästä ja sen tarkoituksesta.
4. Silloin, kun aikatutkimustuloksia käytetään urakkahinnoittelun perustaksi, on niitä sovellettaessa pyrittävä siihen, että tulokseksi saatu työn aika-arvo vastaa työpaikan todellisia, normaaleja työolosuhteita.
5. Urakoinnissa on yleensä pyrittävä siihen, että urakkahintaan vaikuttavien tekijöiden pysyessä muuttumattomina, urakkahinta pidetään ennallaan.

ERINÄISET KORVAUKSET

23 § Arkipyhäkorvaus

1. Uudenvuodenpäivältä, pitkäperjantailta, toiselta pääsiäispäivältä, vapunpäivältä, helatorstailta, juhannuspäivältä, jouluaatolta sekä ensimmäiseltä ja toiselta joulupäivältä maksetaan työntekijälle arkipyhäkorvauksena 8 tunnin palkka keskituntiansion mukaan.

Loppiaisen ollessa muuna arkipäivänä kuin lauantaina siitä maksetaan menetettyä ansiota vastaava korvaus tämän pykälän arkipyhäkorvausta koskevien määräysten mukaisesti.

2. Työntekijälle, jolla ei ole oikeutta itsenäisyyspäivän palkan maksamista koskevan lain 3 §:n mukaiseen korvaukseen, maksetaan tämän asemesta arkipyhäkorvaus samoin edellytyksin ja perustein kuin muista arkipyhistä.

3. Arkipyhäkorvaus maksetaan kuitenkin vain työntekijälle, jonka työsuhte on yhtäjaksoisesti kestänyt vähintään 3 kuukautta ennen ko. arkipyhää ja edellyttäen, että työntekijä on ollut työvuoroluettelon mukaisesti työssä viimeisenä arkipyhää edeltäneenä ja myös sen jälkeen lähinnä seuraavana työpäivänä, tai toisena näistä päivistä jos poissaolo on johtunut työnantajan luvasta tai työntekijän sairaudesta, reservin harjoituksesta, lomautuksesta tai muusta niihin verrattavasta syystä. Mikäli arkipyhä on työntekijän vuoronmukainen työpäivä, edellyttää arkipyhäkorvauksen saaminen lisäksi, että työntekijä on silloin ollut työssä.

Pöytäkirjamerkintä:

Jos työvuoroluettelon mukaisen työajan noudattamista koskevat edellytys-säännöt aiheuttaisivat arkipyhäkorvauksen menetyksen useilta peräkkäisiltä arkipyhiltä, menetys koskee kuitenkin vain yhtä mainituista arkipyhistä.

4. Arkipyhäkorvaus maksetaan tämän pykälän tarkoittamalle työntekijälle myös vuosiloman, enintään 3 kuukautta arkipyhää ennen kestäneen sairauden, 27 §:n 9 kohdassa tarkoitetun lapsen sairaudesta johtuvan palkallisen poissaolon ja lakisääteisen raskaus- tai vanhempainvapaan 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 työvuoroluettelon mukaisesti työpäiväksi sattuvana arkipyhänä on johtunut muusta kuin 3. kohdassa mainitusta syystä, ei arkipyhäkorvausta kuitenkaan makseta.

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

Pöytäkirjamerkintä:

Arkipyhän ajankohtaa ja siitä maksettavia korvauksia voidaan siirtää paikallisesti sopien

5. Arkipyhäkorvausta ei makseta viikko- tai kuukausipalkalla olevalle työntekijälle.

6. Arkipyhäkorvauksen perusteena on työntekijän keskituntiansio työehtosopimuksen 21 §:ssä mainitun mukaisesti.

24 § Muita korvauksia

1. Työnantaja maksaa

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

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

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

2. Työnantaja maksaa varusmiespalveluksen edellyttämään kutsuntaan ensimmäisen kerran osallistuvalla työntekijällä kutsuntapäivän korvauksena yhden työpäivän ansiota vastaavan määrän. Mikäli työntekijä kutsuntapäivänä on myös työssä, maksetaan hänelle lisäksi palkka työssäoloajalta. Kutsuntapäivän korvaus maksetaan vain siltä päivältä, jona kutsuntatoimitus pidetään.

3. Työnantaja maksaa reservin harjoitukseen osallistuvalla työntekijällä palkkaa siten, että työntekijä saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut.

4. Työntekijällä, joka on ollut yrityksen palveluksessa samassa työsuhteessa vähintään 3 kuukautta, on oikeus 50- ja 60-vuotispäivänään saada säännöllistä työaikaa vastaava palkallinen vapaa työstä silloin, kun merkkipäivä sattuu hänen työvuoroluettelon mukaiseksi työpäiväkseen. Vapaapäivän siirtämisestä toiseen ajankohtaan voidaan sopia siten, että se annetaan 2 kuukauden sisällä.

5. Työntekijällä on oikeus saada palkallista vapaata työstä läheisen omaisensa hautauspäivänä sekä omana hääpäivänään. Läheisenä omaisena pidetään työntekijän aviopuolisoa, vakiintunutta avopuolisoa, lapsia ja ottolapsia, hänen vanhempiaan ja isovanhempiaan, veljiään ja sisariaan sekä aviopuolison vanhempia.

6. Edellä tässä pykälässä mainitut korvaukset maksetaan työehtosopimuksen 21 §:ssä mainitun keskituntiansion mukaisesti.

SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET

25 § Vuosiloma

1. Työntekijä saa vuosiloman vuosilomalain mukaan. Työntekijällä, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään vuoden, on oikeus saada lomaa 2,5 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.

Vuosilomapalkka ja lomakorvaus lasketaan noudattaen keskusjärjestöjen välistä lomapalkkasopimusta.

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

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

4. Lomaraha suoritetaan kuitenkin, mikäli työntekijä välittömästi ennen vuosiloman alkamista tai vuosiloman päätyttyä työsuhteen kestäessä on ollut poissa työstä työnantajan suostumuksella tai on ollut estynyt saapumasta työhön vuosilomalain 7 §:n 2 momentissa mainitun syyn takia.

Pöytäkirjamerkintä:

Työstä poissaolo hoitovapaan vuoksi rinnastetaan 4. kohtaa sovellettaessa tilanteisiin, joissa työntekijä on poissa työnantajan suostumuksella. Edellytyksenä on, että työntekijä palaa työhön lain tarkoittaman ennakoilmoituksen tai siihen myöhemmin perustellusta syystä tehdyn muutoksen mukaisesti.

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

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

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

7. Lomaraha maksetaan talviloman (maksimi 6 pv) osalta helmikuun ja kesäloman osalta (maksimi 24 pv) kesäkuun ensimmäisen palkanmaksun yhteydessä.

Pöytäkirjamerkintä:

Lomarahan maksurytmi voimaan 31.3.2022 päättyvän lomanmääräytymisvuoden vuosilomista.

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

8. Työntekijällä, joka vakinaiseen palvelukseen astumisen vuoksi menettäisi hänelle muutoin työehtosopimuksen mukaan kuuluvan lomarahan, on oikeus saada lomaraha, mikäli hän suorittamaan asevelvollisuuden vakinaisessa väessä palaa palvelusajan päätyttyä asianmukaisesti työhön.

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

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

11. Työntekijällä on sovittaessa oikeus ottaa lomараha osittain tai kokonaan palkallisena vapaana.

26 § Sairausajan ja äitiysvapaan palkka

1. Työnantaja maksaa työntekijälle, joka työnantajan hyväksymän selvityksen mukaan on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt työtä tekemästä, sairausajan palkkana täyden palkan toisen sellaisen sairauspäivän alusta, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä, sen pituisen ajanjakson työpäiviltä kuin seuraavasta käy ilmi:

Korvausjakso

Työsuhde, joka ennen työkyvyttömyyden alkua on jatkunut yhdenjaksoisesti

Ajanjakso

vähintään 1 kuukauden mutta alle 3 vuotta	28 päivää
3 vuotta mutta alle 5 vuotta	35 "
5 vuotta mutta alle 10 vuotta	42 "
10 vuotta tai kauemmin	56 "

Jos työntekijä sairastuu uudelleen samaan sairauteen enintään 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolloin viimeksi maksettiin sairausajan palkkaa tai sairauspäivärahaa, käsitellään tapausta yhtenä sairautena. Jotta saman sairauden uusiutumista voidaan pitää uutena sairautena, tulee työntekijän työskennellä työvuoroluettelon mukaisesti 30 kalenteripäivän ajanjaksolla. Tähän ajanjaksoon ei lasketa vuosilomapäiviä.

2. Sairauden aiheuttaman työkyvyttömyyden jatkuttua sairastumispäivän jälkeen vähintään kuusi arkipäivää tai milloin työkyvyttömyyden on aiheuttanut todistettavasti työpaikalla tapahtunut työtapaturma, maksaa työnantaja sairausajan palkan myös ensimmäiseltä täydeltä poissaolopäivältä. Näissä työpaikalla tapahtuneissa työtapaturmissa työnantaja maksaa sairausajan palkkaa kuukauden työssäoloedellytyksestä riippumatta.

