

**KULUTUSTAVARARYHMÄN
ja
YLEISEN TEOLLISUUSLIITON
ja
TEAM TEOLLISUUSALOJEN AMMATTILIITON**

**TEKSTILIHUOLTOALAN
TYÖEHTOSOPIMUS**

1.2.2012 – 28.2.2014

**KULUTUSTAVARARYHMÄN
ja
YLEISEN TEOLLISUUSLIITON
ja
TEAM TEOLLISUUSALOJEN AMMATTILIITON**

**TEKSTIILIHUOLTOALAN
TYÖEHTOSOPIMUS**

1.2.2012 – 28.2.2014

SISÄLTÖ

I Allekirjoituspöytäkirja 20.12.2011	I – V
Sovittu työllistymisen ja muutosturvan toimintamalli sivut	VI-VII

I YLEISTÄ

1 §	Sopimuksen soveltamisala	1
2 §	Järjestäytymisvapaus	1
3 §	Yleisten sopimusten noudattaminen	2
4 §	Sopimuksen sitovuus ja työrauhavelvoite	2
	Sopimuksen sitovuus	2
	Työrauha ja valvontavelvollisuus	2
5 §	Työsuhteen syntyminen ja lakkaaminen	2
	Työnjohto-oikeus	2
	Irtisanomisajat	2
	Takaisinottaminen	3
	Irtisanomissuojasopimus 2001 (TT-SAK)	3
	Väliaikainen työtodistus	3
	Määräaikainen työsopimus	3

II TYÖAIKA

6 §	Säännöllinen työaika	3
	Työaikalain noudattaminen	3
	Keskimääräinen viikkotyöaika	4
	Työvuoroluettelo	4
	Vuorokautisen työajan pidentäminen	4
	Yötyö	4
	Jaksotyö	4
	Vapaapäivät	5
	Arkipyhäviikot	5
	Työajan alkaminen ja päättyminen	5
	Työvuoroluettelon muuttaminen	5
	Vuorojen vaihtuminen ja muuttuminen	5
	Työviikon ja -vuorokauden alkaminen	5
	Aloittamis- ja lopettamistyöt	6
	Poikkeukset	6
	Viikkolepokorvaus	6
7 §	Työaika päivä-, yksi- ja kaksivuorotyössä	6
	Soveltamisaika	6
	Vapaan kertyminen	6
	Vapaan antaminen	7
	Ansiotaso	8
	Työssäolopäivien veroiset päivät	8
	Jatkuva 1- ja 2-vuorotyö	8
8 §	Keskeytyvä 3-vuorotyö	8
	Tuntipalkkaiset työntekijät	10
	Kuukausipalkkaiset työntekijät	11
9 §	Keskeytymätön 3-vuorotyö	11
10 §	Lepojat	11
	Ruokailutauko päivätyössä	11

	Poikkeus.....	11
	Ruokailutauko vuorotyössä	11
	Toinen päivittäinen lepoaika.....	11
	Virvokkeiden nauttiminen	11
	Vuorokausilepo.....	11
	Viikottainen vapaa-aika	11
	Viikottaisesta vapaa-ajasta poikkeaminen	12
I 11 §	Ylityö.....	12
	Vuorokautinen ylityö	12
	Viikoittainen ylityö.....	12
	Ylityö keskeytymättömässä vuorotyössä.....	12
I	Korvaus viikkoylityösäännösten mukaan	12
	Vapaa-aikaan vaihtaminen	13
	Levähdistauko	13
	Kuukausipalkan jakaja.....	13
12 §	Hälytysluontoinen työ.....	13
	Edellytykset	13
	Hälytysraha	14
13 §	Varallaolo.....	14
	Asuntovarallaolo.....	14
	Vapaamuotoinen varallaolo	14

III TYÖPALKAT

I 14 §	Työkohtainen palkka	15
	Tekstiilihuoltoalan palkkausjärjestelmä.....	15
	Matriisi	16
	Työtehtäväkohtainen palkan osa	17
	Työtehtävän vaativuuden arviointi.....	17
	Vaativuusarvioinnin perusteet	17
	Henkilökohtaisen pätevyyden/osaamisen arviointi	19
	Ylläpito ja tehtäväm muutokset.....	21
	Nuorten ohjetuntipalkat	22
	Palvelusaikalisä.....	22
	Kuukausipalkkaan siirtyminen	23
	Tuntipalkkaan siirtyminen	23
15 §	Suorituspalkkatyö	24
	Hinnoitteluperuste	24
	Hinnoittelusääntö.....	24
	Osa- eli sekaurakka.....	24
	Palkkiopalkka	24
	Urakasta sopiminen	24
	Menetelmämuutokset.....	24
	Hinnoittelun tarkistaminen	25
	Urakan hylkääminen	25
	Yhteisurakka	25
	Urakan keskeyttäminen	25
	Työntutkimukset	25
16 §	Vuoro-, ilta- ja yötyölisät	26
	Vuorotyölisä.....	26
	Ilta- ja yötyölisä.....	26

17 §	Siirto toiseen työhön	26
	Alemmin palkattu työ	26
	Korkeammin palkattu työ	26
18 §	Palkanmaksu	26
19 §	Kuukausipalkan osittaminen	27
	Kuukausipalkan osittaminen	27
20 §	Keskituntiansio	27
	Laskentajakso	27
	Tuntipalkkainen työntekijä	27
	Kuukausipalkkainen työntekijä	27
	Keskituntiansion käyttöajanjakso	28
	Keskituntiansion käyttö	28

IV ERINÄISET KORVAUKSET

21 §	Arkipyhäkorvaus	29
22 §	Suurjuhlapyhäkorvaus	29
23 §	Matkakustannukset ja päivärahat	30
	Työskentely tehdasalueen ulkopuolella	30
	1 Yleisiä määräyksiä	30
	Matkustamisvelvollisuus	30
	Matkan alkaminen ja päättyminen	30
	Komennuspaikkakunta	30
	Lyhyt työkomennus	30
	Pitkä työkomennus	30
	Ilmoitusvelvollisuus työkomennuksista	30
	2 Matkakustannusten korvaaminen	31
	Oman auton käyttö	31
	Makuupaikka	32
	Majoittumiskustannukset	33
	Yömatkaraha	34
	Asunnon taso	34
	Henkilökohtaisten asioiden hoito	34
	Matkakorvaukset komennuspaikkakunnalla	34
	Korvaus ruoasta	34
	Sairaalapäiväraha	35
	Aiheeton poissaolo ja päiväraha	35
	Kotimatkat pääsiäisenä, juhannuksena ja jouluna	35
24 §	Ulkomaantyö	36
25 §	Työvälineiden hoito ja työkalukorvaus	36
26 §	Muita korvauksia	37
	Valtiolliset vaalit ym.	37
	Merkkipäivät	37
	Kutsunta	37
	Reservin harjoitukset	37
	Hautaus- ja hääpäivät	37

V SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET

27 §	Sairausajan palkka	38
	Karenssipäivä	38
	Alle 1 kuukauden työsuhde	38

	Korvausjakso	38
	Saman sairauden uusiutuminen	39
	Karenssipäivän poistuminen.....	39
	Sairastuminen kesken työpäivän.....	39
	Sairausajan palkan epääminen.....	39
	Vähennykset	39
	Ilmoitusvelvollisuus.....	40
	Sairausajan palkan maksujärjestelmän menettelytapaohjeet.....	40
28 §	Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa	41
	Äitiysvapaan palkka.....	42
	Isyysvapaan palkka.....	42
	Kokonaissuunnitelma	42
29 §	Sairaana lapsen hoito.....	42
	Vaikeasti sairas lapsi.....	42
30 §	Lääkärintarkastukset.....	44
	Lakisääteiset lääkärintarkastukset	44
	Muut lääkärintarkastukset.....	44
31 §	Työturvallisuus.....	45
	Suojavaatteet tai -varusteet	46
32 §	Ryhmähenkivakuutus.....	46
33 §	Vuosiloma	46
	Loman pituus	46
	Lomaltapaluuraha	47
34 §	Ruokailu ja vaatesuojat	47

VI LUOTTAMUSMIEHET JA AMMATTIOSASTO

35 §	Luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut.....	48
	Pääluottamusmiehen vapautus työstä sekä kuukausikorvaukset	48
	Kuukausikorvaukset 1.2.2012	48
	Kuukausikorvaukset 1.3.2013	48
	Vapautus työstä.....	48
	Varapääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun varamiehen irtisanominen.....	49
36 §	Ammattiosaston kokoukset.....	49
37 §	Ammattiyhdistysjäsenmaksun pidättäminen	50
38 §	Ilmoitustaulut.....	50

VII NEUVOTTELUJÄRJESTYS

39 §	Henkilökohtaiset työsuhdeasiat	50
40 §	Erimielisyyksien sovittelu	50
I	Neuvotteluvollisuus	50

VIII ERINÄISET MÄÄRÄYKSET

I	41 §	Ammattiliiton hallintoelinten kokoukset	51
	42 §	Koulutus	51
	43 §	Rationalisointi.....	51
	44 §	Yrityksen sisäinen tiedotustoiminta.....	51
	45 §	Ulkopuolisen työvoiman käyttö.....	51
	46 §	Järjestysmääräyksiä	52
	47 §	Paikallinen sopiminen.....	52

I 48 §	Sopimuksen voimassaolo.....	53
--------	-----------------------------	----

LIITE

TT-SAK Yleissopimus	54
Työsuojeluvaltuutetun ajankäytön laskeminen	70
Lomapalkkasopimus 2005	71
Irtisanomissuojasopimus 2001 (TT-SAK).....	73

I Muutetut kohdat	
-------------------	--

ASIAHAKEMISTO

A

ALEMMIN PALKATTU TYÖ	26
ALOITTAMISTYÖT	6
ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA.....	I-V
AMMATTIOSASTON KOKOUKSET.....	49
AMMATTIYHDISTYJSÄSENMAKSUT	50
AMMATTILIITON HALLINTOELINTEN KOKOUKSET.....	51
ARKIPYHÄKORVAUS	29
ARKIPYHÄVIIKOT.....	5
ASUNTOVARALLAOLO	14
ATERIAKORVAUS	33

E

ERIMIELISYYKSIEN SOVITTELU.....	50
---------------------------------	----

H

HAUTAUSPÄIVÄ.....	38
HELATORSTAI.....	29, 37
HENKILÖKOHTAINEN PALKANOSA/MATRIISI.....	20
HENKILÖKOHTAISEN PÄTEVYYDEN/OSAAMISEN ARVIOINTI	19
<i>Työtuloksen määrä ja laatu</i>	20
<i>Joustavuus</i>	21
<i>Huolellisuus</i>	21
<i>Erityisosaaminen</i>	21
HENKILÖKOHTAISET TYÖSUHDEASIAT	50
HINNOITTELUPERUSTE	24
HOITOVAPAA.....	41
HINNOITTELUSÄÄNTÖ	24
HÄLYTYSLUONTOINEN TYÖ.....	13
HÄLYTYSRAHA	14
HÄÄPÄIVÄ.....	37

I

ILMOITUSTAULUT	50
ILTATYÖ	26
IRTISANOMINEN	
<i>työehtosopimuksen</i>	52
IRTISANOMISAJAT	2
IRTISANOMISSUOJASOPIMUS 2001	2, 3, 73
ISYYSVAPAA	41
ISYYSVAPAAN PALKKA	42
ITSENÄISYYSPÄIVÄ.....	29

J

JAKSOTYÖ	4
JATKUVA 1- JA 2-VUOROTYÖ	8
JOULU	29
JUHANNUS	29
JÄRJESTÄYTYMISVAPAAUS	1
JÄRJESTYSMÄÄRÄYKSIÄ	52

K

KARENSSIPÄIVÄN POISTUMINEN	39
KESKITUNTIANSIO	
<i>keskituntiansion käyttöajanjakso</i>	28
<i>tuntipalkkainen työntekijä</i>	27
<i>kuukausipalkkainen työntekijä</i>	27
<i>keskituntiansion käyttö</i>	28
<i>laskentajakso</i>	27
KOKONAISUUNNITELMA	42
KOKOUKSET TYÖPAIKALLA	49
KORKEAMMIN PALKATTU TYÖ	26
KOULUTUS	51
KUTSUNTA	37
KUUKAUSIPALKAN JAKAJA	13, 23
KUUKAUSIPALKKAN OSITTAMINEN	27
KUUKAUSIPALKKAAN SIIRTYMINEN	23