Työntekijälle, jonka työsuhde ennen työkyvyttömyyden alkua on jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään vuoden, maksetaan sairausajan palkka ensimmäisen 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 % työntekijän henkilökohtaisesta aikapalkasta, kuitenkin enintään niiltä työvuoroluettelon mukaisilta työpäiviltä, jotka ovat työkyvyttömyyden alkamispäivän ja sen jälkeisen 9 arkipäivän pituisen ajanjakson sisällä. Karenssipäivältä maksettavan palkan suhteen ja myös muutoinkin noudatetaan tämän pykälän määräyksiä. Jos työntekijälle sairausvakuutuslain mukaan kuuluva oikeus päivärahaan alkaa aikaisemmin, lyhenee vastaavasti aika, jolta palkkaa on maksettava.

Mikäli työntekijän työkyvyttömyys alkaa kesken työpäivän tai –vuoron, maksetaan hänelle palkkaa säännöllisen työpäivän tai –vuoron loppuun.

Menettelytapaohje

1 Työkyvyttömyyden toteaminen

Työkyvyttömyys todetaan yrityksen työterveyslääkärin tai muulla työnantajan hyväksymällä lääkärintodistuksella.

Taannehtiva lääkärintodistus hyväksytään, mikäli lääkäri on kirjoittanut todistukseen hyväksyttävät perusteet taannehtivuudelle.

2 Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet

Työnantaja on velvollinen maksamaan sairausajan palkkaa kun sairausajan palkan perusteet ja määrä on hyväksyttävästi selvitetty.

Jos työnantaja ei ole hyväksynyt työntekijän esittämää lääkärintodistusta, on hänellä oikeus osoittaa työntekijä nimetyn lääkärin tarkastettavaksi. Tällöin työnantaja suorittaa lääkärintodistuksen hankkimisesta aiheutuvat kustannukset.

Työnantajan nimeämällä lääkärillä tarkoitetaan ensisijaisesti erikoislääkärinä, mutta yksittäistapauksissa olosuhteista johtuen kyseeseen voi tulla myös muu lääkäri.

Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet selvitetään työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

3 Yrityksen työterveyspalvelujen hyväksikäytön ensisijaisuus

Työntekijän tulee käydä ensisijaisesti yrityksen työterveyslääkärin vastaanotolla.

Muun lääkärin kuin työterveyslääkärin antama todistus työkyvyttömyydestä kelpaa perusteeksi sairausajan palkan maksamiselle, mikäli työntekijä esittää työnantajalle perustellun syyn muun lääkärin käyttöön. Tällaisia syitä voivat olla muun muassa pitkä matka työterveyslääkärin vastaanotolle, työterveysaseman aukioloajat ja pikaista hoitoa vaativa äkillinen sairaus.

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

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

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

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

5 Väärinkäyttö ja työsopimuksen päättäminen

Jos sairausajan palkkaetuja käytetään tahallaan väärin, ei sairausajan palkkaa luonnollisestikaan makseta. Tahallinen väärinkäyttö saattaa lisäksi johtaa työsopimuslain säännösten perusteella tapahtuvaan työsopimuksen päättämiseen.

6 Sairastumisesta tehtävä ilmoitus

Työntekijän tulee ilmoittaa sairastumisestaan lähimmälle esimiehelleen tai työnantajan ilmoittamalle muulle henkilölle jo ennen työvuoron alkua, milloin se olosuhteet huomioon ottaen on suinkin mahdollista. Tähän liittyvät menettelytavat työnantajan tulee saattaa työntekijöiden tietoon.

Ajoissa tehty ilmoitus on tärkeä sen vuoksi, että työpaikalla jo työvuoron alkaessa tiedetään, onko joku mahdollisesti poissa ja miten poissaolotapauksessa työt sinä päivänä järjestetään.

Mikäli voidaan osoittaa työntekijän tahallisesti laiminlyöneen välittömän ilmoituksen sairastumisesta työnantajalle, alkaa sairausajan palkanmaksuvelvollisuus aikaisintaan sinä päivänä, jona ilmoitus on tehty.

7 Vapaa-aajan harrastusten aiheuttamat vammat

Esimerkiksi urheilusta johtuvat, varsinkin vaikeamman asteiset vammat aiheuttavat toistuuksaan työnantajalle lisääntyviä sairausajan palkkakustannuksia ja vaikeuksia työntekijän työhön sijoittamisessa.

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

8 Sairauspoissaolojen ennalta ehkäisy

Liitot kiinnittävät paikallisten osapuolten huomiota sairauspoissaolojen ennalta ehkäisevään toimintaan.

9 Epidemiat

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

10 Työkyvyttömyyden toteaminen epidemian aikana

Edellä 9 kohdassa tarkoitetuissa tilanteissa sairaus voidaan katsoa todistetuksi myös silloin, kun työterveyshoitaja tai terveydenhoitaja tutkimuksensa perusteella ilmoittaa havaitsemansa oireet ja mahdollisen sairasloman tarpeen enintään kolmeen vuorokauteen saakka kerrallaan edellyttäen, että kertautuvan todistuksen antaja on sama terveydenhoitaja. Tällöin on kiinnitettävä erityistä huomiota mahdollisen lääkärinhoidon tarpeeseen.

Osapuolet edellyttävät kuitenkin, että terveystoimittaja tai työterveydenhoitaja ennen sairauslomatoimituksen antamista on yhdessä lääkärin kanssa todennut edellä 2 kohdassa tarkoitetun tilanteen olemassaolon.

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

4. Sairausajan palkan perusteena on työntekijän keskituntiansio työehtosopimuksen 21 §:ssä mainitun mukaisesti sekä työvuoroluettelon mukainen tuntimäärä korvattavina sairauspäivinä.

Äitiys- isyys- ja adoptiovapaan palkka

5. Työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään 6 kuukautta ennen laskettua synnytystä, maksetaan hänen äitiysvapaan ajalta palkkaa 42 päivän pituisen ajanjakson työpäiviltä palkan ja päivärahan erotus työsopimuslain 4. luvun 1 §:n mukaisen äitiysvapaan alkamispäivästä lukien.

Sairausvakuutuslain mukaiseen 18 arkipäivän pituiseen isyysvapaaseen liittyen maksetaan työntekijälle säännöllisen työajan palkan ja päivärahan erotus yhdeltä kuuden (6) arkipäivän isyysvapaajaksoilta. Isyysajan palkan maksussa noudatetaan samoja edellytyksiä ja muita säännöksiä kuin äitiysvapaan palkan maksamisessa.

Pöytäkirjamerkintä:

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

Työntekijän adoptoidessa lapsen ja ollessa sairausvakuutuslain mukaisesti oikeutettu adoptiovanhemman vanhempainrahaan, maksetaan adoptioäidille palkan ja päivärahan erotusta 26 §:n 5. kohdan ensimmäisen kappaleen mukaisesti ja adoptioisälle 26§:n 5. kohdan toisen kappaleen mukaisesti. Edellytyksenä on, että työsuhde on kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta ennen adoptiolapsen hoitoon ottamista.

6. Sairausajan tai äitiysvapaan 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 äitiysvapaan 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 äitiysvapaan 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 äitiysvapaan palkasta se päiväraha tahi sen osa, mikä työntekijän laiminlyönnin johdosta on jäänyt suorittamatta.

7. Mikäli työpaikalla toimii sairausvakuutuslain alainen kassa, työnantaja voi toteuttaa edellisten kohtien mukaiset velvollisuutensa siten, että kassa suorittaa myös näiden määräysten mukaisen sairausajan korvauksen ja työnantaja suorittaa kassalle kannatusmaksun, joka vastaa puheena olevasta sairausvakuutuslain ulkopuolella suoritettavasta avustuksesta aiheutuvia kustannuksia.

8. Työntekijä on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle sairastumisestaan.

Sairaan lapsen hoito

9. Alle 10-vuotiaan oman tai muun kodissa pysyvästi asuvan lapsen äkillisesti sairastuessa, maksetaan äidille tai isälle tai lasta huoltavalle henkilölle, joka asuu vakituisesti yhteisessä taloudessa äidin tai isän kanssa tämän työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevan määräyksen mukainen korvaus lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä, lyhyestä tilapäisestä poissaolosta. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä ja että poissaolosta annetaan työehtosopimuksen sairausajan palkan maksamista koskevien määräysten mukainen selvitys. Edellä sanottua sovelletaan myös yksinhuoltajiin.

Samana sairastumisen johdosta korvausta maksetaan vain toiselle huoltovastuullisista.

Pöytäkirjamerkintä:

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 vuosilomalaan tarkoittamiin työssäolopäivien veroisiin päiviin.

Poissaolo on sallittu sopimuksen mukaan sekä lapsen äidille, isälle tai jommankumman kanssa vakituisesti samassa taloudessa asuvalle lasta huoltavalle henkilölle. Edellytyksenä poissaololle on molempien huolto velvollisten ansiotyössä olo. Lähtökohtana on, että työntekijän tulisi ensisijaisesti pyrkiä järjestämään hoito. Vasta silloin, kun tähän ei ole mahdollisuuksia, voi jompikumpi huoltovelvollisista jäädä hoitamaan lasta. Poissaolotapauksissa työntekijältä vaaditaan selvitykseksi poissaolon välttämättömyydestä tieto lapsen hoitopaikan sekä samassa taloudessa asuvien perheenjäsenten hoitomahdollisuudesta ja sopivuudesta tehtä-vään. Työnantajalle ei tarvitse antaa selvitystä naapurien, kunnallisten kodinhoitajien ym. hoitajien puutteesta. Perheenjäsenillä tarkoitetaan kyseisen lapsen vanhempia, isovanhempia sekä lapsen vanhempia sisaruksia sekä muita työntekijän taloudessa eläviä.

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

Poissaolo on sallittu myös puolison ollessa estynyt järjestämästä hoitoa tai hoitamasta äkillisesti sairastunutta lasta sen johdosta, että hän on sairaalahoidossa kodin ulkopuolella tai hänellä on toisella paikkakunnalla tapahtuvaan päätoimiseen opiskeluun kuuluva pakollinen läsnäolo oppitunneilla tai puoliso osallistuu tenttiin. Työntekijän on annettava luotettava selvitys esteellisyydestä esimerkiksi sairaalan tai oppilaitoksen henkilökunnan todistuksella.

Vaikeasti sairaan lapsen hoito

10. Työntekijällä, jonka lapsi sairastaa valtioneuvoston päätöksellä sääd.kok. n:o 1315/89 (VNP vaikeasti sairaan lapsen hoitoa ja kuntoutusta varten myönnettävästä avustuksesta) 1 §:n tarkoittamaa vaikeaa sairautta, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen mainitussa pykälässä tarkoitettuun lapsensa hoitoon, kuntoutukseen tai hoidon opastukseen sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

27 § Lääkärintarkastukset

1 Lakisääteiset lääkärintarkastukset

Työnantaja korvaa henkilölle ansionmenetyksen lakisääteistä työterveyshuoltoa koskevan valtioneuvoston päätöksen (950/94) tarkoittamissa ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa hyväksytyissä työsuhteen aikana suoritettavissa terveys-tarkastuksissa sekä niihin liittyvissä matkoissa hänen menettämäänsä säännöllisiä työtunteja vastaavalta ajalta. Samoin menetellään tapauksissa, joissa on kysymys nuorten työntekijäin suojelusta annetussa laissa (998/93) ja säteilysuojauslaissa (592/91) tarkoitetuista tutkimuksista. Samaa sääntöä noudatetaan lisäksi niissä terveydenhoitolain edellyttämistä tutkimuksista, jotka johtuvat henkilön siirtymisestä saman yrityksen sisällä työtehtävään, jossa kyseinen lääkärintarkastus vaaditaan.

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

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 lääkäripalkkiokuitti sekä työnantajan pyytäessä selvitys siitä kuinka kauan lääkärintarkastus odotus- ja kohtuullisine matka-aikoinen 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 ylivoimaisen esteen takia voida etukäteen tehdä, on ilmoitus tehtävä välittömästi, kun se on mahdollista.

Lääkärintarkastus on järjestettävä työajan tarpeetonta menetystä välttämällä.

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

Synnytystä edeltävät lääketieteelliset tutkimukset, mikäli tutkimukset on suoritettava työaikana.

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.

f) Valtioneuvoston asetuksen mukaiset syöpäseulonnat

3 Laskenta

Edellä kohdissa 1–2 tarkoitettu ansionmenetys määräytyy ao. työehtosopimuksen sairausajan palkan laskenta- ja yhteensovitus sääntöjen mukaan. Samoin sovelletaan 1. kohdan toisessa kappaleessa tarkoitetun päivärahan osalta ao. työehtosopimuksen matkakustannusten korvausmääräyksiä.

28 § Työsuojelu

1. Tapaturmien ja ammattitautien välttämiseksi ryhdytään kaikkiin tarpeellisiin toimenpiteisiin.

2. Tuotannolle tärkeitä kemikaaleja käyttöön otettaessa on työnantajan selvitettävä, missä määrin ne ovat terveydelle vaarallisia ja huolehdittava tarpeellisista suojatoimenpiteistä.

3. Liitot suosittelevat, että työpaikoissa, joissa ei lainsäädännön nojalla ole perustettava työsuojelutoimikuntaa eikä muusta työsuojelun yhteistoimintamuodoista ole paikallisesti sovittu, käsitellään tarkoituksenmukaisella tavalla työpaikan ympäristöasioita, työolosuhteita, työkykyä ylläpitävää toimintaa ja työsuojelukoulutusta esim. yhteisessä kokouksessa.

4. Työnopastusta kehitettäessä otetaan huomioon kunkin työpaikan olosuhteet, tuotannon asettamat vaatimukset, työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet ja ergonomiset tekijät.

5. Työturvallisuuslaissa tarkoitettuun perehdyttämiseen ja työnopastukseen sisällytetään tarpeelliset yritykseen ja työtehtäviin liittyvät ympäristönsuojeluasiat.

29 § Ryhmähenkivakuutus

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

ERINÄISET MÄÄRÄYKSET

30 § Erimielisyyksien sovittelu ja paikallinen sopiminen

1. Työehtosopimus velvoittaa siihen osallisia ja muuten sidottuja yhdistyksiä sekä työnantajia ja työntekijöitä välttämään kaikkia työtaistelutoimenpiteitä, jotka kohdistuvat työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen.

2. Jos tämän työehtosopimuksen soveltamista tai tulkintaa koskevassa asiassa syntyy erimielisyyttä työnantajan ja työntekijäin tai heidän edustajiensa välillä, on ennen muihin toimenpiteisiin ryhtymistä pyrittävä sovintoon neuvottelemalla heidän kesken. Jos yksimielisyyteen ei päästä, on asia siirrettävä liittojen ratkaistavaksi.

3. Jommankumman liiton esittäessä neuvotteluja 3. kohdassa tarkoitettussa tapauksessa, on ne aloitettava ensi tilassa ja viimeistään viikon kuluessa esityksen tekemisestä. Neuvottelut on käytävä kaikkea aiheetonta viivyttelyä välttäen.

4. Milloin liittojen väliset neuvottelut eivät ole johtaneet sovintoon, voidaan asia jättää työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

5. Työehtosopimuksessa erikseen mainituista asioista voidaan paikallisesti sopia toisinkin tämän työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti. Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu. Irtisanomisaika voi kuitenkin olla enintään kuuden kuukauden mittainen.

Paikallisten osapuolten tarpeelliseksi katsomista muistakin kuin edellä olevassa kappaleessa mainituista työehtosopimusasioista voidaan sopia toisin tämän työehtosopimuksen neuvottelujärjestelmän mukaisesti. Tässä kappaleessa tarkoitetut paikalliset sopimukset lähetetään liitoille tiedoksi.

Luottamusmiehen ja työnantajan välillä tehty sopimus sitoo työnantajaa sekä niitä työntekijöitä, joita luottamusmies luottamusmiessopimuksen mukaisesti edustaa. Sopimus on solmittava kirjallisena, jos jompikumpi sopijapuolista pyytää. Tässä tarkoitettu paikallinen sopimus on osapuolia sitova. Milloin sopimus on tehty kirjallisena, se on työehtosopimuksen osa ja sitä sovelletaan senkin jälkeen, kun työehto-sopimuksen voimassaolo muutoin on lakannut.

6. Vuoropuheluun liittyvät haasteet

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

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

7. Paikallisesta sopimisesta tuloksia

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

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

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

Ratkaisuun voidaan päästä esimerkiksi seuraavin toimin:

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

8. Teollisuusliitto ry:n hallintoelinten kokoukset

Työntekijällä, joka on valittu Teollisuusliitto ry:n liittokokoukseen, valtuustoon, hallitukseen tai näiden asettamiin pysyviin elimiin (sektorijohtokunta, työehtoneuvottelukunta, ruotsinkielinen jaosto, työympäristö- ja tasa-arvojaosto, nuorisajaosto, koulutusjaosto ja kulttuuri- ja vapa-ajan jaosto), on oikeus saada vapautusta työstä osallistuakseen näiden hallintoelinten virallisiin kokouksiin.

Työntekijän on ilmoitettava kokoukseen osallistumisesta viivytyksettä ja esitettävä asianmukainen selvitys työstä vapautuksen tarpeesta. Selvitys voi olla esimerkiksi virallinen kokouskutsu, josta ilmenee minkä elimen kokous on kyseessä, aika ja paikka.

31 § Luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut

1. Luottamusmiestehtävien hoitamista varten järjestetään pääluottamusmiehelle yleissopimuksen 4.1 kohdassa säännöllistä vapaata työstä ja työsuojeluvaltuutetulle työsuojelua koskevien tehtävien hoitamista varten, ellei muusta ole sovittu, vapautusta työstä alla olevan taulukon mukaisesti.

Työntekijöiden lukumäärä	Vapaa tunteina/viikko
20 – 50	5 tuntia
51 – 100	8 "
101 – 150	14 "
151 – 250	22 "
251 – 350	28 "
351 – 420	32 "
421 –	kokonaan vapautettu

2. Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen kuukausikorvaus **1.4.2020** alkaen. Työsuojeluvaltuutetulle korvataan hänen työaikanaan suorittamien työsuojelua koskevien tehtävien hoitamisesta aiheutuva ansionmenetys sekä lisäksi, ellei muuta ole sovittu, kuukausittain korvausta alla olevan taulukon mukaisesti.