L

LABORATORIO JA RÖNTGENTUTKIMUKSET	45
LAPSEN SAIRASTUMINEN	
<i>lapsen sairastuminen kesken työpäivän</i>	43
<i>milloin poissaolo on välttämätöntä</i>	43
<i>molemmat vanhemmat vuorotyössä</i>	44
<i>poissaolon pituus</i>	44
<i>saman sairauden uusiutuminen</i>	43
<i>selvitys lapsen sairaudesta</i>	43
<i>vaikeasti sairas lapsi</i>	42
<i>vaikutus vuosiloman pituuteen</i>	44
<i>yksinhuoltaja</i>	44
LEPOAJAT	11
LEVÄHDYSTAUKO	13
LOMAPALKKASOPIMUS 2005	71
LOMALPALUURAHA	47
<i>ennakko</i>	47
<i>jaksottaminen</i>	47
LOPETTAMISTYÖT	6
LOPPIAINEN	29

LUOTTAMUSMIES	
<i>luottamusmiespalkkio</i>	48
<i>vapautus työstä</i>	48
LYHYT TYÖKOMENNUS	30
LÄÄKÄRINTARKASTUKSET	
<i>aikaisemmin todettu sairaus</i>	45
<i>laboratorio- ja röntgentutkimukset</i>	45
<i>lakisääteiset lääkärintarkastukset</i>	44
<i>muut lääkärintarkastukset</i>	44
<i>raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset</i>	45
<i>uusi tai uusutuva sairaus</i>	44
<i>äkillinen hammassairaus</i>	45
M	
MAJOITTUMISKUSTANNUKSET	33
MATKUSTAMINEN	
<i>aiheeton poissaolo ja päiväraha</i>	35
<i>asunnon hankkiminen</i>	34
<i>asunnon taso</i>	34
<i>ateriakorvaus</i>	33
<i>henkilökohtaisten asioiden hoito</i>	34
<i>ilmoitusvelvollisuus</i>	30
<i>komennuspaikkakunta</i>	30
<i>korvaus ruoasta</i>	34
<i>kotimatkat pääsiäisenä, jouluna ja juhannuksena</i>	35
<i>majoittumiskustannukset</i>	33
<i>makuupaikka</i>	32
<i>matka-ajan korvaus</i>	31
<i>matkakorvaukset komennuspaikkakunnalla</i>	34
<i>matkakustannukset</i>	31
<i>matkan alkaminen ja päättyminen</i>	30
<i>matkustamisvelvollisuus</i>	30
<i>oman auton käyttö</i>	31
<i>päiväraha</i>	32
<i>sairaalapäiväraha</i>	35
<i>työkomennus, lyhyt</i>	30
<i>työkomennus, pitkä</i>	30
<i>ulkomaantyö</i>	36
<i>yömatkara</i>	34
MATRIISI	16
MERKKIPÄIVÄT	37
MUISTIO	50
MÄÄRÄAIKAINEN TYÖSOPIMUS	3
N	
NEUVOTTELUJÄRJESTYS	50
NUORTEN OHJETUNTIPALKAT	22

O

OLOSUHTEET.....	18
OMAN AUTON KÄYTTÖ	31
OSA- ELI SEKAURAKKA.....	24

P

PAIKALLINEN SOPIMINEN.....	52
PALKANMAKSU	26
PALKKA	
<i>henkilökohtainen pätevyys</i>	19
<i>palvelusaikalisä</i>	22, 23
<i>urakan hinnoittelusäännön mukaiset palkat</i>	24
<i>työnvaativuusluokkapalkka</i>	15
PALKKIOPALKKA.....	24
PITKÄPERJANTAI	29
PITKÄ TYÖKOMENNUS	30
PYHÄINPÄIVÄ	29
PÄIVÄRAHA	32
PÄÄSIÄINEN.....	29

R

RATIONALISOINTI	51
RESERVIN HARJOITUKSET	37
RUOKAILU- JA VAATESUOJAT	47
RUOKAILUTAUKO	
<i>päivätyössä</i>	11
<i>vuorotyössä</i>	11
RYHMÄHENKIVAKUUTUS	46

S

SAIRASLOMATODISTUS.....	40
SAIRAUSAJAN PALKKA	
<i>ilmoitusvelvollisuus</i>	40
<i>karenssipäivä</i>	38
<i>karenssipäivän poistuminen</i>	39
<i>korvausjakso</i>	38
<i>sairastuminen kesken työpäivän</i>	39
<i>sairaslomatodistus</i>	40
<i>sairausajan palkan epääminen</i>	39
<i>saman sairauden uusiminen</i>	38
<i>vähennykset</i>	39
SIIRROT	2, 26
SOPIMUKSEN SITOVUUS.....	2
SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO.....	52
SOVELTAMISALA	1
SUOJAAATTEET JA VARUSTEET	46

SUORITUSPALKKATYÖ	
<i>hinnoittelun tarkistaminen</i>	25
<i>hinnoitteluperuste</i>	24
<i>hinnoittelusääntö</i>	24
<i>menetelmämuutokset</i>	24
<i>osa- eli sekaurakka</i>	24
<i>palkkiopalkka</i>	24
<i>työntutkimukset</i>	25
<i>urakan hinnoittelu</i>	24
<i>urakan keskeyttäminen</i>	25
<i>urakan hylkääminen</i>	25
<i>urakasta sopiminen</i>	24
<i>yhteisurakka</i>	25
SUURJUHLAPYHÄKORVAUS	29
SYNNYTYSLOMA	42
SYNNYTYSTÄ EDELTÄVÄT TUTKIMUKSET	45

T

TAKAISINOTTAMINEN	3
TOINEN PÄIVITTÄINEN LEPOAIKA	11
TUNTIPALKKAAAN SIIRTYMINEN	23
TYÖAIKA	
<i>aloittamistyöt</i>	6
<i>arkipyhäviikot</i>	5
<i>jaksotyö</i>	4
<i>keskimääräinen viikkotyöaika</i>	4
<i>lopettamistyöt</i>	6
<i>säännöllinen työaika</i>	3
<i>työaikalain noudattaminen</i>	3
<i>työajan alkaminen ja päätyminen</i>	5
<i>työvuoroluettelo</i>	4
<i>työvuoroluettelon muuttaminen</i>	5
<i>työviikon ja -vuorokauden alkaminen</i>	5
<i>vapaapäivät</i>	5
<i>viikkolepokorvaus</i>	6
<i>vuorojen vaihtuminen ja muuttuminen</i>	5
<i>vuorokautisen työajan pidentäminen</i>	4
<i>yötyö</i>	4
TYÖAIKA KESKEYTYMÄTTÖMÄSSÄ 3-VUOROTYÖSSÄ	10
TYÖAIKA KESKEYTYVÄSSÄ 3-VUOROTYÖSSÄ	
<i>ansiotaso</i>	10
<i>työssäolopäivien veroiset päivät</i>	9
<i>viikkoylityö</i>	12
<i>vuorovapaiden antaminen</i>	9
<i>vuorovapaiden kertyminen</i>	9

TYÖAJAN LYHENTÄMINEN PÄIVÄ- JA YKSI- JA KAKSIVUOROTYÖSSÄ	
<i>ansiotaso</i>	8
<i>jatkuva 1- ja 2-vuorotyö</i>	8
<i>soveltamisala</i>	6
<i>työssäolopäivien veroiset päivät</i>	8
<i>vapaan antaminen</i>	7
<i>vapaan kertyminen</i>	6
<i>viikkoyhteytö</i>	12
TYÖAJAN TARKKAILU	52
TYÖNJOHTO-OIKEUS	2
TYÖN- JA AIKATUTKIMUKSET	51
TYÖNTUTKIMUS	25
TYÖOLOSUHTEET	18
TYÖRAUHA	2
TYÖSUOJELUVALTUUTETTU	48
<i>varamiehen, irtisanominen</i>	49
TYÖTAPATURMA	38
TYÖVUOROLUETTELON MUUTTAMINEN	5
TYÖTUOMIOISTUIN	50
TYÖTURVALLISUUS	45
TYÖVUOROLUETTELO	4
TYÖVÄLINEET	36

U

ULKOMAANTYÖ	36
ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ	51
URAKKATYÖ	24
UUDENVUODENPÄIVÄ	29
UUSI TYÖNTEKIJÄ	21

V

VAATIVUUSARVIOINNIN PERUSTEET	17
<i>Osaaminen OS</i>	17
<i>Laajuus LA</i>	18
<i>Kädentaidot KÄ</i>	18
<i>Vastuu VA</i>	18
<i>Vuorovaikutus VU</i>	18
<i>Olosuhteet OS</i>	18
<i>Kuormitus KU</i>	18
VAIKEASTI SAIRAS LAPSI	42
VAJAAVUOROKAUSI	32
VALTIOLLISET VAALIT	37
VANHEMPAINVAPAA	41
VAPAA-AIKAAN VAIHTAMINEN	13
VAPAAMUOTOINEN VARALLAOLO	14
VAPAAPÄIVÄT	5
VAPUNPÄIVÄ	29

VARALLAOLO.....	14
VARAPÄÄLUOTTAMUSMIEHEN IRTISANOMINEN.....	49
VIKKOLEPOKORVAUS.....	6
VIKOTTAINEN VAPAA-AIKA.....	11
VIKOITTAINEN YLITYÖ	12
<i>korvaus viikkoylityösäännösten mukaan.....</i>	13
VIKOTTAISESTA VAPAA-AJASTA POIKKEAMINEN	12
VIRVOKKEIDEN NAUTTIMINEN	11
VOIMASSAOLOAIKA	52
VUOROKAUSILEPO	11
VUOROKAUTINEN YLITYÖ.....	12
VUOROTYÖ	
<i>keskeytymätön kolmivuorotyö.....</i>	10
<i>keskeytyvä kolmivuorotyö.....</i>	8
<i>korvaus vuorotyöstä</i>	26
<i>vuorojen vaihtuminen ja muuttuminen.....</i>	5
VUOSILOMA.....	46
VÄLIAIKAINEN TYÖTODISTUS	3

Y

YLEISET SOPIMUKSET TT SAK.....	LIITE
YLITYÖ	
<i>keskeytymättömässä 3-vuorotyössä.....</i>	12
<i>kuukausipalkan jakaja.....</i>	13
<i>korvaus viikkoylityösäännösten mukaan.....</i>	13
<i>levähdystauko.....</i>	13
<i>ns. tes-ylityö</i>	13
<i>vapaa aikaan vaihtaminen</i>	13
<i>viikoittainen.....</i>	12
<i>vuorokautinen.....</i>	12
YRITYKSEN SISÄINEN TIEDOTUSTOIMINTA	51
YÖMATKARAHA	34
YÖTYÖ.....	4, 26

Ä

ÄITIYSVAPAAN PALKKA	42
ÄKILLINEN HAMMASSAIRAUS	45

KULUTUSTAVARARYHMÄ RY
YLEINEN TEOLLISUUSLIITTO RY
TEAM TEOLLISUUSALOJEN AMMATTILIITTO RY

TYÖEHTOSOPIMUKSEN
ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

1 § Voimassa oleva tekstiilihuoltoalan työntekijöitä koskeva työehtosopimus lakkaa olemasta voimassa ja se uudistetaan jäljempänä mainituin muutoksin. **Uusi sopimuskausi alkaa 1.2.2012 ja päättyy 28.2.2014.**

2 § **Vuosi 2012**

A. Yleiskorotus

Palkkoja korotetaan 1.2.2012 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,6 prosentin suuruisella yleiskorotuksella.

B. Yritys- tai toimipaikkakohtainen erä

Yleiskorotuksen lisäksi yritys- tai toimipaikkakohtaisesti maksetaan 1.2.2012 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 0,8 prosentin suuruisen erä, joka lasketaan yrityksen / toimipaikan tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden tammikuun 2012 palkkasummasta (säännöllisen työajan ansio ilman erillisiä lisiä eli AUP - ansio). Paikallisen erän suuruus todetaan yhteisesti.