Työntekijöiden lukumäärä	Kuukausikorvaus €
– 20	71
21 - 50	72
51 - 100	73
101 - 150	79
151 - 250	95
251 - 350	102
351 - 420	112
421 -	119

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

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun tehtävinä on osaltaan edistää paikallista sopimista, työhyvinvointia ja yritystoiminnan kehittymistä.

Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun tässä pykälässä tarkoitettua vapautustarvetta ja Yleissopimuksen 4.2. mukaista palkkakehitystä tarkastellaan vähintään kerran vuodessa paikallisesti sovittavalla tavalla.

32 § Ilmoitustaulut

Teollisuusliitto ry:n ja siihen kuuluvan paikallisen ammattiosaston ilmoituksia ja tiedonantoja saadaan tehdasalueella kiinnittää vain työnantajan sitä varten osoittamille ilmoitustauluille.

33 § Kokoontuminen työpaikoilla

1. Työehtosopimuksen osapuolina olevien liittojen edustajilla on oikeus vieraila työpaikoilla, ilmoitettuaan siitä paikalliselle työnantajalle.

2. Teollisuusliitto ry:n rekisteröidyllä alayhdistyksellä tai vastaavalla on mahdollisuus työajan ulkopuolella (ennen työajan alkamista, ruokatauolla tai välittömästi työajan päätyttyä, sekä erikseen sovittaessa myös viikkolepoon kuuluvana aikana) järjestää kokouksia työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä seuraavin edellytyksin:

- a) Kokouksen pidosta työpaikalla tai muussa tämän sopimuksen tarkoittamassa paikassa on työnantajan kanssa sovittava, mikäli mahdollista, kolme päivää ennen aiottua kokousta.
- b) Työnantaja osoittaa kokouspaikan, joka on joko työpaikalla tai työpaikan läheisyydessä, työnantajan hallinnassa oleva, tarkoitukseen soveltuva paikka. Ellei tällaista ole, on kysymyksestä tarvittaessa neuvoteltava tarkoituksenmukaisen ratkaisun löytämiseksi. Kokouspaikkaa valittaessa on huomiota kiinnitettävä mm. siihen, että työturvallisuudesta, työhygieniasta ja paloturvallisuudesta annettuja määräyksiä voidaan noudattaa ja että kokous ei häiritse liike- tai tuotantotoimintaa.
- c) Pidettävän kokouksen menosta ja järjestyksestä sekä kokoustilojen siisteydestä vastaavat kokoustilojen varauksen tehnyt järjestö ja järjestäjät. Järjestön luottamushenkilöiden tulee olla kokouksessa saapuvilla.
- d) Kokouksen järjestäjillä on oikeus kutsua kokoukseen työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton ja sen alayhdistyksen sekä asianomaisten keskusjärjestöjen edustajia.

34 § Ammattiyhdistysjäsenmaksujen pidättäminen

Työnantaja pidättää, jos työntekijä on antanut siihen kirjallisen valtuutuksen (perintäsopimuksen), työntekijän palkasta palkanmaksukausittain Teollisuusliitto ry:n jäsenmaksut ja tilittää ne eräpäivään mennessä Teollisuusliitto ry:n nimeämälle pankkitilille. Työntekijän liittämiseksi järjestelmään työnantaja ja työntekijä tekevät jäsenmaksujen perintäsopimuksen.

Jäsenmaksu peritään työntekijän ennakonpidätyksen alaisesta palkasta ammattiosaston tai Teollisuusliitto ry:n kirjallisesti kalenterivuodeksi kerrallaan ilmoittaman perintäkausittain yhdensuuruisen %- tai €-määrän mukaan. Peritystä jäsenmaksusta annetaan tieto työntekijälle palkkalaskelmassa tai muulla vastaavalla tavalla. Työnantaja toimittaa kaksi kertaa vuodessa Teollisuusliitto ry:lle tai sen lukuun jäsenmaksuja hoitavalle taholle selvityksen pidätetyistä jäsenmaksuista liiton antaman ohjeistuksen mukaisesti.

Jäsen ilmoittaa työsuhteen aikana päättyvästä jäsenmaksuperinnästä tai palkattomasta jaksosta työsuhteen aikana Teollisuusliittoon.

Tehdystä perintäsopimuksesta ja sen päättymisestä välittyy tieto työntekijälle, työnantajalle, luottamusmiehelle ja Teollisuusliitto ry:lle. Työsuhteen päättyessä työntekijä ilmoittaa perintäsopimuksen päättymisestä Teollisuusliitto ry:lle. Työnantaja ilmoittaa työntekijän työsuhteen ja perintäsopimuksen päättymisestä seuraavassa Teollisuusliitto ry:lle tekemässään jäsenmaksuselvityksessä.

35 § Sopimuksen voimassaolo

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

2. Liitot ja niiden alayhdistykset ovat velvolliset huolehtimaan siitä, etteivät niiden jäseninä olevat yhdistykset, työnantajat tai työntekijät, joita sopimus koskee, ryhdy työtaistelutoimenpiteisiin, eivätkä riko työehtosopimuksen määräyksiä.

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

4. Liittojen on kohdassa 3. tarkoitetun ilmoituksen saatuaan viipymättä selvitettävä syy uhkaavaan työtaisteluun ja annettava arvionsa siitä, onko uhkaava työtaistelutoimi työehtosopimuslain vastainen. Liitot saattavat kantansa paikallisille osapuolille tiedoksi. Työtaistelun ollessa liittojen arvion mukaan työehtosopimuslain vastainen työtaisteluun ei saa ryhtyä. Ammattiosaston on noudatettava liittojen näkemystä ja pidättäydyttävä työtaistelusta tai mikäli työrauhahäiriö on jo käynnissä, päätettävä työtaistelutoimet ja palautettava työrauha välittömästi.

Liittojen tulee ohjata paikallisia osapuolia työrauhan ylläpitoon. Paikallisten osapuolten pyynnöstä liitot sekä työnantaja ja pääluottamusmies selvittävät kolmen arkipäivän kuluessa tarpeelliseksi katsottavin yhteisin toimin mihin työrauhaa vaarantanut kiista kohdistuu ja mitkä ovat sen syyt ja mitkä olisivat mahdollisen työtaistelun seuraukset. Mikäli paikallinen erimielisyys liittyy työehtosopimuksen soveltamiseen tai tulkintaan, asia tulee käsitellä työehtosopimuksen 30 §:n mukaisessa neuvottelujärjestyksessä.

5. Työehtosopimuslain vastaiseen työtaistelutoimeen ryhtymisestä ja valvontavelvollisuuden laiminlyömisestä voidaan työehtosopimuslain mukaan määrätä hyvityssakko. Liittojen näkemyksen mukaan ammattiosaston tai työnantajan laiminlyötyä 3.-4. kohdan mukaisia velvoitteitaan tämä tulisi huomioida hyvityssakkoa korottavana tekijänä ja liitoille määrättävää hyvityssakkoa korottavana tai alentavana tekijänä tulisi huomioida myös liittojen 4. kohdan mukaiset toimet lainvastaisen työtaistelun estämiseksi.

6. Kemianteollisuus ry sitoutuu olemaan nostamatta työrauhakannetta työtaistelutoimella uhkaamisesta kohtien 3.-4. mukaisen menettelyn ollessa liittojen välillä kesken.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Liittojen on annettava kohdassa 3. tarkoitetun ilmoituksen saatuaan viipymättä, ja viimeistään vuorokauden sisällä, kohdassa 4. tarkoitettu arvionsa siitä, onko uhkaava työtaistelutaistelutoimi työehtosopimuslain vastainen.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Osapuolet toteavat, että työtaistelun uhkaa ei tule käyttää painostuskeinona voimassa olevan työehtosopimuksen taikka paikallisen sopimuksen tai käytännön työehtosopimuksen mukaisen ehdon tai tulkinnan muuttamiseen. Työehtosopimuksen soveltamiseen liittyvät erimielisyydet on käsiteltävä työehtosopimuksen 30 §:n neuvottelujärjestyksen mukaisesti, eikä tämän pykälän tarkoittamassa järjestyksessä.

7. Työehtosopimus on voimassa 11.2.2022 lähtien 31.1.2024 saakka jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

8. Uudesta työehtosopimuksesta neuvoteltaessa ovat tämän työehtosopimuksen määräykset voimassa siksi, kunnes uusi työehtosopimus on tehty tai sopimus-neuvottelut muuten ovat päättyneet.

36 § Sopimuskappalet

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

Helsingissä 23.2.2022

KEMIANTEOLLISUUS KT RY

Miira Kaukolinna

Jaana Neuvonen

Minna Etu-Seppälä

FISKARS FINLAND OY AB

Ritva Forsell

Tarja Hirvi

TEOLLISUUSLIITTO RY

Toni Laiho

Jyrki Virtanen

TYÖNTEKIJÖIDEN MATKUSTUSSÄÄNTÖ (Liite 1)

I

Jos työ suoritetaan vieraalla paikkakunnalla, jolta työntekijä ei voi saapua yöksi kotiinsa, suoritetaan työntekijälle korvaus matkakustannuksista ja palkkaa matkustamisvuorokaudelta sekä päivä- tai ruokarahaa seuraavasti:

1 Matkakustannukset

Kaikki tarpeelliset matkakustannukset kustantaa työnantaja. Tarpeellisiksi matkakustannuksiksi luetaan rautatie- ja laiva- ym. matkalippujen hinnat II luokassa, matkatavarakustannukset sekä, milloin matka tapahtuu yön aikana, makuulippujen hinnat vastaavassa luokassa.

2 Matkustamisvuorokauden palkka

Matkustamisvuorokaudelta maksetaan työntekijälle korvausta matkustamiseen käytetyltä ajalta ja palkkaa säännöllisellä työajalla mahdollisesti suoritetusta työstä yhteensä enintään 16 tunnilta seuraavasti:

Menetettyjä säännöllisiä työtunteja vastaavalta määrältä matkatunteja suoritetaan keskituntiansion mukainen korvaus. Myös lauantaina, sunnuntaina tai muuna vapaapäivänä tapahtuvalta matkalta maksetaan enintään 8 tunnin matka-ajalta keskituntiansion mukainen korvaus. Muilta matkatunneilta, kuitenkin enintään 8 tunnilta, suoritetaan työkohtaisen tuntipalkan mukainen korvaus.

Milloin työntekijälle on järjestetty makuupaikka, ei ajalta 21.00–7.00 edellä mainittua korvausta suoriteta.

3 Päivä- ja ruokaraha

Verovapaat matkakustannusten korvaukset ja niiden perusteet määräytyvät kulloinkin verohallituksen voimassaolevien päätösten mukaisesti.

4 Erikoismääräyksiä

Pyhä- ja juhlapäivinä on työntekijä ollessaan työssä vieraalla paikkakunnalla, jossa hänelle kustannetaan vapaa ruoka ja asunto, oikeutettu saamaan, mikäli hän niin haluaa, korvauksen ruoasta rahana.

Milloin työntekijä ennen juhannus- tai joulupäivää on vieraalla paikkakunnalla yhtäjaksoisesti tehnyt työtä vähintään kuusi viikkoa, hän on, mikäli työn teknillinen laatu tai muut pakottavat syyt eivät sitä estä, oikeutettu mainituiksi juhlapäiviksi matkustamaan kotiinsa, jolloin työnantaja hänelle I. kohdan mukaisesti korvaa maksun matkakustannuksista kotipaikalle ja sieltä takaisin työpaikalle sekä 3. kohdan kolmannen kappaleen mukaisen ruokarahan, mutta ei mahdollisesti menetettyä työaika.

Milloin työtä tehdaspaikkakunnan ulkopuolella suorittaa paikkakuntalainen tai muu työntekijä, joka siellä on työhön otettu, ei hän ole oikeutettu tässä sopimuskohdassa mainittuihin etuihin.

II

Maan rajojen ulkopuolella tehtäviltä matkoilta maksetaan päiväraha, jonka suuruus kussakin maassa on se, jonka verohallitus vuosittain verovapaaksi vahvistaa.

Pöytäkirjamerkintä:

Edellä tarkoitetut päivärahat ovat kokonaiskorvauksia tavanomaisista kuluista ulkomailla. Mikäli työntekijä tämän kohdan mukaisessa tapauksessa saa ilmaisen asunnon tai ruoan taikka molemmat, vähennetään päivärahaa vastaavasti. Asunnon osuudeksi tällöin katsotaan 1/4 päivärahasta, ellei paikallisesti muuta sovita.

Helsingissä joulukuun 11. päivänä 2011

KEMIANTEOLLISUUS RY

TEAM TEOLLISUUSALOJEN AMMATTILIITTO RY

**TYÖNANTAJAIN YLEINEN RYHMÄ
LASI- JA POSLIINITYÖVÄEN LIITTO**

PÖYTÄKIRJA LIITE 2

**LASIKERAAMISEN TEOLLISUUDEN KESKEYTYMÄTTÖMÄN KOLMIVUOROTYÖN
TYÖAIKA (Liite 2)**

Aika	11.12.1989
Paikka	Työnantajain Yleinen Ryhmä
Läsnä	Työnantajain Yleisestä Ryhmästä Ensio Aura Eero Virkki Raimo Kilpiäinen Lasi- ja Posliinityöväen Liitosta Risto Sainio Topi Partanen

1 §

Keskeytymättömän kolmivuorotyön työaika lyhennetään lasi-, posliini, autolasi- ja kuvastin- sekä hehkulampputeollisuudessa siten, että työaika on keskimäärin 34,7 tuntia viikossa tammikuun 1. päivästä 1990 lukien.

2 §

Työajan tulee tasoittua keskimäärin 34,7 tuntiin viikossa enintään vuoden pituisena ajanjaksona.

Työtä varten tulee ennakolta laatia työajan tasoittumissuunnitelma vähintään ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen työaika tasoittuu sanottuun keskimäärään.

Niiden työntekijöiden vuotuinen työaika, joilla on oikeus 24 päivän vuosilomaan, on 1 671 tuntia vuodessa. 30 arkipäivän pituiseen vuosilomaan oikeutettujen työntekijöiden vuotuinen työaika on 1 636 tuntia. Työaika tasoittuu edellä mainittuihin vuosityöaikoihin viidessä vuodessa.

3 §

Vuosiloma annetaan pääsääntöisesti vuosilomalain mukaisesti.

5-vuorjärjestelmää käytettäessä annetaan työntekijälle 22 päivän pituinen yhdenjaksoinen vapaa-aika 20.5. – 20.9. vuosilomaa varten.

Jos vuosilomaa ei anneta yhdenjaksoisena 24 arkipäivän pituisena, annetaan käyttämättä jäävät lomapäivät 24 päivän lomanosasta pääsääntöisesti yhdessä jaksossa sen kalenterivuoden aikana, jolloin lomanmääräytymisvuosi päättyy. Kaikissa keskeytymättömän kolmivuorotyön työvuorjärjestelmissä annetaan se lomanosa, joka ylittää 24 lomapäivää, sen kalenterivuoden aikana, jolloin lomanmääräytymisvuosi päättyy tai sitä seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä.

Työajan tasoittumissuunnitelman mukaisia vapaapäiviä pidetään työssäolopäivien veroisina vuosilomaa määrättäessä, kuitenkin vähennettynä asianomaiseen kalenterikuukauteen sisältyvien päivätyöntekijöiden tavanomaisten vapaapäivien lukumäärällä.

Muilta osin noudatetaan vuosilomaa annettaessa samoin kuin vuosilomien ajankohdista ilmoitettaessa vuosilomalain määräyksiä.

4 §

Työ joka ylittää asianomaisen työviikon työvuoroluettelon mukaisen viikkotyöajan, korvataan siten kuin työehtosopimuksessa viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

5 §

Kun työntekijä siirtyy keskeytymättömästä kolmivuorotyöstä muuhun työaikamuotoon tai kun työsuhde päättyy, korvataan ansaitut, mutta pitämättä jääneet vapaat antamalla vastaavasti vapaata tai maksamalla ne keskituntiansion mukaan. Ylimääräiset vapaat voidaan teettää takaisin.

Pöytäkirjamerkintä:

Tilapäisissä siirroissa katsotaan työntekijän ansainneen jokaista kymmentä säännöllisen työajan 8-tuntista työvuoroa kohden yhden vapaapäivän. Vapaiden laskenta aloitetaan alusta vuosineljänneksittäin.

6 §

Työajan lyhennyksestä aiheutuva ansion vähentyminen korvataan siten, että työntekijä ansaitsee jokaiselta asianomaisessa työaikamuodossa työskentelemältään säännöllisen työajan tunnilta lisän, jonka suuruus on 14,9 % työntekijän työehtosopimuksen mukaisesta keskituntiansiosta. Tämä koskee myös työnantajan korvattavaa matkustamis- ja koulutusaikaa säännöllisen työn osalta ja sitä aikaa, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa.

Lasiteollisuudessa tulee lisäksi ottaa huomioon aiemman sopimuksen mukainen 3,9 %:n erillinen lisä.

Mainittuja lisiä ei oteta huomioon laskettaessa työehtosopimuksen mukaista keskituntiansiota.

Ellei paikallisesti muuta sovita, lisät maksetaan normaalin palkanmaksun yhteydessä.

7 §

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä katsotaan työntekijän viikkotyöajan pituudeksi 34,7 tuntia sen jälkeen, kun hän on työskennellyt keskeytyksettä kymmenen työvuoroa tässä työaikamuodossa.

8 §

Tämä sopimus tulee voimaan 1.1.1990 ja on sen jälkeen voimassa työehtosopimuksen osana.

9 §

Sovittiin, että kaikki läsnäolijat tarkastavat ja allekirjoittavat pöytäkirjan.