Erän käytöstä sovitaan paikallisesti työnantajan ja luottamusmiehen kesken. Mikäli asiasta ei päästä yksimielisyyteen, erä maksetaan korottamattomasta palkasta laskettuna 0,8 prosentin suuruisena yleiskorotuksena kaikille työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluville työntekijöille.

Luottamusmiehellä tai muulla työntekijöiden edustajalla on oikeus saada selvitys erän kohdentamisesta kohtuullisessa ajassa palkankorotusten toteuttamisen jälkeen. Selvityksestä tulee käydä ilmi korotuksen saaneiden työntekijöiden lukumäärä sekä heille jaetun paikallisen erän kokonaismäärä.

C. Kertaerä

Helmikuun 2012 ensimmäisen palkanmaksun yhteydessä maksetaan kertasuorituksena 150 euron suuruinen erä.

Edellytyksenä on, että työntekijän työsuhde ennen kertaerän maksuajankohtaa on keskeytyksettä jatkunut vähintään kolme (3) kuukautta ja että työsuhde on voimassa kertaerän maksuhetkellä.

Kertaerän maksuajankohdasta sekä sen jaksottamisesta useampaan erään voidaan paikallisesti sopia toisin. Kertaerän tulee kuitenkin olla kokonaisuudessaan maksettu 30.4.2012 mennessä. Jos puheena olevassa tapauksessa työntekijän työsuhde päättyy ennen kertaerän tultua kokonaisuudessaan maksetuksi, suoritetaan siitä vielä saamatta oleva osa työsuhteen päättyessä.

Palkattomalla vapaalla olevalle työntekijälle kertaerä maksetaan työhön paluuta seuraavan ensimmäisen palkanmaksun yhteydessä edellyttäen, että työhön paluu tapahtuu sopimuskauden aikana.

Osa-aikaiselle työntekijälle erä maksetaan edellisissä kappaleissa sanottuja periaatteita noudattaen ja sen määrä lasketaan sovitun työajan ja täyden työajan suhteessa.

Kertaerää ei lueta mukaan työehtosopimuksen 20 §:ssä tarkoitettuun keskituntiansiolakelmaan. Sitä ei myöskään sisällytetä vuosilomapalkkaan eikä lomakorvaukseen.

D. Palkkataulukot

Työehtosopimuksen 14 §:n mukaisia työnvaativuusluokkapalkkoja korotetaan 2 §:n kohdassa A mainitusta ajankohdasta lukien 2,4 prosentilla. Työhöntulopalkkaa sekä kaikkia nuorten ohjetuntipalkkalukuja korotetaan mainitusta ajankohdasta lukien 2,4 prosentilla. Uudet palkkataulukot on huomioitu uudessa työehtosopimuksessa.

3 §

Vuosi 2013

A. Yleiskorotus

Palkkoja korotetaan 1.3.2013 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta 1,3 prosentin suuruisella yleiskorotuksella.

B. Yritys- tai toimipaikkakohtainen erä

Yleiskorotuksen lisäksi yritys- tai toimipaikkakohtaisesti maksetaan 1.3.2013 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 0,6 prosentin suuruinen erä, joka lasketaan yrityksen / toimipaikan tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvien työntekijöiden helmikuun 2013 palkkasummasta (säännöllisen työajan ansio ilman erillisiä lisiä eli AUP - ansio). Paikallisen erän suuruus todetaan yhteisesti.

Erän käytöstä sovitaan paikallisesti työnantajan ja luottamusmiehen kesken. Mikäli asiasta ei päästä yksimielisyyteen, erä maksetaan korottamattomasta palkasta laskettuna 0,6 prosentin suuruisena yleiskorotuksena kaikille työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluville työntekijöille.

Luottamusmiehellä tai muulla työntekijöiden edustajalla on oikeus saada selvitys erän kohdentamisesta kohtuullisessa ajassa palkankorotusten toteuttamisen jälkeen. Selvityksestä tulee käydä ilmi korotuksen saaneiden työntekijöiden lukumäärä sekä heille jaetun paikallisen erän kokonaismäärä.

C. Palkkataulukot

Työehtosopimuksen 14 §:n mukaisia työnvaativuusluokkapalkkoja korotetaan 3 §:n kohdassa A mainitusta ajankohdasta lukien 1,9 prosentilla. Työhöntulopalkkaa sekä kaikkia nuorten ohjetuntipalkkalukuja korotetaan mainitusta ajankohdasta lukien 1,9 prosentilla. Uudet palkkataulukot on huomioitu uudessa työehtosopimuksessa.

4 § Paikallisen erän käytöstä

Paikallista erää käytettäessä palkkausjärjestelmän mukaisesti sillä pyritään oikaisemaan niiden työntekijöiden henkilökohtaista palkanosaa, joilla se ei ole sopusoinnussa heidän pätevyytensä ja työsuorituksensa nähden.

5 § Vakavat muutokset taloudessa

A. Keskusjärjestöjen suositus

Mikäli keskusjärjestöt yhdessä arvioivat, että talouden kehitys poikkeaa erittäin merkittävästi sopimuksen tekohetkellä arvioidusta ja suosittelevat alakohtaisten työehtosopimusten irtisanomista, allekirjoittaneet osapuolet kokoontuvat kahden viikon kuluessa neuvottelemaan, mitä toimenpiteitä tämä tekstiilihuoltoalan osalta edellyttää. Osapuolet voivat tällöin yhdessä sopia työehtosopimuksen päättymisestä tai sen muuttamisesta.

B. Muutokset tekstiilihuoltoalan toimintaedellytyksissä

Jos tekstiilihuoltoalan talous-, tilauskanta- tai työllisyystilanteessa tapahtuu vakavia muutoksia, osapuolet kokoontuvat neuvottelemaan niiden mahdollisesta vaikutuksesta sovituihin palkkaratkaisuihin sekä muihin työehtoihin.

6 § Raamisopimushankkeet

Työmarkkinoiden keskusjärjestöjen 13.10.2011 aikaan saamassa raamisopimuksessa osapuolet ovat sitoutuneet useisiin työelämän kehittämistä koskeviin toimiin, jotka aikanaan tarkentuvat esimerkiksi kolmikantavalmistelun tai työryhmätyöskentelyn myötä.

Kulutustavararyhmä ry ja Yleinen Teollisuusliitto ry sekä TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry seuraavat tilanteen etenemistä siinä tarkoituksessa, antavatko raamisopimushankkeet sopimuskauden aikana aihetta liittojen välisiin toimenpiteisiin.

- 7 § Matkakustannusten korvaukset ja niiden perusteet sopimuskauden aikana määräytyvät verohallituksen niitä koskevien kulloinkin voimassa olevien päätösten mukaisesti.
- 8 § Työehtosopimuksen tekstimuutokset, palkkataulukot, palvelusaikalisät, vuorolisät sekä iltatöitä yötyölisät, luottamusmieskorvaukset ja työsuojeluvaltuutetun korvaus on huomioitu uudessa työehtosopimuksessa.

9 § Liitot sopivat jatkavansa ns. jatkuvaa neuvottelumenettelyä.

10 § Kehittämistyöryhmä

Liittojen välinen työehtosopimuksen kehittämistyöryhmä jatkaa toimintaansa. Aikaisempien tehtäviensä lisäksi työryhmän tulee selvittää henkilökohtaisen pätevyuden arviointi.

11 § Tuottavuustyöryhmä

Liittojen välinen tuottavuustyöryhmä jatkaa toimintaansa tarkoituksena selvittää alan tuottavuuden kannalta merkittävät seikat sekä järjestää yhteisiä koulutustilaisuuksia koskien esimerkiksi paikallista sopimista, tuottavuutta sekä työryhmän tehtävään liittyviä säädöksiä.

12 § Kuukausipalkkaan / tuntipalkkaan siirtyminen, keskituntiansion laskeminen sekä iltatyön alkamisajankohta

Voimassa olevan työehtosopimuksen 14 § sisältää seuraavat määräykset:

Kuukausipalkkaan siirtyminen

Muutettaessa tuntipalkka kuukausipalkaksi korotetaan voimassa olevaa tuntipalkkaa ensiksi 4,3 prosentilla ja näin saatu luku kerrotaan luvulla 169.

Tuntipalkkaan siirtyminen

Muutettaessa kuukausipalkka tuntipalkaksi jaetaan kuukausipalkka luvulla 169 ja alennetaan saatua lukua 4,1 prosentilla.

Työryhmän tehtävänä on arkipyhien vuotuinen keskimääräinen vaikutus huomioon ottaen mahdollisimman tarkasti laskea edellä mainittujen korotusprosenttien oikea suuruus.

Voimassa olevan työehtosopimuksen 20 §:n 2. kohtaan on otsikon ”Tuntipalkkainen työntekijä” alle kirjattu määräys keskituntiansion laskemisesta.

Tältä osin työryhmän tehtävänä on keskituntiansion laskentasäännön tarkistaminen siten, että tilapäiset palkkaerät eivät vääristä eivätkä moninkertaista keskituntiansiota. Työehtosopimusneuvotteluissa olivat erityisesti esillä suurjuhlapyhäkorvaus sekä suurjuhlapyhän aaton korvaus.

Edelleen työryhmässä selvitettäväksi sovittiin työehtosopimuksen 16 §:n 2.kohdassa tarkoitettua iltatyön alkamisajankohta.

Työryhmä jatkaa toimeksiantotyötään.

13 § Alan palkkausjärjestelmän tarkastelu

Osapuolet toteavat, että alan palkkausjärjestelmää tullaan tarkastelemaan sopimuskauden aikana. Tätä varten perustetaan työryhmä, jonka tarkemmasta toimeksiannosta sovitaan myöhemmin.

14 § Työhyvinvoinnin edistäminen

Sopijapuolet korostavat työpaikan yhteistyön merkityksen tärkeyttä työntekijöiden työelämän laadun ja työuran keston edistämiseksi, joilla seikoilla voidaan muiden tekijöiden ohella edesauttaa yrityksen tuottavuuskehitystä.

Sopijapuolet toteavat, että työpaikalla tehtävillä ennakoivilla ja aktiivisilla toimenpiteillä on suuri merkitys työhyvinvoinnin edistämiseksi ja sairauspoissaolojen vähentämiseksi. Työhyvinvointia edistävissä ja sairauspoissaolojen vähentämiseen tähtäävässä toiminnassa on tarkoituksenmukaisella tavalla hyödynnettävä työterveyshuollon asiantuntemusta.

Sopijapuolet pyrkivät järjestämään sopimuskauden aikana yhteisiä työhyvinvoinnin edistämistä ja sairauspoissaolojen vähentämistä koskevia seminaareja, joissa käsitellään mm.:

- tekstiilihuoltoalalla ja muussa teollisuudessa olevia käytäntöjä työhyvinvoinnin edistämiseksi ja sairauspoissaolojen vähentämiseksi

- asiantuntijaorganisaatioiden näkemyksiä olemassa olevista käytännöistä.

Helsingissä joulukuun 20. päivänä 2011

KULUTUSTAVARARYHMÄ RY
YLEINEN TEOLLISUUSLIITTO RY

Satu Mehtälä

Markku Käppi

TEAM TEOLLISUUSALOJEN
AMMATTILIITTO RY

Timo Vallittu

SOVITTU TYÖLLISTYMISEN JA MUUTOSTURVAN TOIMINTAMALLI

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

Yhteistoiminta- ja irtisanomismenettely

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

Toimintasuunnitelman sisällöstä neuvottelemista ei estä rajoitus, jonka mukaan irtisanomisen vaihtoehtojen käsittely voi yhteistoimintaneuvotteluissa alkaa suurissa irtisanomisissa aikaisintaan seitsemän päivän kuluttua perusteiden ja vaikutusten käsittelystä.

Suunniteltua vähentämistä koskevan yhteistoimintamenettelyn yhteydessä käsitellään myös henkilöstösuunnitelmaan tarvittavat muutokset.

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

Työllistymisohjelma ja sen toteuttaminen irtisanomisaikana

Työnantajalla on tiedottamisvelvollisuus oikeudesta työllistymisohjelmaan ja korotettuun koulutustukeen.