Pöytäkirja tarkastettu:

Ensio Aura

Risto Sainio

Eero Virkki

Topi Partanen

Raimo Kilpiäinen

PÖYTÄKIRJA SUOMEN TYÖNANTAJAIN YLEISEN RYHMÄN JA LASI- JA POSLIINITYÖVÄEN LIITON VÄLISESTÄ KESKEYTYVÄN KOLMIVUOROTYÖN TYÖAJAN LYHENTÄMISTÄ KOSKEVASTA NEUVOTTELUSTA KOSKIEN LASI-, POSLIINI- JA HEHKULAMPPUTEOLLISUUTTA SEKÄ AUTOLASI- JA KUVASTINTEOLLISUUTTA (Liite 3)

Aika	helmikuun 17. päivänä 1981
Paikka	Helsinki
Läsnä	Suomen Työnantajain Yleisestä Ryhmästä varatuomari Ensio Aura valtiot. maist. Eero Virkki Lasi- ja Posliinityöväen Liitosta puh.joht. Risto Sainio sihteeri Topi Partanen

1 §

Sovittiin, että säännöllistä työaika lyhennetään keskeytyvässä kolmivuorotyössä siten, että se on keskimäärin 38 tuntia viikossa 1.3.1981 alkaen (vuodesta 1996 alkaen keskimäärin 36 tuntia viikossa).

2 §

Työajan lyhentäminen tapahtuu antamalla vapaata niin, että työaika enintään vuoden pituisena ajanjaksona tasoittuu keskimäärin 38 tuntiin viikossa.

3 §

Työtä varten tulee ennakolta laatia työajan tasoittumissuunnitelma vähintään ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen työaika tasoittuu keskimäärin 38 tuntiin.

4 §

Henkilö tulee tämän pöytäkirjan sovelluspiiriin, kun hän on ollut keskeytyksettä keskeytyvässä kolmivuorotyössä aamu-, ilta- ja yövuoron.

5 §

Työajan lyhenemisestä aiheutuva ansion vähentyminen korvataan keskeytyvässä kolmivuorotyössä siten, että työntekijä ansaitsee jokaiselta tässä työaikamuodossa työskentelemältään säännöllisen työajan tunnilta lisän, jonka suuruus on 5,3 % (9 % 1.1.1992 alkaen ja 10,5 % 1.1.1996 alkaen) työntekijän työehtosopimuksen mukaisesta keskituntiansiosta.

Lisän maksaminen koskee myös työnantajan korvattavaa matkustamis- ja koulutusaikaa säännöllisen työajan osalta ja sitä aikaa, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa.

Lisää ei oteta huomioon laskettaessa työehtosopimuksen mukaista keskituntiansiota.

6 §

Ansaitut lisät maksetaan työehtosopimuksen palkanmaksua koskevan pykälän mukaisesti palkanmaksukausittain.

Ansaittujen lisien maksamisesta voidaan kuitenkin paikallisesti sopia toisinkin käytettävän vuorojärjestelmän tarpeiden mukaan.

7 §

Työntekijä saa vuosiloman vuosilomalain ja työehtosopimuksen mukaan.

Työajan tasoittumissuunnitelman mukaisia vapaapäiviä pidetään työssäolopäivien veroisina vuosilomaa määrättäessä kuitenkin vähennettynä asianomaiseen kalenterikuukauteen sisältyvien päivätyöntekijöiden tavanomaisten vapaapäivien lukumäärällä.

8 §

Keskeytyvässä kolmivuorotyössä korvataan työ, joka ylittää asianomaisen työtuntijärjestelmän mukaisen viikkotyöajan, siten kuin työehtosopimuksessa viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

9 §

Siirryttäessä tässä sopimuksessa tarkoitetusta työaikamuodosta muuhun työaika-
muotoon sekä työntekijän työsuhteen päättyessä sovitaan ansaittujen, mutta pitämättä
jääneiden vapaiden korvaamisesta joko antamalla vastaavasti vapaata tai maksamalla
rahassa keskituntiansion mukaan.

10 §

Tämä sopimus on voimassa 1.3.1981 jälkeen lähinnä seuraavan työehtosopimuksen
voimassaoloajan loppuun saakka jatkuen senkin jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä
viimeistään kaksi kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti
irtisanottu.

Vakuudeksi: Eero Virkki

Pöytäkirja tarkastettu ja hyväksytty

SUOMEN TYÖNANTAJAIN YLEINEN RYHMÄ r.y.

Ensio Aura

LASI- JA POSLIINITYÖVÄEN LIITTO r.y.

Risto Sainio

Topi Partanen

KULUTUSTAVARA- JA ERIKOISTUOTETEOLLISUUS KET RY
YLEINEN TEOLLISUUSLIITTO RY
KEMIANLIITTO RY

TYÖAJAN LYHENTÄMISTÄ KOSKEVA PÖYTÄKIRJA LASIKERAAMISESSA TEOLLISUUDESSA (Liite 4)

Aika 12.12.1997

Paikka Helsinki

Läsnä Matti Järventie
Eero Virkki
Ensio Aura

Timo Vallittu
Sulo Korhonen

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 työsopimusta jatketaan, kertyvät työajanlyhennysvapaat työsuhteen alusta lukien.

2 § 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 työvuorojärjestelmän mukaiset työpäivät, joilta työnantaja maksaa sairausajan (sisältää mahdollisen karenssipäivän) tai äitiysvapaan palkkaa sekä koulutusaika siltä osin kuin työnantaja korvaa ansionmenetyksen.

Samoin rinnastetaan säännöllisiin työpäiviin työehtosopimuksessa sovituin edellytyksin kunnanvaltuuston ja –hallituksen sekä valtiollisia ja kunnallisia vaaleja varten asetetun vaalilautakunnan tai toimikunnan kokouksiin käytetty aika, Kemianliiton valtuuston ja hallituksen kokouksiin käytetty aika, 50– ja 60–vuotispäivät, 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.

3 § Vapaan antaminen

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

Vapaan antamisesta on ilmoitettava mahdollisimman hyvissä ajoin, mutta viimeistään viikkoa aikaisemmin, ellei paikallisesti toisin sovita.

Työntekijän kanssa voidaan sopia myös siitä, ettei vapaata pidetä. Vapaapäivänä tehdystä työstä maksetaan työntekijälle työajan lyhennyskorvauksen lisäksi yksinkertainen palkka.

Vapaan antamistapa jää yritystasolla ratkaistavaksi. Vapaata annetaan työvuoro kerrallaan tai enintään 6,5 päivän osalta puolina päivinä. Vapaa voidaan myös antaa muulla tavalla, jos paikallisesti niin sovitaan.

4 § 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.

5 § Viikkoylityö

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

6 § 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.

7 § Sopimuksen voimassaoloaika

Tämä sopimus on voimassa tammikuun 15. päivään 2000 saakka ja sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä jommaltakummalta puolelta ole kirjallisesti irtisanottu viimeistään kahta kuukautta ennen päättymisaikaa.

KULUTUSTAVARA- JA ERIKOISTUOTETEOLLISUUS KET RY

Matti Järventie
Eero Virkki

YLEINEN TEOLLISUUSLIITTO RY

Ensio Aura

KEMIANLIITTO RY

Timo Vallittu
Sulo Korhonen

YLEISSOPIMUS, (Liite 5)

1 LUKU YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

Lähtökohtia

Osapuolet pyrkivät edistämään työpaikoilla 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 työnantaja kuin työntekijöitä. Työntekijöillä on oikeus perustaa ja toimia ammattiyhdistysorganisaatioissa, eikä heitä saa tämän johdosta irtisanoa tai syrjiä työssään. Yritysten henkilöstöllä on oikeus valita edustajia edustamaan heitä yritysten sisällä käsiteltävissä asioissa. Edustajien valintaoikeus sekä heidän oikeutensa ja velvollisuutensa on määritelty laeissa ja tässä sekä muissa sopimuksissa. Yksittäisen työntekijän turvallisuus ja terveys, syrjimättömyys ja tasa-arvoinen kohtelu ovat lähtökohtana sopimusmääräyksille.

Työnjohto-oikeus

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

Osapuolten neuvottelut ja lausuntojen pyytäminen

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

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

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 valtakunnan- sovittelijalle sekä asianomaiselle työnantaja- tai työntekijäliitolle mahdollisuuksien mukaan vähintään neljä päivää aikaisemmin. Ilmoituksessa on mainittava aiotun työtaistelun syyt, alkamishetki ja laajuus.

Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan Kemianteollisuus ry:n jäsenyrityksissä jäljempänä mainituin rajoituksin. Työpaikalla tarkoitetaan tässä sopimuksessa Kemianteollisuus ry:n jäsenyrityksen tuotantoyksikköä tai sitä vastaavaa toimintayksikköä.

Organisaatio- yms. muutokset

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

Lakiviittaukset

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

2 LUKU YHTEISTOIMINTA TYÖPAIKALLA

Kehittämistoiminta

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

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

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

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

Yhteistoiminnan toteuttaminen

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

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

Kehittämistoiminnan toteuttamiseksi voidaan paikallisesti sopia sellaisen yhteistoimintaelimen perustamisesta, joka käsittelee kehittämistoimintaan sisältyvät asiat. Se voi korvata erilliset yhteistoiminta- ja työsuojelutoimikunnat sekä muut vastaavat toimikunnat. Sama yhteistoimintaelin voi vastata myös yhteistoimintalain, työsuojelun valvontalain, työterveyshuoltolain (1383/01) ja naisten ja miesten tasa-arvosta annetun lain (609/86) mukaisista toimista ja suunnitelmista paikallisesti sovittavassa laajuudessa.