Työnantaja ilmoittaa työvoimaviranomaiselle taloudellisin tai tuotannollisin perustein suoritetusta irtisanomisesta, jos irtisanotulla työntekijällä on työhistoriaa vähintään kolme vuotta. Ilmoitusvelvollisuus koskee myös sellaisen määräaikaisen työsuhteen päättymistä, joka on muodostunut yhdestä tai useammasta keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin yhteensä

vähintään kolme vuotta samaan työnantajaan jatkuneesta määräaikaisesta työsopimuksesta. Työnantaja on velvollinen antamaan työvoimaviranomaiselle työntekijän suostumuksella hänen koulutustaan, työkokemustaan ja työtehtäviään koskevat tiedot heti irtisanomisten tapahduttua. Työnantaja osallistuu erikseen niin sovittaessa muutoinkin työllistymisohjelman laatimiseen.

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

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

- 1) enintään 5 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi;
- 2) enintään 10 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on yli yksi kuukausi mutta enintään neljä kuukautta;
- 3) enintään 20 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on yli neljä kuukautta.

Edellytyksenä on lisäksi, ettei vapaasta aiheudu työnantajalle merkittävää haittaa.

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

KULUTUSTAVARARYHMÄN

ja

YLEISEN TEOLLISUUSLIITON

ja

TEAM TEOLLISUUSALOJEN AMMATILIITON

välinen

TEKSTIILIHUOLTOALAN

TYÖEHTOSOPIMUS

I YLEISTÄ

1 § Sopimuksen soveltamisala

1. Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan Kulutustavararyhmä ry:n jäsenyhdistyksen Tekstiilihuoltoliitto ry:n ja Yleisen Teollisuusliitto ry:n tekstiilihuoltoalan jäsenyritysten ja niiden työntekijäin välisissä työsuhteissa.
2. Sopimuspuolet ovat velvolliset huolehtimaan siitä, että tähän sopimukseen sidotut työnantajat ja työntekijät mahdollisimman tunnontarkasti noudattavat tämän työehtosopimuksen määräyksiä.

2 § Järjestäytymisvapaus

1. Työnantajilla ja työntekijöillä on oikeus vapaasti päättää liittymisestään ammatillisiin järjestöihin.
2. Jos se järjestö, johon työntekijä kuuluu, katsoo, että työntekijän toiminta ammattiyhdistyksessä on välittömästi antanut aiheen työntekijän erottamiseen, voidaan erottaminen alistaa keskusliittojen yhteisesti valitseman elimen tutkittavaksi.

3 § Yleisten sopimusten noudattaminen

Tämän sopimuksen osana noudatetaan:

Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK:n yleissopimus 4.6.1997

TT-SAK lomapalkkasopimus 21.3.2005

TT-SAK irtisanomissuojasopimus 10.5.2001

TT:n ja SAK:n välinen Työturvallisuuskeskusta koskeva sopimus työjärjestyksineen 19.3.1997

4 § Sopimuksen sitovuus ja työrauhavelvoite

Sopimuksen sitovuus

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

Työrauha ja valvontavelvollisuus

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.

5 § Työsuhteen syntyminen ja lakkaaminen

Työnjohto-oikeus

1. Työnantajalla on oikeus ottaa toimeen ja erottaa työntekijä sekä määrätä työn johtamisesta. Työntekijän velvollisuus on noudattaa työnantajan tai tämän edustajan antamia määräyksiä ja ohjeita, jos ne eivät ole ristiriidassa voimassaolevan lainsäädännön, tämän työehtosopimuksen tai työsääntöjen kanssa.

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

Irtisanomisajat

2. Ellei muusta irtisanomisajasta ole irtisanomisen yhteydessä sovittu, työnantajan ja työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat irtisanomissuojasopimuksen 2001 (TT-SAK) mukaiset.

Takaisinottaminen

3. Ellei paikallisesti luottamusmiehen kanssa ole toisin sovittu, työnantajan on tarjottava työtä tuotannollisella ja taloudellisella perusteella tai saneerausmenettelyn yhteydessä irtisanomalleen työvoimatoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä yhdeksän (9) kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt.

Irtisanomissuojasopimus 2001 (TT-SAK)

4. Mitä edellä tässä pykälässä on sanottu toisin sopimisesta irtisanomisaikoja sekä irtisanotun työntekijän takaisin ottamista koskien noudatetaan siitä huolimatta, että työehtosopimuksen osana noudatettavaa Irtisanomissuojasopimusta 2001 (TT-SAK) ei tässä yhteydessä ole muutettu. Muilta osin menetellään keskusjärjestösopimuksen mukaisesti.

Väliaikainen työtodistus

5. Työsuhteen kestäessä annetaan työntekijälle tarvittaessa väliaikainen työtodistus. Todistuksessa on oltava merkintä työsuhteen kestoajasta ja työtehtävän laadusta sekä lisäksi, jos työntekijä sitä pyytää, arvolause työntekijän osoittamasta työtaidosta, ahkeruudesta ja käytöksestä.

Määräaikainen työ sopimus

6. Määräaikainen työ sopimus voidaan tehdä, jos työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava määräaikaista sopimusta edellyttävä seikka on siihen syynä tai jos työnantajalla on muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä, perusteltu syy määräaikaisen työ sopimuksen solmimiseen. Jos määräaikainen työ sopimus on tehty muussa kuin edellä mainituissa tapauksissa tai jos määräaikaisia työ sopimuksia on ilman pätevää syytä toistuvasti solmittu peräkkäin, pidetään sopimusta toistaiseksi voimassa olevana työ sopimuksena.

Pöytäkirjamerkintä:

Liitot pitävät tärkeänä, että työ sopimuksen sisältö sovitaan niin selvästi, ettei siitä synny erimielisyyttä jälkepäin. Liitot suosittilevat, että uusien työntekijöiden työ sopimukset tehdään kirjallisina.

II TYÖAIKA

6 § Säännöllinen työ aika

Työ aikalain noudattaminen

1. Työ aikaan nähden noudatetaan voimassa olevan lain säännöksiä.

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

Pöytäkirjamerkintä:

Eri työaikamuodoissa noudatettavat työajat ja työajan järjestämistä koskevat erityismääräykset on kirjattu tämän työehtosopimuksen 7, 8 ja 9 §:iin.

Keskimääräinen viikkotyöaika

3. Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös siten, että se enintään 26 viikon pituisena ajanjaksona tasoittuu kunkin työaikamuodon osalta sovitun keskimääräiseen viikkotyöaikaan.

Työvuoroluettelo

4. Jokaiselle työpaikalle on laadittava työvuoroluettelo, josta käyvät ilmi työntekijän säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä työaikalain 28 §:ssä tarkoitettujen lepoaikojen ajankohdat. Työvuoroluettelo voidaan laatia samaan asiakirjaan ja se on laadittava samaksi ajanjaksoksi kuin työajan tasoittumisjärjestelmä, jollei se tasoittumisjakson pituuden tai suoritettavan työn epäsäännöllisyyden vuoksi ole erittäin vaikeata. Työajan tasoittumisjärjestelmän ja työvuoroluettelon laatimisesta ja muuttamisesta on säädetty tarkemmin työaikalain 34 ja 35 §:ssä.

Vuorokautisen työajan pidentäminen

5. Säännöllinen vuorokautinen työaika voidaan paikallisesti työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti sopien pidentää enintään kahdella tunnilla viikoittaisen työajan enimmäismäärän ollessa 50 tuntia. Työajan tulee em. tapauksissa enintään 52 viikon pituisen ajanjakson puitteissa tasoittua kunkin työaikamuodon osalta sovitun työaikaan.

Pöytäkirjamerkintä:

Vuorokautisen työajan tilapäistä pidentämistä voidaan käyttää mm. silloin, kun vapaapäiväksi sovittavan työpäivän työtunnit sijoitetaan muille työpäiville.

Yötyö

6. Yötyötä voidaan teettää työaikalain mainitsemisissa tilanteissa. Paikallisesti voidaan sopia, että yötyötä tehdään muissakin tapauksissa työntekijän kutakin kertaa varten erikseen antamalla suostumuksella. Työntekijä voi kuitenkin antaa suostumuksensa määrätyn ajanjaksoksi kerrallaan, jos tämä on työn järjestelyjen ja/tai prosessin sujumuuden kannalta tarpeen.

Jaksotyö

7. Työaikalain mukaisessa jaksotyössä säännöllinen työaika määräytyy lain mukaan.

Vapaapäivät

8. 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

Arkipyhäviikot

9. Muussa kuin keskeytymättömässä vuorotyössä ja säännöllisessä iltai- tai yötyössä työskentelevillä työntekijöillä ovat vapaapäiviä pääsiäislauantai, juhannus- ja jouluaatto, samoin kuin niiden viikkojen lauantait, joihin sijoittuu uudenvuodenpäivä, loppiainen, 2. pääsiäispäivä, vappu, helatorstai, itsenäisyyspäivä tai 2. joulupäivä, elleivät tuotantotekniset syyt muuta vaadi.

Edellä tarkoitetuille työntekijöille maksetaan pääsiäislauantaina ja juhannus- ja jouluaattona tehdystä työstä 100 %:lla korotettu palkka ja mainituilla arkipyhäviikoilla lauantaina tehdystä työstä kuten viikkoylityöstä.

Työajan alkaminen ja päättyminen

10. Säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä tarpeelliset väliajat työssä määrää työnantaja lain ja tämän työehtosopimuksen rajoissa. Käytännön vaatimista muutoksista neuvotellaan sitä ennen pääluottamusmiehen kanssa.

Työvuoroluettelon muuttaminen

11. Pysyväisluontoisista työvuoroluettelon muutoksista on neuvoteltava pääluottamusmiehen ja yksittäistä työntekijää koskevasta muutoksesta ao. työntekijän kanssa. Muutoksista on ilmoitettava ao. työntekijöille vähintään kaksi viikkoa aikaisemmin.

Tilapäisistä muutoksista ilmoitetaan asianomaisille työntekijöille mikäli mahdollista, 3 päivää ennen muutoksen voimaantuloa.

Vuorojen vaihtuminen ja muuttuminen

12. Vuorotyössä tulee työvuorojen säännöllisesti vaihtua ja enintään 3 viikon pituisin ajanjaksoin muuttua. Työntekijää voidaan kuitenkin sovittaessa pitää työssä jatkuvasti myös samassa vuorossa, ei kuitenkaan yövuorossa.

Työviikon ja -vuorokauden alkaminen

13. Työviikko alkaa maanantaina kello 00.00. Vuorokauden lasketaan alkavan kello 00.00, jollei ole sovittu sen alkamisesta samaan aikaan kuin työntekijän on säännönmukaisesti saavuttava työhönsä.

Aloittamis- ja lopettamistyöt

14. Aloittamis- ja lopettamistyöllä tarkoitetaan työtä;

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

Aloittamis- ja lopettamistyöstä voidaan sopia työ sopimuksella. Sitä saa teettää enintään viisi tuntia viikossa työaikalain säädettyjen ylityön enimmäismäärien lisäksi.

Aloittamis- ja lopettamistyöstä maksettavasta korvauksesta on säädetty työaikalaissa. Työnantaja ja työntekijä voivat työaikalain mukaisesti sopia, että korvaus maksetaan palkanmaksukausittain erillisenä korvauksena. Korvauksen tulee tasoltaan vastata ylityökorvausta.

Poikkeukset

15. Yllä olevat työaikaa koskevat määräykset eivät estä lain sallimissa rajoissa poikkeamista edellä määritellyistä säännöllisistä työajoista, jos siihen on tuotantoteknillisesti pakottavia syitä. Tällaisiksi syiksi on katsottava välttämättömien korjausten suorittaminen, ylivoimainen este, raaka- ja tarveaineiden puute, tuotteiden riittämätön menekki sekä näihin verrattava syy.

Viikkolepokorvaus

16. Ks. s. 12 10 § 8. Kohta; Viikottaisesta vapaa-ajasta poikkeaminen.

7 § Työaika päivä-, yksi- ja kaksivuorotyössä

Soveltamisala

1. Työajan lyhennys koskee niitä työaikamuotoja, joissa säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa. Näitä 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.