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

On tärkeää, että kehittämistoimien suunnittelu ja käytännön toteuttaminen 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 työsaston tai sitä vastaavan yksikön luottamusmiestä. Ammattiosastolla tarkoitetaan tässä sopimuksessa Teollisuusliitto ry:n rekisteröityä alayhdistystä.

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

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

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

Tehtävät

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

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

Neuvottelujärjestys

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

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

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

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

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

3.2

Työsuojelua koskevat määräykset

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

Tehtävät

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

Asiamies

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

Toimikunta

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

Soveltamisalan rajoitus

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

3.3

Ilmoitukset

Valituista luottamusmiehistä, varamiehen toimimisesta päluottamusmiehen sijaisena, työsuojeluvaltuutetun tai työsuojeluasiamiehen toimimisesta luottamusmiestehtävissä tai luottamusmiesten toimimisesta työsuojelutehtävissä on ammattiosaston tai vastaavan ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle. Varamiehen toimimisesta työsuojelu-

valtuutetun sijaisena on työsuojeluvaltuutetun ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti. Työnantaja ilmoittaa luottamushenkilöille, ketkä käyvät yrityksen puolesta neuvotteluja heidän kanssaan.

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

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

4 LUKU

LUOTTAMUSMIESTEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN SEKÄ TYÖSUOJELUASIAMIEHEN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

4.1

Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen

Vapautus

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

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

Mikäli pääluottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu on vapautettu säännöllisesti toistuviksi määräajoiksi työstään, tulee hänen hoitaa 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.

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

Ansionmenetyksen korvaaminen

Työnantaja korvaa sen ansion, jonka tässä sopimuksessa tarkoitettu henkilöstön edustaja menettää työaikana joko paikallisessa neuvottelussa työnantajien edustajien kanssa tai toimiessaan muuten työnantajan kanssa 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. Liitot toteavat yhteisenä tulkintanaan, että tavanomaisten toimistovälineiden käsitteen piiriin kuuluu myös yrityksessä yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internet-yhteys (sähköposti). Arvioinnissa voidaan ottaa huomioon mm. yrityksen koko, pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun tehtävien laajuus ja edellyttämä tarve sekä ajankäytön määrä. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

Palkka- ja siirtosuoja

Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää ko. tehtävän takia. Häntä ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alemmpipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli ao. tehtävään valituksi tullessaan. Häntä ei saa myöskään siirtää vähempiarvoiseen työhön, jos työnantaja voi tarjota hänelle muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä. Jos pääluottamusmieheksi tai työsuojeluvaltuutetuksi valitun henkilön varsinainen työ vaikeuttaa luottamustehtävien hoitamista, on hänelle, ottaen huomioon työpaikan

olosuhteet ja hänen ammattitaitonsa, järjestettävä muuta työtä. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista. Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä tapahtuvaa ansiokehitystä.

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

Ammattitaidon ylläpitäminen

Pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun luottamustehtävän päättymisen jälkeen tulee hänen ja työnantajan yhteisesti selvittää, edellyttääkö työntekijän ammattitaidon ylläpitäminen entiseen tai sitä vastaavaan työhön ammatillista koulutusta.

Työnantaja järjestää selvityksen edellyttämää koulutusta. Koulutuksen sisältöä ratkaistaessa kiinnitetään huomiota työstä vapautukseen, toimikauden keston ja sinä aikana tapahtuneisiin työmenetelmien muutoksiin.

Liikkeen luovutus

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

4.3

Työsuhdeturva

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

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

Yksilösuoja

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

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

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

Ehdokassuoja

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

Jälkisuoja

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

Korvaukset

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

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

4.4 Varamiehet

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

5 LUKU TYÖNANTAJAN TIEDOTTAMISVELVOITTEET

Palkkatilasto- ja henkilöstötiedot

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

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

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

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

Tiedot ulkopuolisesta työvoimasta

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

Oppisopimus- ja koulutussopimusoppilaat

Työnantaja on velvollinen ilmoittamaan pääluottamusmiehelle uusista oppisopimus- ja koulutussopimusoppilaista.

Työaikakirjanpito

Pääluottamusmiehellä on oikeus perehtyä hätä- ja ylityöstä työaikalain (872/2019) mukaisesti laadittuun luetteloon siten kuin siihen on työsuojeluvaltuutetulla lain mukaan oikeus.

Tietojen luottamuksellisuus

Pääluottamusmies saa edellä mainitut tiedot luottamuksellisina tehtäviensä hoitamista varten.

Säädökset

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

Yritystä koskevat tiedot

Työnantajan tulee esittää henkilöstölle tai sen edustajille:

Yrityksen tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen siihen perustuva selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta.

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

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

Viipymättä olennaiset muutokset edellä mainituissa tiedoissa.

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

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

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

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

Salassapitovelvollisuus

Milloin yrityksen työntekijät tai henkilöstön edustajat ovat tämän sopimuksen mukaisesti saaneet työnantajan liike- tai 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 työmarkkina-kysymyksiin liittyviä kirjallisia tiedonantoja, ruokalassa, pukusuojassa tai muussa työnantajan kanssa sovittavassa vastaavanlaisessa tilassa varsinaisen työpaikan, kuten tehdassalin tms. ulkopuolella. Tiedonannossa tulee olla merkittynä sen liikkeellepanija.

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

7 LUKU KOULUTUS

7.1

Ammatillinen koulutus

Työnantajan antaessa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettäessä työntekijän hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin työaikana, korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetys keskituntiansion mukaan laskettuna. Säännöllisen työajan ansionmenetys korvataan sekä säännöllisen työajan päälle sijoittuvalta kurssiajalta, että sen päälle sijoittuvalta matka-ajalta. Viikko- ja kuukausipalkkaisen henkilön palkkaa ei kurssin eikä sen vaatimien matkojen ajalta vähennetä

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

Se että kyseessä on tämän pykälän mukainen koulutus, todetaan ennen koulutustilaisuuteen osallistumista.

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

7.2

Yhteinen koulutus

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

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

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

7.4

Korvaukset

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

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

Ateriakorvauksen suuruus on vuonna 2022 26,21 euroa. Ateriakorvauksen määrä tulevalle kalenterivuodelle vahvistetaan aina edeltävän kalenterivuoden syyskuun loppuun mennessä tarkistamalla aikaisemman ateriakorvauksen määrää elinkustannusindeksissä tarkasteluvuotta edeltävästä heinäkuusta tarkasteluvuoden heinäkuuhun mennessä tapahtuneella muutoksella.

7.5

Sosiaaliset edut

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

8 LUKU

ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ

8.1

Yleistä

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

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

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

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

8.2

Alihankinta

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

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

8.3

Vuokratyövoima

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

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

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

Vuokratyövoiman käyttämisestä voidaan sopia toisin paikallisesti.

9 LUKU

SOPIMUKSEN SITOVUUS

Tämä sopimus on voimassa työehtosopimuksen osana.

LOMAPALKKASOPIMUS (Liite 6)

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

1 §

Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan vuosilomalain 11 §:ssä tarkoitettuihin työntekijöihin.

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 ry:n edustajakokoukseen tai valtuuston kokoukseen osallistumista varten. Työntekijän tulee vapautusta pyytäessään esittää asianmukainen selvitys kokoukseen osallistumiseen tarvitsemastaan ajasta.

4 §

Sopimuksen sitovuus

Tämä sopimus on voimassa työehtosopimuksen osana.

IRTISANOMISSUOJASOPIMUS (Liite 7)

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 §

Yleinen soveltamisala

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

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

Soveltamisohje

Yleinen soveltamisala

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

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

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

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

Tämän sopimuksen perusteella voidaan tutkia, onko työsopimuslain 7:3 - 4 §:n perusteella suoritettu irtisanominen johtunut tosiasiallisesti

työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönsä liittyvästä syystä ja olisiko työnantajalla ollut riittävät perusteet irtisanoa työntekijä sopimuksen 2 §:ssä mainituilla perusteilla sellaisessa tilanteessa, jossa työsopimus on purettu työsopimuslain 8:1.1 §:n perusteella.

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

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

2 § Irtisanomisen perusteet

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

Soveltamisohje

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

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

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

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

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

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

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

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

3 §**Irtisanominen ja irtisanomisajat****Neuvotteluajan laskenta**

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

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

Pöytäkirjamerkintä:

Pykäläviittaukset yhteistoimintalakiin ovat ainoastaan informatiivisia.

Irtisanomisajat

Työnantajan noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

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

Työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

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

Soveltamisohje

Työsuhteen kestoajan määräytyminen

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

Työsuhteen keskeytymättömyyden ohella on selvitettävä, mikä aika kerryttää irtisanomisaikoja pidentävää työsuhteen kestoaikaa. Asevelvol-listen 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 kestoaikaan 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. Irtisanomissuoja-sopimukseen sisältyviä määräaikoja laskettaessa noudatetaan siten, ellei toisin ole sovittu, seuraavia sääntöjä.

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

Esimerkki 1

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

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

Esimerkki 2

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

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

Irtisanomisajan 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.

Ennalta-arvaamaton ja poikkeuksellinen tilanne

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

Näissä tilanteissa mahdollinen yhteistoimintaneuvottelu aika on viisi päivää, ellei paikallisesti toisin sovita. Yhteistoimintalain (1333/2021) soveltamisalan piiriin kuuluvan työnantajan on noudatettava yhteistoimintalain säännöksiä kuitenkin tässä kohdassa sovituin poikkeuksin. Yhteistoimintalaki ei ole työehtosopimuksen osa.

Pöytäkirjamerkintä:

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

5 §

Irtisanomisesta ilmoittaminen

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

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

6 §

Irtisanomisen perusteen ilmoittaminen

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

II IRTISANOMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ

7 §

Soveltamisala

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

8 §

Irtisanomisen toimittaminen

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

9 §

Työntekijän kuuleminen

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

Soveltamisohje

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

10 §

Tuomioistuinkäsittely

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

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 menetys, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammattiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työ sopimusta päätettäessä, työntekijän itsensä antama aihe työ sopimuksen päättämiseen, työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat.

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

Työnantajaa ei voida tuomita tässä pykälässä tarkoitettuun korvaukseen työ sopimuslain 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

Lomauttamisilmoitusajasta voidaan sopia luottamusmiehen kanssa paikallisesti. Ellei luottamusmiehen kanssa ole toisin sovittu, 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 määräajkaisesta lomauttamisesta työsopimuslain 5:2.2 §:n mukaisissa tapauksissa.

Jos lomauttaminen on tapahtunut toistaiseksi, on työnantajan ilmoitettava työn alkamisesta vähintään viikkoa ennen, jollei toisin ole sovittu. Lomauttaminen ei estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä. Asuntoedun säilymisestä lomautusaikana säädetään työsopimuslain 13:5 §:ssä.

Soveltamisohje

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

15 §

Ennakkoselvitys

Työnantajan on käytettävissään olevien tietojen perusteella esitettävä työntekijälle ennakkoselvitys lomautuksen perusteista sekä sen arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta ja kestosta. Jos lomautus kohdistuu useaan työntekijään, selvitys voidaan antaa luottamusmiehelle tai työntekijöille yhteisesti. Selvitys on esitettävä viipymättä lomautuksen tarpeen tultua työnantajan tietoon.

Selvityksen antamisen jälkeen, ennen lomautusilmoitusta työnantajan on varattava työntekijöille tai luottamusmiehelle tilaisuus tulla kuulluksi annetusta selvityksestä.

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

16 §

Lomautusilmoitus

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

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

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

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

Poikkeukset lomautusilmoituksen määräajoista

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

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

Työnantajan korvausvelvollisuus eräissä poikkeuksellisissa tilanteissa

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

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

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

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

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

Poikkeukselliset lomautustilanteet

1. Lomautuksen peruuttaminen

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

2. Lomautuksen siirtäminen

Lomautusilmoitusaikana ilmaantuva työ voi kuitenkin olla luonteeltaan tilapäistä. Tällöin lomauttamisen peruuttaminen kokonaan ei ole mahdollista vaan lomautuksen 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 lomautusilmoitusaikasta noudatetaan myös siirryttäessä lyhennettyyn työviikkoon, ellei toisin ole sovittu.

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

Mikäli työehtosopimuksessa on 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 kohtuullisiksi 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 irtisanoaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä ammattityöntekijöitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä sekä että tämän säännön lisäksi kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kestoaikaan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.

Työvoiman vähentämistäjärjestystä koskevissa riidoissa noudatetaan 10 §:ssä sovittuja kanneajoja.

Soveltamisohje

Työsopimuslain 7:9 §:ssä tarkoitettujen erityisryhmien irtisanomissuojaa koskevat määräykset ovat ensisijaisia tämän sopimuksen 17 § 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 saneeraus-menettelyn yhteydessä irtisanomalleen, työvoimatoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä 4 kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, takaisinottoaika on 6 kuukautta.

Katso myös työehtosopimuksen 3 § 3 takaisinottamisesta toisin sopiminen.

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 työhönsoitukset.

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 määrättäessä.

Muutoin seuraamusjärjestelmän osalta noudatetaan aiemmin vallinnutta käytäntöä.

21 §

Sopimuksen sitovuus

Tämä sopimus on voimassa työehtosopimuksen osana.

LUOTTAMUSMIEHEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN TIEDONSAANTIOIKEUDET (Liite 8)

EK:n palkkatilastotiedot

Työntekijöiden nimet (kerran vuodessa)

Työntekijöiden palkkaryhmät tai vastaavat (kerran vuodessa) tai työnvaativuusryhmä

Työsuhteiden alkamisajankohta (kerran vuodessa)

Pääluottamusmiehellä on oikeus perehtyä voimassa oleviin työn hinnoittelujärjestelmiin

Tiedot aliurakoitsijasta ja sen kautta palveluksessa olevat henkilöt

Pääluottamusmiehelle on oikeus perehtyä hätä- ja ylityö luetteloon

Yritystä koskevat tiedot

- Työnantajan tulee antaa henkilöstöryhmän edustajalle tiedot yrityksen taloudellisesta tilasta yhteistoimintalain 3 luvun 10 §:n mukaisesti eli arvopaperimarkkinalaissa tarkoitetun yhtiön tilinpäätös tai tulostiedot välittömästi sen jälkeen, kun ne on annettu julkisuuteen, ja muun yrityksen tilinpäätös viimeistään, kun se on vahvistettu tai, jos tilinpäätöstä ei vahvisteta, kun veroilmoitus on annettava; ja
- Vähintään kaksi kertaa tilikauden aikana yhtenäinen selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta, josta käyvät ilmi ainakin yrityksen tuotannon, palvelu- tai muun toiminnan, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymät.
- Tiedonantovelvoitteen täyttymisestä on säädetty tarkemmin YTL 3 luvun 10 §:ssä

SELVIYTYMISTOIMET YRITYKSEN TALOUDELLISISSA VAIKEUKSISSA (Liite 9)

Selviytymistoimet yrityksen taloudellisissa vaikeuksissa

Yritystoiminnan jatkuvuuden ja työpaikkojen turvaamiseksi:

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

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

- a) työajanlyhennyksistä
- b) lomarahan leikkaamisesta
- c) vuosiloman 12 päivän ylittävän osuuden jakamisesta

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

Pöytäkirjamerkintä: Yrityksellä tarkoitetaan yritystä tai sen itsenäistä osaa, kuten tuotanto-laitosta.

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

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

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

TUTUSTU TYÖELÄMÄÄN JA TIENAA -KESÄHARJOITTELUOHJELMA VUOSILLE 2022-2023 (Liite 10)

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

PÖYTÄKIRJA

Tutustu työelämään ja tienaa kesäharjoitteluohjelma vuosiksi 2022-2023

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

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

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

Tämän vuoksi osapuolet ovat sopineet seuraavaa:

1. Jäljempänä olevat määräykset koskevat peruskoululaisten, lukiolaisten, kymppiluokkalaisten sekä VALMA-koulutukseen osallistuvia, joiden työsuhte perustuu **Tutustu työelämään ja tienaa** -kesäharjoitteluohjelmaan.
2. Kaksi viikkoa tai kymmenen työpäivää kestävä kesäharjoitteluohjelman mukainen työsuhte voidaan sijoittaa 1.6. – 31.8.väliseen aikaan vuosina 2022-2023. Nuorella voi olla useampi tämän suosituksen mukainen tutustumisjakso samalla työnantajalla kunakin vuonna.
3. "Tutustu työelämään ja tienaa" -kesäharjoitteluohjelman suorittamisesta maksetaan kertakaikkisena palkkana **365 euroa** vuosina 2022 ja 2023. Palkka sisältää tutustumisjaksolta kertyneen lomakorvauksen. Palkasta maksetaan lakisääteiset sosiaaliturvamaksut henkilön iästä riippuen.
4. Voimassa olevan työehtosopimuksen palkkoja, palkanmääräytymisperusteita ja muita rahanarvoisia etuja koskevia määräyksiä ei sovelleta niihin henkilöihin, joiden työsuhte perustuu tässä pöytäkirjassa tarkoitettuun kesäharjoitteluohjelmaan. Lukuun ottamatta säännöllisen työajan pituutta heihin ei myöskään sovelleta työehtosopimuksen työaika koskevia määräyksiä, mikäli ne vaikeuttaisivat kesätyöharjoitteluohjelman käytännön toteutusta.

Helsingissä 23. päivänä helmikuuta 2022

Kemianteollisuus KT ry

Muoviteollisuus ry

Kumiteollisuus ry

Lasikeraaminen teollisuus ry

Kenkä- ja nahkateollisuus ry

Kultaseppien työnantajaliitto ry

Veneteollisuuden työnantajat ry

Teollisuusliitto ry

Kemianteollisuus ry

PL 4 (Eteläranta 10), 00131 HELSINKI
Puhelin 09 172 841, www.kemianteollisuus.fi

Teollisuusliitto ry

PL 107 (Hakaniemenranta 1 A) , 00531 HELSINKI
Puhelin 020 77 4401, www.teollisuusliitto.fi