Vapaan kertyminen

2. Vapaata annetaan tehdyistä säännöllisistä työpäivistä seuraavasti:

Vähintään 17 työpäivää	1	vapaa
” 35 työpäivää	2	vapaata
” 53 työpäivää	3	vapaata
” 71 työpäivää	4	vapaata

”	88 työpäivää	5	vapaata
”	105 työpäivää	6	vapaata
”	121 työpäivää	7	vapaata
”	138 työpäivää	8	vapaata
”	155 työpäivää	9	vapaata
”	172 työpäivää	10	vapaata
”	189 työpäivää	11	vapaata
”	205 työpäivää	12,5	vapaata

Tehdyksi säännöllisiksi työpäiviksi lasketaan myös ne työntekijän sairauden ajalle sattuvat työvuoroluettelon mukaiset työpäivät, joilta työnantaja maksaa sairausajan tai synnytysloman palkkaa sekä työnantajan osittainkin kustantama koulutusaika siltä osin, kuin työnantaja korvaa ansionmenetyksen. Samoin edellytyksin rinnastetaan säännöllisiin työvuoroihin kunnanvaltuuston ja -hallituksen sekä niiden asettamien lautakuntien tai muiden pysyvien elinten ja TEAM Teollisuusalojen ammattiliiton liittovaltuuston tai -hallituksen kokouksiin käytetty aika, 50- ja 60-vuotispäivät, omat häät, lähiomaisen hautajaiset, sairaan lapsen hoidon aiheuttama vapaa, kutsunnat, kertausharjoitukset sekä pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun sijaisena toimimiseen käytetty aika.

Pöytäkirjamerkintä:

Tehdyksi säännölliseksi työpäiväksi luetaan myös sellainen säännöllinen työpäivä, josta työntekijä on vähintään puolet tehnyt työtä ja ollut osan poissa työstä joko työnantajan luvalla tai muusta hyväksyttävästä syystä.

Jos annettava vapaa sisältyy em. säännöllisiä työpäiviä kartuttavaan aikaan katsotaan vapaapäivä pidetyksi.

Työajan lyhennyksen määrästä vähennetään muut kuin kohdassa 1 mainitut vuotuista työaikaa lyhentävät sopimukseen tai käytäntöön perustuvat vuosilomajärjestelyt tai vuosittain säännöllisesti toistuvat ylimääräiset vapaapäivät.

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

Vapaa antaminen

3. Kalenterivuoden aikana kertynyt vapaa on annettava työntekijälle viimeistään seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä, ellei paikallisesti työnantajan ja työntekijän välillä toisin sovita. Vapaa annetaan työnantajan määräämänä ajankohtana. Jos vapaa annetaan samanaikaisesti kaikille työntekijöille tai työosastolle, noudatetaan työehtosopimuksessa mainittua kahden viikon ilmoitusaikaa työvuoroluettelon muuttamisesta. Edellä mainittua ilmoitusaikaa noudatetaan myös henkilökohtaisesti annetussa vapaassa, ellei toisin sovita.

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

Vapaan antamistapa jää yritystasolla ratkaistavaksi. Pääsääntöisesti vapaata annetaan työvuoro kerrallaan.

Pöytäkirjamerkintä:

Työajan lyhennyksen edellyttämä vapaa voidaan käyntiajat huomioiden toteuttaa yrityksissä mm. antamalla työpäivä vapaana, antamalla kaksi tai useampia työpäiviä vapaana kerrallaan, antamalla arkipyhäviikkojen välipäivä tai välipäivät vapaana, antamalla vapaa asioimisvapaana joko kokonaisina tai osapäivinä tai antamalla vapaapäivät tuotantotilanteen mukaisesti esimerkiksi kesäaikana.

Asioimisvapaa on henkilökohtainen. Muut vaihtoehdot voidaan toteuttaa henkilökohtaisena tai kollektiivisena.

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.

Ansiotaso

4. Kuukausipalkkaisella työntekijällä ansionmenetys kompensoidaan säilyttämällä työntekijän kuukausipalkka ennallaan.

Tuntipalkkaisten työntekijöiden ansionmenetys kompensoidaan siten, että lyhennysvapaapäiviltä maksetaan keskituntiansion mukainen korvaus.

Työssäolopäivien veroiset päivät

5. Vuosiloman pituutta määrittäessä pidetään työssäolopäivien veroisina päivinä myös niitä päiviä, joina työntekijä on ollut estynyt tekemästä työtä tämän pykälän mukaisten vapaitten pitämisen vuoksi.

Jatkuva 1- ja 2-vuorotyö

6. Jatkuvasa 1- ja 2-vuorotyössä työajan lyhennys toteutetaan antamalla tuntipalkkaisille työntekijöille palkallisia vapaapäiviä. Vapaa-ajalta maksettava palkka määräytyy keskituntiansion mukaan.

8 § Keskeytyvä 3-vuorotyö

1. Keskeytyvässä 3-vuorotyössä säännöllinen työaika on 8 tuntia vuorokaudessa ja pitkän aikavälin keskiarvona keskimäärin 35,8 tuntia viikossa. Arkipyhien sijoittumisesta riippuen keskimääräinen viikkotyöaika voi vuosittain vaihdella.

2. Työtä varten tulee ennakolta laatia työvuoroluettelo ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen työaika tasoittuu 1 kohdassa mainittuihin keskimääriin. Tasoittumisajan-jakso on enintään vuosi, pääsääntöisesti kalenterivuosi.

3. Työajan lyhentäminen tapahtuu siten, että työvuorojärjestelmään merkitään tehtyä työtä vastaten vuorovapaita eli ajantasausvapaita siten, että työaika enintään vuoden pituisena ajanjaksona tasoittuu edellä 1 kohdassa mainittuihin keskimääriin.

Pöytäkirjamerkintä:

Mikäli paikallisesti niin sovitaan, voidaan vuorovapaat tai osa niistä antaa yksilöllisesti niitä etukäteen työvuoroluetteloon merkitsemättä.

4. Vuorovapaita ansaitaan keskeytyvässä 3-vuorotyössä tehtyä säännöllistä työvuoroa kohden seuraavasti:

Tehdyt säännölliset työvuorot	Vuorovapaiden määrä
14 työpäivää	1 vapaa
27 työpäivää	2 vapaata
41 työpäivää	3 vapaata
54 työpäivää	4 vapaata
68 työpäivää	5 vapaata
81 työpäivää	6 vapaata
95 työpäivää	7 vapaata
108 työpäivää	8 vapaata
122 työpäivää	9 vapaata
135 työpäivää	10 vapaata
149 työpäivää	11 vapaata
162 työpäivää	12 vapaata
176 työpäivää	13 vapaata
189 työpäivää	14 vapaata
202 työpäivää	15,5 vapaata

Edellä mainittujen vuorovapaiden lisäksi vuosityöaikaa lyhentävät kunakin vuonna maanantain ja perjantain välille sattuvat arkipyhät.

Mikäli arkipyhät ovat työvuoroluettelon mukaisia työpäiviä, tulee työntekijälle antaa vastaava määrä vapaata muuna aikana. Arkipyhäkorvauksen sijasta maksetaan työntekijöille kyseisiltä vapaapäiviltä keskituntiansion mukainen korvaus.

5. 3-vuorotyössä tehdyiksi säännöllisiksi työvuoroiksi lasketaan myös ne työntekijän sairauden ajalle sattuvat työvuoroluettelon mukaiset työvuorot, joilta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa sekä työnantajan osittainkin kustantama koulutusajasta siltä osin kuin työnantaja korvaa ansionmenetyksen, säännöllisiin työvuoroihin rinnastetaan edelleen kunnanvaltuuston ja -hallituksen sekä niiden asettamien lautakuntien tai muiden pysyvien elimien kokouksiin käytetty aika, 50- ja 60-vuotispäivät, omat häät, lähiomaisen hautajaiset, sairaan lapsen hoidon aiheuttama vapaa, kutsunnat, kertausharjoitukset,

pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun sijaisena toimimiseen käytetty aika sekä TEAM Teollisuusalojen ammattiliiton liittovaltuuston tai -hallituksen kokouksiin käytetty aika.

6. Lopputilapauksissa sekä tilanteissa, jolloin keskeytyvää 3-vuorotyötä tehdään vain osa kalenterivuodesta, korvataan vajaat vuorovapaat rahassa. Laskentasääntönä on tällöin se, että yhdestä säännöllisestä työvuorosta ansaitaan 0,613 tuntia vuorovapaata.

7. Työajan lyhentäminen tapahtuu ansiotasoa alentamatta seuraavasti:

Tuntipalkkaiset työntekijät

Vuorovapaapäiviltä maksetaan korvaus keskituntiansion mukaisesti 8 tunnilta.

Kuukausipalkkaiset työntekijät

Kuukausipalkkaisille työntekijöille maksetaan erillinen lisä 4,2 % keskituntiansiosta jokaista säännöllistä työtuntia kohden.

Lisä maksetaan paitsi säännöllisellä työajalla tehdyiltä työtunneilta, myös työnantajan korvattavalta matkustamis- ja koulutusajalta säännöllisen työajan osalta sekä ajalta, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa tai työehtosopimuksen mukaisesti palkkaa lapsen sairauden vuoksi.

Lisä otetaan huomioon vuosilomapalkkaa laskettaessa, mutta sitä ei huomioida laskettaessa työehtosopimusten mukaisia keskituntiansioita.

8. Työstä, joka ylittää asianomaisen työviikon työvuoroluettelon mukaisen työviikon, maksetaan kuten viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

9. Jos työntekijä on työskennellyt työvuoroluettelon merkityn vuorovapaansa aikana, siirretään se annettavaksi myöhäisempänä ajankohtana.

10. Vuorovapaat kuluvat ja karttavat sinä aikana, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa.

11. Vuosilomaa annetaan vuosilomalain ja työehtosopimuksen mukaisesti. Vuosiloma-ajanjakson alle ei saa sijoittaa vuorovapaita.

Työvuoroluettelon mukaisia vuorovapaapäiviä pidetään vuosilomaa määrättäessä työ-säolopäivien veroisina.

9 § Keskeytymätön 3-vuorotyö

Keskeytymättömän 3-vuorotyön työajan suhteen noudatetaan liittojen välisiä pöytäkirjoja.

10 § Lepoajat

Ruokailutauko päivätyössä

1. Säännöllisessä yksivuorotyössä on työntekijällä tunnin kestävä ruokailutauko, jolloin työntekijä saa vapaasti poistua ruokailemaan.

Poikkeus 2. Paikallisesti sopien voidaan myös päivätyössä noudattaa puolen tunnin pituista ruokailutaukoa siten, että työntekijä saa sen aikana esteettömästi poistua työpaikalta.

Ruokailutauko vuorotyössä

3. Vuorotyössä ei työntekijällä ole ruokailutaukoa, vaan hänelle varataan tilaisuus ruokailuun vuoron keskivaiheilla työn kannalta kulloinkin sopivimpana ajankohtana. Poikkeama vuoron puolivälistä voi olla enintään 2 tuntia molempiin suuntiin.

Toinen päivittäinen lepoaika

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

Virvokkeiden nauttiminen

5. Työntekijällä on oikeus kahdesti päivässä nauttia työpaikalla kahvia tai virvokkeita siten, että se mahdollisimman vähän häiritsee tuotannollista toimintaa.

Vuorokausilepo

6. Työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin sekä jaksotyössä vähintään yhdeksän tunnin pituinen keskeytymätön lepoaika, jollei kysymyksessä ole varallaoloaikana tehty työ. Jos työn tarkoituksenmukainen järjestely edellyttää, työnantaja ja asianomainen luottamusmies tai muu työaikalaisissa tarkoitettu työntekijöiden edustaja voivat sopia tilapäisestä vuorokausilevon lyhentämisestä työntekijän suostumuksella. Vuorokausilevon tulee kuitenkin olla vähintään seitsemän tuntia.

Edellä esitetystä voidaan tilapäisesti poiketa enintään kolmen peräkkäisen vuorokausilevon aikana kerrallaan työaikalaisissa momentissa tarkoitetuissa tapauksissa. Lepoajan on kuitenkin oltava vähintään viisi tuntia ja työntekijälle on tällöin annettava lainkohdassa tarkoitetut korvaavat lepoajat mahdollisimman nopeasti, viimeistään kuitenkin yhden kuukauden kuluessa.

Viikottainen vapaa-aika

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

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

Viikottaista vapaa-aikaa ei tarvitse järjestää, jos säännöllinen työaika on enintään kolme tuntia vuorokaudessa.

Viikottaisesta vapaa-ajasta poikkeaminen

8. Jos työntekijää tarvitaan tilapäisesti työhön hänen vapaa-aikanaan yrityksessä suoritettavan työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi tai jos työn tekninen laatu ei salli joidenkin työntekijöiden täydellistä vapauttamista työstä, voidaan poiketa edellä kohdassa 7. määrätystä.

Työntekijälle on korvattava edellä tarkoitettuun työhön käytetty aika lyhentämällä hänen säännöllistä työaikaansa yhtä pitkällä ajalla kuin hän ei ole saanut kohdassa 7. tarkoitettua vapaa-aikaa. Työaikaa on lyhennettävä viimeistään kolmen kuukauden kuluessa työn tekemisestä, jollei toisin sovita. Työntekijän suostumuksella tällainen työ voidaan korvata myös suorittamalla yli- ja sunnuntaityökorvausten lisäksi erillinen ylityökorvauksen perusosan mukaan määräytyvä rahakorvaus.

11 § Ylityö

1. Teollisuuslaitoksen toiminnan ja jatkuvan säännöllisen käynnissä pitämisen vuoksi välttämätöntä työtä, jota ei voida tehdä säännöllisenä työaikana, tehdään ylityönä laissa säädetyn työaikaa koskevin rajoituksin.

Vuorokautinen ylityö

2. Vuorokautisesta ylityöstä sekä jaksotyöstä maksetaan työaikalain mukaisesti korotettu palkka. Lauantaisin ja juhlapäivien aattona maksetaan vuorokautisesta ylityöstä kuitenkin heti 100 %:lla korotettu palkka.

Välittömästi yöllä tehdyn säännöllisen täyden työvuoron jälkeen, sen ollessa säännöllistä tai ylityötä maksetaan heti 100 % korotettu palkka.

Viikoittainen ylityö

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

Ylityö keskeytymättömässä vuorotyössä

4. Keskeytymättömässä 3-vuorotyössä katsotaan viikoittaiseksi ylityöksi ne vapaavuorojen aikana tehdyt tunnit, jotka kullakin kalenteriviikolla ylittävät työvuoroluettelossa asianomaisen viikon säännölliseksi työajaksi vahvistetun työtuntimäärän, ellei ole sovittu näiden ylityötuntien korvaamisesta vastaavalla vapaa-ajalla.

Korvaus viikkolityösäännösten mukaan

5. Jos työntekijällä vuosiloman, sairauden, työehtosopimuksen 7 §:ssä tarkoitettujen työajan lyhennysvapaiden, taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuneen lomautuksen, työnantajan määräyksestä suoritettua matkaa, yleissopimuksen 7.1, 7.2 ja 7.3 (lisäys 7.3 voimaan 1.3.2013) tarkoitetun koulutuksen tai reservin harjoitusten takia 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 tehdyistä työtunneista ylityökorvausta siten kuin viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

Vapaa-aikaan vaihtaminen

6. 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.

Työnantaja ja työntekijä voivat edellä lausutusta poiketen sopia, että lisä- tai ylityöstä korvauksena annettava vapaa-aika yhdistetään vuosilomalain 4 a §:ssä tarkoitettuun säästövapaaseen. Vapaa-ajasta on tällöin soveltuvin osin voimassa, mitä vuosilomalaissa säädetään säästövapaasta.

Levähdistauko

7. Jos työntekijä jää välittömästi säännöllisen työajan päätyttyä ylityöhön, sallitaan hänen pitää 15 minuutin levähdistauko joka luetaan työaikaan.

Kuukausipalkan jakaja

8. Yli- ja sunnuntaityötä laskettaessa saadaan kuukausipalkkaisen työntekijän tuntipalkka jakamalla kuukausipalkka päivä-, ja kaksivuoro- ja keskeytyvässä kolmi-vuorotyössä luvulla 159 ja keskeytymättömässä kolmi-vuorotyössä luvulla 155.

12 § Hälytysluontoinen työ

Edellytykset

1. 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 07.00 välisenä aikana.

Hälytysraha

2. 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 07.00 välillä.
3. Hälytyskutsun perusteella kello 21.00 ja 07.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan aina 100 %:lla korotettu palkka.
 4. Korvaus lyhyemmästä kuin tunnin pituisesta hälytysluontoisesta työstä on tunnin palkka.

13 § Varallaolo

Asuntovarallaolo

1. Milloin työntekijä sopimuksen mukaan, jossa on määriteltävä varallaoloajan pituus, on velvollinen oleskelemaan asunnossaan, josta hänet tarvittaessa voidaan kutsua työhön, maksetaan hänelle tällaiselta varallaoloajalta puoli säännöllisen työajan keskituntiansion mukaista palkkaa varallaoloaikaa työaikaan lukematta.

Vapaamuotoinen varallaolo

2. Milloin erikseen sovitaan, että työntekijän on oltava muualla tavoitettavissa niin, että hänet voidaan tarvittaessa kutsua työhön, on samalla sovittava myös siitä suoritettavasta korvauksesta. Korvauksen määrässä on otettava huomioon varallaolosta työntekijän vapaa-ajan käytölle aiheutuvat rajoitukset. Varallaolon pituus ja varallaolon toistuvuus eivät saa haitata kohtuuttomasti työntekijän vapaa-ajan käyttöä.
3. Edellä kohdissa 1. ja 2. varalla olleen työntekijän työhön kutsumiseen ei sovelleta hälytysluontoista työtä koskevia määräyksiä.

III TYÖPALKAT

14 § A Työkohtainen palkka

Työnvaativuusluokkapalkat

1.2.2012

Täysin työkykyisten, 18 vuotta täyttäneiden, työntekijöiden luokkapalkat ovat seuraavat:

	senttiä/h	euroa/kk
Työhöntulopalkka	901	1523
18 vuotta täyttäneet		
tv1 1	927	1567
tv1 2	966	1633
tv1 3	1003	1695
tv1 4	1053	1780
tv1 5	1119	1891
tv1 6	1183	1999

1.3.2013

Täysin työkykyisten, 18 vuotta täyttäneiden, työntekijöiden luokkapalkat ovat seuraavat:

	senttiä/h	euroa/kk
Työhöntulopalkka	918	1551
18 vuotta täyttäneet		
tv1 1	945	1597
tv1 2	984	1663
tv1 3	1022	1727
tv1 4	1073	1813
tv1 5	1140	1927
tv1 6	1206	2038

TEKSTILIHUOLTOALAN PALKKAUSJÄRJESTELMÄ

Oikeudenmukaisuus ja tasa-arvoisuus palkkauksessa tarkoittaa sitä, että yhtä vaativasta työtehtävästä ja yhtäläisestä työsuorituksesta maksetaan yhtä suurta palkkaa.

Palkka muodostuu kahdesta osasta, **työtehtävän vaativuudesta** (tehtäväkohtainen palkanosa) ja **henkilökohtaisesta osaamisesta eli pätevyydestä ja työsuorituksesta** (henkilökohtainen palkanosa).

SPTL
KEMIANLIITTO
Palkkaustyöryhmä

MATRIISI
23.3.2000

LAAJUUS

OSAAMINEN		Työtehtävässä harvoja saman vaativuustason töitä eli suorittaa pääsääntöisesti yhtä – kahta työtä		
		LA 1	LA 2	LA 3
Työtehtävässä on useita töitä, vähintään 3				
Työtehtävässä on useita tehtäviä, vähintään 3				
Työtehtävä vaatii perustietämystä Työtehtävä vaatii tekijältään annettujen Ohjeiden mukaista työskentelyä. Työtehtävän oppii lyhyen perehtymisen jälkeen.	OS1	8	14	17
Työtehtävä vaatii enemmän kuin perustietämystä Työtehtävä vaatii tekijältään alan perustietämystä tai prosessin tuntemista ja itsenäistä ohjeiden soveltamista.	OS2	15	18	21
Työtehtävä vaatii laajaa tietämystä Työtehtävä vaatii tekijältään alan tietämystä tai prosessin ongelmatilanteiden selvittelykykyä.	OS3	19	22	25
Työtehtävä vaatii erittäin laajaa tietämystä Työtehtävä vaatii tekijältään erittäin laajaa alan tietämystä ja/tai koulutusta	OS4	23	26	32

TIETÄMYS HANKITAAN KOKEMUKSEN JA/TAI KOULUTUKSEN KAUTTA

KÄDENTÄIDOT

Työtehtävästä suoriutuminen edellyttää Erityistä käsityönluentoista tarkkuutta	Ei edellytä	Edellyttää	Edellyttää paljon
	KÄ1	KÄ2	KÄ3
	2	4	6

VASTUU

Työtehtävän edellyttämä vastuu, joka aiheutuu työn itsenäisyydestä, turvallisuusvaatimuksesta, suoritteesta, tuotteesta tai työvälineistä	Normaali VA1	Melkoinen VA2	Suuri VA3
	3	6	9

VUOROVAIKUTUS

Vuorovaikutuksella tarkoitetaan työtehtävässä kanssaihminen huomioon ottamista. Kanssakäyminen voi tapahtua työpaikan sisällä tai asiakkaiden kanssa	Normaali VU1	Melkoinen VU2	Suuri VU3
	3	6	9

Normaali: Ohjeiden, avun ja neuvojen antaminen/ottaminen

Melkoinen: Ryhmätyöskentelytehtävät, asiakaspalvelutehtävät, sisäinen tai ulkoinen

Suuri: Asiakaspalvelutehtävä sisäinen ja ulkoinen

OLOSUHTEET

Tarkoitetaan työpaikalla esiintyviä haittekeijöitä tai sitä, että työskentely edellyttää erityistä varovaisuutta

		KUORMITUS; psyykinen; fyysinen	
		Ei KU1	On KU2
Ei esiinny tai esiintyy vähäisessä määrin	OL1	2	4
Olosuhdehaittoja, jotka häiritsevät työtehtävän hoitoa Eikä suojavälineillä voida häiritä täysin ehkäistä	OL2	4	8

TYÖTEHTÄVÄKOHTAINEN PALKAN OSA

Työtehtävän vaativuuden arviointi

Tehtäväkohtainen palkanosa perustuu siihen, kuinka vaativa ao. työtehtävä on. Määrittelyssä ei siis ole perusteena se, kuinka hyvin tekijä työstään suoriutuu.

Työtehtävien vaativuutta tarkastellaan työpaikalla niiden vakiintuneen sisällön perusteella. Tehtävänimike tai sisällöltään vanhentunut työsopimus eivät aina kuvaa työtehtävän todellista luonnetta. Siksi arvioinnin pohjana on ajanmukainen työtehtävän sisällön kuvaus.

Vaativuusarvioinnin perusteet

Työtehtävän vaativuuden arviointi tapahtuu järjestelmän seitsemän vaativuustekijän avulla:

Vaativuustekijät ovat:

Osaaminen

Laajuus

Kädetaidot

Vastuu

Vuorovaikutus

Olosuhteet

Kuormitus

Osaaminen OS

Osaamisella mitataan taitojen ja tietojen määrää.

Työtehtävä on sitä vaativampi

Mitä enemmän kokemusta ja koulutusta tarvitaan työtehtävän suorittamiseksi

Mitä väljemmät työohjeet ovat ja

Mitä enemmän harkintaa ja soveltamista esiintyy.

Tiedon, taidon ja kokemuksen määrää arvioidaan sen perusteella, millaisen työtehtävän perustaitojen hallinnasta on kysymys.

Työtehtävä on arvioitava työtehtävän todellisen vaativuuden perusteella, ei sillä hetkellä työtehtävää hoitavan henkilön saaman koulutuksen, kokemuksen ja pätevyyden perusteella.

Työtehtävän edellyttämää tiedon, taidon ja kokemuksen määrää arvioidaan lomakkeen asteikossa pystysarakkeen avulla.

Työtehtävän edellyttämän tiedon, taidon ja kokemuksen määrää arvioitaessa on käytettävissä neljä eri porrasta. Porras määräytyy säännöllisesti tehdyn vaativimman työn/tehtävän mukaan.

Laajuus LA

Laajuudella mitataan töiden, tehtävien ja tehtäväkokonaisuuksien lukumäärää.

Laajuus on sitä suurempaa
mitä enemmän työtehtävässä on töitä
mitä erilaisempia työt ovat
mitä useampia tehtäviä suoritetaan
Työtehtävän laajuuden määrää arvioidaan asteikon vaakasarakkeen avulla

Kädentaidot KÄ

Kädentaidolla mitataan työtehtävän sisältämää käsityöluontoista tarkkuutta.
Työtehtävä on sitä vaativampaa mitä enemmän se edellyttää em. tarkkuutta.

Vastuu VA

Vastuulla mitataan työtehtävän edellyttämää vastuuta, joka aiheutuu sen itsenäisyydestä, turvallisuusvaatimuksista, suoritteesta, tuotteesta tai työvälineistä

Vastuu on sitä suurempaa
mitä itsenäisempää työ tai tehtävä on
mitä huolellisempi on oltava lopputuloksen suhteen
mitä kokonaisvaltaisemmasta tehtävästä on kysymys.

Vuorovaikutus VU

Vuorovaikutuksella mitataan työtehtävään kuuluvaa kanssaihminen huomioonottamista. Kanssakäymistä voi tapahtua työpaikan sisällä tai asiakkaan kanssa.

Vuorovaikutus on melkoinen ryhmätyöskentely- ja asiakaspalvelutehtävissä, jotka suuntautuvat sisäisiin tai ulkoisiin asiakkaisiin. Suurimmillaan se on asiakaspalvelutehtävissä, jotka suuntautuvat sisäisiin ja ulkoisiin asiakkaisiin.

Olosuhteet OL

Olosuhteet mitataan työpaikalla esiintyvillä haittatekijöillä ja /tai työskentelyn edellyttämällä erityisellä varovaisuudella.

Haittatekijöillä tarkoitetaan tekijöitä, jotka häiritsevät työtehtävän hoitoa, kuten esim. melu, veto, kuumuus. Erityistä varovaisuutta voi aiheuttaa mm. kemikaalit tai palovammojen vaara.

Kuormitus KU

Kuormituksella mitataan työtehtävässä esiintyvää psyykkistä tai fyysistä kuormitusta.

Sellaista kuormitusta ovat esim. lukuisat toistot, nostot tai kannattelut, yksitoikkoinen tai yksipuolinen työ

Samanlaista tekniikkaa käyttäen valitaan muiden vaativuustekijöiden pistemäärät.

Työtehtävän vaativuusluokat ja pisteet

TVL-luokka	TVL-pisteet
Työhöntulopalkka	
1	18 – 24
2	25 – 31
3	32 – 40
4	41 – 49
5	50 – 57
6	58 – 64

HENKILÖKOHTAISEN PÄTEVYYDEN/OSAAMISEN ARVIOINTI

Tehtäväkohtaisen palkanosan tultua määritellyksi arvioidaan tehtävän suorittajan henkilökohtaisen osaamisen /pätevyyden ja työsuorituksen vaikutus (palkkaukseen).

Henkilökohtaisen palkan osuus on suuruudeltaan vähintään 2 % tekstiilihuoltajan tehtäväkohtaisen palkan osuudesta.

Henkilökohtaisia tekijöitä arvioidaan työtehtävän edellyttämiin vaatimuksiin. Ja henkilökohtaisella osaamisella tarkoitetaan niitä työntekijän henkilökohtaisia ominaisuuksia, joilla välittömästi tai välillisesti on merkitystä työn onnistumiselle.

Tähän arvioon ei luokitustoimikunta puutu mitenkään, sen rooli liittyy pelkästään tehtävän vaativuuden arviointiin. Työsuorituksen arviointi perustuu esimiehen/esimiesten objektiiviseen arvioon siitä, miten henkilö suoriutuu tehtävänsä vaatimuksista.

Henkilökohtainen palkan osuus määritellään niin pian kuin mahdollista, kuitenkin viimeistään neljän kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta. Ennen henkilökohtaisen palkan osuuden määrittystä tekstiilihuoltajan peruspalkkana käytetään joko työhön tulopalkkaa(uusi työntekijä) tai tehtäväkohtaista palkan osuutta.

Oheen ovat tekstiilihuoltoalan työmarkkinajärjestöt laatineet esimerkkimatriisin henkilökohtaisen palkanosan määrittämisestä. Yritykset voivat tämän palkanosan määrittämiseen käyttää muitakin työpaikalla yhteisesti sovittuja tekijöitä.

ESIMERKKI:

HENKILÖKOHTAINEN PALKANOSA / MATRIISI					
Henkilön nimi:		Työtehtävä:		Päiväys:	
	1 piste Vastaa työtehtävän vaatimuksia	2 pistettä	3 pistettä Ylittää työtehtävän vaatimukset	4 pistettä	5 pistettä Ylittää huomattavasti vaatimukset
Työtulos Määrä/laatu					
Joustavuus					
Taloudellisuus Huolellisuus					

Yhteispisteet: _____

ERITYISOAAMINEN Perusteet ja palkitseminen sovitaan työpaikkakohtaisesti	
---	--

Sen lisäksi yritykset voivat lisätä/valita yrityksensä kannalta tärkeitä mittareita erityisosaamiseen. Yrityksen valitsemit mittarit on selvitettävä ennen niiden käyttöön ottoa henkilöstölle (käsiteltävä henkilöstön kanssa).

Kaikkien henkilökohtaiseen palkan osaan vaikuttavien tekijöiden/osaamistekijöiden ja periaatteiden tulee olla yleisesti selvillä. Työntekijällä tulee olla mahdollisuus saada nähtäväkseen henkilökohtainen arvionsa.

Henkilökohtaisen osaamisen tekijät voivat olla esim.:

Työtuloksen määrä ja laatu

Työtulos määritetään vertaamalla tekstiilihuoltajan aikaansaamaa työtulosta työtehtävälle määriteltyn normaaliin työtulokseen.

Joustavuus

Joustavuus kuvaa henkilön kykyä kohdata uusia tilanteita, muutoksia ja erilaisuutta. Neuvottelunhaluinen, kuunteleva ja ratkaisukeskeinen

Huolellisuus

Huolellisuuden määrittelyssä otetaan huomioon ohjeiden noudattaminen, työpaikkajärjestyksen ylläpito ja työaikojen noudattaminen siten, ettei työajoista poiketa ilman hyväksyttävää syytä.

Työpaikalla on selvítettävä jokaiselle tekstiilihuoltajalle ne periaatteet, joiden mukaan henkilökohtaiset palkan osuudet porrastuvat.

Henkilökohtaisen pätevyys/osaaminen mitataan eri tekijöiden osalta arvioimalla, vastaako henkilö tehtävän asettamia vaatimuksia, ylittääkö hän ne, vai ylittääkö hän ne huomattavasti.

Erityisosaamisen perusteet ja palkitseminen sovitaan työpaikkakohtaisesti.

Uudet työntekijät

Uuden työntekijän työtehtävän vaativuus arvioidaan viimeistään, kun työsuhde on kestänyt 4 kuukautta. Ennen vaativuuden arviointia maksetaan uudelle työntekijälle työehtosopimuksen mukaista työhöntulopalkkaa.

YLLÄPITO JA TEHTÄVÄMUUTOKSET

Henkilöiden tehtävien tai tehtävien sisällön muuttuessa on tarkistettava, onko muutoksella vaikutusta vaativuusluokitukseen (työtapojen tai olosuhteiden muutoin oleellisesti muututtua). Tarkistus suoritetaan uuden tehtäväkuvauksen perusteella.

Jos työntekijä siirtyy toiseen tehtävään tai hänen tehtävänsä sisältö muuttuu niin oleellisesti, että tehtävän vaativuusluokitus, voi työntekijän henkilökohtainen palkanosa leikkaantua. Henkilökohtainen palkanosa ei voi kuitenkaan olla alle 2 % tehtäväkohtaisesta palkanosasta.

Vaativuusluokitusta tulee tarkastella säännöllisin väliajoin, vähintään kerran vuodessa.

Henkilökohtaisen palkan osan määrittäminen tehdään em. tehtäväkohtaisen palkan osan tarkistuksen yhteydessä.

Uudet luokitukset tulevat voimaan vaativuusluokitusta seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Nuorten ohjetuntipalkat

1. Kun nuori työntekijä suorittaa samaa työtä kuin täysi-ikäinen työntekijä ja omaa työn edellyttämän työtaidon ja -kokemuksen sekä pätevyyden eikä hänen työskenteleensä kohdistu ylityösäännösten lisäksi muita lainsäädännöstä johtuvia rajoituksia, määritellään hänen palkkansa asianomaisen työn palkkaperusteiden mukaisesti.

1.2.2012 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta

	senttiä/h	euroa/kk
15 v. täyttäneet	814	1376
16 v. täyttäneet	824	1393
17 v. täyttäneet	833	1407

1.3.2013 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta

	senttiä/h	euroa/kk
15 v. täyttäneet	830	1402
16 v. täyttäneet	840	1420
17 v. täyttäneet	849	1435

Pöytäkirjamerkintä:

Nuorten ohjetuntipalkat eivät koske enintään kahdeksi kuukaudeksi kesäharjoittelijoiksi otettuja koululaisia.

Palvelusaikalisä

1. Yrityskohtaisen yhtäjaksoisen palvelusajan perusteella työntekijälle maksetaan palkkausmuodosta riippumatta palvelusaikalisää osana henkilökohtaista palkkaa seuraavasti:

Palvelusaikalisät 1.2.2012 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta ovat seuraavat:

Palvelusaikalisä	senttiä/h	euroa/kk
5 - 9 vuotta	14	23
10 - 14 vuotta	19	32
15 - 19 vuotta	26	44
20 - 24 vuotta	35	60
yli 25 vuotta	44	74

Palvelusaikalisät 1.3.2013 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta ovat seuraavat:

Palvelusaikalisä	senttiä/h	euroa/kk
5 - 9 vuotta	15	25
10 - 14 vuotta	20	34
15 - 19 vuotta	27	46
20 - 24 vuotta	37	63
yli 25 vuotta	46	78

2. Palvelusaikalisää ryhdytään maksamaan palvelusvuosien täyttymistä seuraavan palkanmaksukauden alusta.

Palvelusajan huomioiminen palkkaperusteena edellyttää yhtäjaksoista yrityskohtaista palvelusaikaa.

Mikäli työntekijän työsuhde ”lepää” asevelvollisuuden suorittamisen vuoksi, luetaan palvelusaikaan kuitenkin myös ennen asevelvollisuutta työskennelty aika. Palvelusaikaan ei kuitenkaan lueta asevelvollisuusajaa.

Työsuhteen päättymisen katkaisee yhtäjaksoisuuden. Näin ollen mahdollisesti myöhemmin syntyvässä työsuhteessa palvelusajaksi lasketaan vain jälkimmäisen työsuhteen kesto.

Samana yrityksen eri toimipaikoilla yhtäjaksoisesti työskennelty aika lasketaan palvelusvuosia kartuttavaksi ajaksi.

Muilla osin noudatetaan työsuhteen yhdenjaksoisuutta laskettaessa vuosilomalain soveltamiskäytäntöä.

3. Mikäli yrityskohtaisesti jo aiemmin on otettu käyttöön palkkaus- tai muita järjestelmiä, joissa palvelusaika on huomioitu palkkaus- tai korvaustekijänä, ei yritys-kohtaista ja sopimukseen nyt kirjattua järjestelmää sovelleta samanaikaisesti siten, että vaikutus olisi kertautuva.

Kuukausipalkkaan siirtyminen

4. Muutettaessa tuntipalkka kuukausipalkaksi korotetaan voimassa olevaa tuntipalkkaa ensiksi 4,3 %:lla ja näin saatu luku kerrotaan luvulla 169.

Tuntipalkkaan siirtyminen

5. Muutettaessa kuukausipalkka tuntipalkaksi jaetaan kuukausipalkka luvulla 169 ja alennetaan saatua lukua 4,1 %:lla.

15 § Suorituspalkkatyö

Hinnoitteluperuste

1. Jos työn laatu sen sallii ja se on teknisesti mahdollista, suoritetaan työ tuotannon ja ansion kohottamiseksi suorituspalkkatyönä. Suorituspalkkatyön hinnoittelun on perustuttava työn vaativuuteen perustuviin palkkoihin.

Hinnoittelusääntö

2. Suorassa urakassa on hinnoittelun oltava sellainen, että työntekijän urakkaansio nousee normaalilla urakkatyövauhdilla 20 % hinnoitteluperustetta eli työnvaativuuteen perustuvaa palkkaa korkeammaksi ja kasvaa työnsuorituksen tai työtehon lisääntyessä vähintään samassa suhteessa.

Osa- eli sekaurakka

3. Osa- eli sekaurakkatyö, jossa osa palkasta maksetaan kiinteänä ja osa työn-suorituksen mukaan määräytyvänä liikkuvana osana, on hinnoiteltava siten, että työn-suorituksen tai työtehon vastatessa normaalia urakkatyövauhtia ansio nousee hinnoitteluperustetta eli työnvaativuuteen perustuvaa palkkaa 20 % korkeammaksi. Suoritustason noustessa tulee liikkuvan osan kasvaa samassa suhteessa.

Palkkiopalkka

4. Palkkiopalkkajärjestelmää voidaan käyttää niissä töissä, joissa työtulos (tuotannon määrä, tuotteen laatu, raaka-aineen käytön taloudellisuus yms.) riippuu esim. työntekijän tarkkaavaisuudesta, työtaidosta, tms. tekijästä. Palkkiopalkkatyö on hinnoiteltava siten, että normaalilla suoritusasteella ansio ylittää työnvaativuuteen perustuvan palkan.

Pöytäkirjamerkintä:

Liitot toteavat, että osaurakka- ja palkkiopalkkatyössä palkan kiinteä osa voi olla ohjetuntipalkkaa pienempi, kunhan ansiotaso täyttää hinnoittelumääräykset.

Urakasta sopiminen

5. Sellaisesta urakkatyöstä, jota varten kiinteää työhinnoittelua ei ole laadittu, sovitaan työnantajan ja sen työntekijän tai niiden työntekijöiden välillä, joille urakkatyötä tarjotaan, mikäli mahdollista jo ennen työn alkamista urakkahinta, josta työntekijälle on annettava todiste sekä välttämättömiä tietoja urakkahinnan laskemisen perusteista. Urakoitaessa on pyrittävä siihen, että työt jaetaan tarkoituksenmukaisiin ja riittävän lyhyihin urakoihin.

Menetelmämuutokset

6. Urakkatyön hinnoitteluun vaikuttavien tekijöiden pysyessä muuttumattomina pidetään yksikköhinta ennallaan. Jos työ- ja tuotantomenetelmissä, työn järjestelyissä,

työvälineissä tai raaka-aineen laadussa tapahtuu urakkahintaan vaikuttavia muutoksia, työlle määritellään uusi hinta.

Hinnoittelun tarkistaminen

7. Jos työntekijä perustellusti esittää, että voimassa oleva hinta on virheellinen, hänen tulee ilmoittaa tästä työnantajan edustajalle hinnoittelun tarkistamista varten, mutta työtä tehdään kuitenkin em. hinnalla. Urakkahinnan tarkistamista koskeviin tutkimuksiin on ryhdyttävä tarpeetonta viivytystä välttäen. Jos muutoksia tarkistuksen perusteella tapahtuu, tarkistettua hintaa sovelletaan siitä päivästä alkaen, jolloin tarkistamista on pyydetty.

Urakan hylkääminen

8. Ellei työntekijä suostu ottamaan hänelle tarjottua urakkaa, työ tehdään aika-työnä, josta maksetaan työntekijälle hänen henkilökohtaista tuntipalkkaansa vastaava palkka.

Yhteisurakka

9. Yhteisurakassa saa työntekijä osansa urakkavoitosta suhteessa henkilökohtaiseen tuntipalkkaansa ja siihen työtuntilukuun, jolla hän on osallistunut yhteisurakkaan, elleivät ao. työntekijät ja työnantaja keskenään ole sopineet toisin.

Urakan keskeyttäminen

10. Jos työntekijä työnantajan määräyksestä joutuu keskeyttämään aloittamansa, jatkuvaksi sovitun urakkatyön muun kuin oman tuotantokoneiston käynnissä- ja kunnossapitämiseksi tarvittavien korjaus- ja asennustöiden takia eikä keskeytyksen aiheuttanutta työtä voida järjestää urakalla, työntekijälle maksetaan keskeytyksen ajalta, enintään kuitenkin kuudelta työpäivältä, hänen keskituntiansionsa mukainen palkka. Jos tuntityö jatkuu kauemmin kuin kuusi työpäivää, maksetaan sen jälkeiseltä tuntityöajalta aikapalkka.

Pöytäkirjamerkintä:

Edellisessä kohdassa mainittu urakkatyön keskeyttäminen ei koske tapauksia, joissa urakkatyö esimerkiksi lajin vaihtumisen tai muun vastaavan syyn johdosta päättyy.

Työntutkimukset

11. Niillä työpaikoilla, joilla käytetään työntutkimuksia, on työnantajan annettava työntekijöiden nimeämille edustajille riittävä selvitys ja koulutus tutkimustavoista sekä siitä, miten niitä mahdollisesti sovelletaan palkkaukseen.

16 § Vuoro-, ilta- ja yötyölisät

Vuorotyölisä

1. Vuorolisät maksetaan prosenttiperusteisina tekstiilihuoltoalan aika-, urakka- ja palkkiopalkoista. Iltavuorolisä on 10,2 % ja yövuorolisä on 18,3 %. Liitot sopivat lisien euromäärät kaksi kertaa vuodessa 30.6. ja 31.12. mennessä.

1.1.2012-30.6.2012 vuorolisät ovat: iltavuorolisä 109 senttiä tunnilta ja yövuorolisä 196 senttiä tunnilta.

Ilta- ja yötyölisä

2. Jos työntekijän säännöllinen työaika sijoittuu siten, että työtä tehdään kello 16.00 ja 24.00 välisenä aikana sen olematta vuoro-, yli-, hätä- tai hälytysluontoista työtä, maksetaan em. kellomäärien välille sattuvilta työtunneilta iltavuorolisän suuruista iltatyölisää ja kello 00.00 ja 06.00 välille sattuvilta työtunneilta yövuorolisän suuruista yötyölisää.

1.1.2012-30.6.2012 lisät ovat: iltatyölisä 109 senttiä tunnilta ja yötyölisä 196 senttiä tunnilta.

17 § Siirto toiseen työhön

Alemmin palkattu työ

1. Jos aikapalkalla työskentelevä työntekijä siirretään toiseen omaa työtään alemmin palkattuun työhön, hänelle maksetaan tällöin entisestä työstään sovittu henkilökohtainen tuntipalkka kahden viikon ajalta, minkä jälkeen palkka määrittyy sen työn mukaan, jota työntekijä suorittaa.

Korkeammin palkattu työ

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

18 § Palkanmaksu

1. Palkat maksetaan sovittuina palkanmaksupäivinä vähintään kaksi kertaa kuukaudessa. Paikallisesti voidaan sopia, että palkat maksetaan kerran kuukaudessa. Jos palkanmaksupäivä sattuu sunnuntai- tai juhlapäiväksi, palkka maksetaan edellisenä arkipäivänä.

2. Palkan laskemista varten voidaan jättää 6 työpäivän palkka sisään.

Työsuhteen päättyessä irtisanomisen vuoksi eräänntyvät saatavat on maksettava viimeistään päättymispäivää seuraavana työpäivänä. Purkutapauksissa saatavat on suoritettava

3 työpäivän kuluessa työsuhteen päättymispäivästä ja työsuhteen purkautumistapauksissa 3 työpäivän kuluttua siitä, kun päätös työsuhteen purkautumisesta tehdään.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työsuhteen päättyessä erääntyvät saatavat maksetaan yrityksen normaalin palkanmaksupäivänä.

3. Työntekijälle on palkanmaksun yhteydessä annettava palkkalaskelma.
4. Palkasta pidätetään se, mihin työnantaja on lain ja sopimuksen mukaan velvollinen tai oikeutettu.

19 § Kuukausipalkan osittaminen

Kuukausipalkan osittaminen

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

Keskeytyvässä ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä jakajana olevaan säännöllisten työtuntien lukumäärään sisällytetään työvuoroluettelon mukaiset vuorovapaat.

20 § Keskituntiansio

Laskentajakso

1. Säännöllisen työajan keskituntiansiota laskettaessa käytetään laskentajaksona joko edellistä palkkakautta tai edellistä vuosineljännestä.

Tuntipalkkainen työntekijä

2. Työntekijän säännöllisen työajan keskituntiansio lasketaan siten, että hänen laskentajakson aikana aika-, urakka sekä osaurakka- ja palkkiotyössä työajalta saamansa ansio mahdollisine palvelusaikalisineen, erittäin raskaan ja erittäin likaisen työn, poikkeuksellisen vaikean ja vaarallisen työn sekä vuorotyön lisineen vähennettynä ylityökorvauksella sekä sunnuntaiyökorotuksella jaetaan laskentajakson aikana tehtyjen työtuntien kokonaismäärällä.

Keskeytymätöntä kolmivuorotyötä ja jatkuvaa 1- ja 2-vuorotyötä tekevän työntekijän keskituntiansiota laskettaessa ei tämän ansiosta kuitenkaan vähennetä sunnuntaiyökorotuksia.

Kuukausipalkkainen työntekijä

3. Kuukausipalkkaisen työntekijän keskituntiansiota laskettaessa kiinteää kuukausipalkkaa vastaava keskiansio saadaan laskemalla yhteen laskenta-ajanjaksoilta työntekijälle maksettavaksi sovitut kuukausipalkat palvelusaikalisineen ja jakamalla saatu

palkkasumma tuntimäärällä, joka saadaan kertomalla laskenta-ajanjaksoon sisältyvien kuukausien lukumäärä luvulla 169.

Jos työntekijän palkkaan sisältyy muuttuvia palkanosia, esimerkiksi palkkio-osuuksia tai tuntiperusteisia lisiä, lasketaan näitä vastaava keskituntiansio-osa kohdassa 2 määritellyllä tavalla.

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

Keskituntiansion käyttöajanjakso

5. Kohdan 1 tarkoittamia vuosineljänneksiin perustuvia keskituntiansioita käytetään seuraavasti:

- helmi-, maalisk- ja huhtikuun aikana edellisen vuoden IV vuosineljänneksen keskituntiansiota,
- touko-, kesä- ja heinäkuun aikana vuoden I vuosineljänneksen keskituntiansiota,
- elo-, syys- ja lokakuun aikana vuoden II vuosineljänneksen keskituntiansiota, sekä
- marras-, jouluk- ja tammikuun aikana III vuosineljänneksen keskituntiansiota.

Tässä kohdassa mainitut kuukausijaksot ja vuosineljännekset lasketaan alkaviksi ja päättyviksi tilikausien mukaan siten, että tilikauden jakautuessa kahdelle yllämainituista kuukausijaksoista tai kahdelle vuosineljännekselle, tilikausi luetaan siihen jaksoon, jolle jakaantuu suurempi määrä säännöllisiä työtunteja.

Keskituntiansion käyttö

6. Keskituntiansiota käytetään tuntipalkkaisten työntekijöiden peruspalkkana työehtosopimuksessa mainittuja palkan korotusosia, kuten esimerkiksi yli- ja sunnuntaiyökorotuksia laskettaessa. Kuukausipalkkaisille työntekijöille edellä mainittuja korotuksia laskettaessa käytetään työehtosopimuksen 11 § 8 kohdan mukaista jakajaa.

Keskituntiansiota käytetään lisäksi sekä tuntipalkkaisilla että kuukausipalkkaisilla työntekijöillä tapauksissa, joissa työehtosopimus velvoittaa ansion menetyksen korvaamiseen.

Pöytäkirjamerkintä:

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

IV ERINÄISET KORVAUKSET

21 § Arkipyhäkorvaus

Arkipyhäkorvaus

Tuntipalkkaiselle työntekijälle maksetaan uudenvuodenpäivältä, loppiaispäivältä, pitkäperjantailta, toiselta pääsiäispäivältä, vapunpäivältä, helatorstailta, juhannusaatolta, jouluaatolta, ensimmäiseltä ja toiselta joulupäivältä jäljempänä mainituin edellytyksin arkipyhäkorvauksena hänen ansionmenetystään vastaava palkka, mikäli mainitut arkipyhät muuten olisivat olleet hänen työpäiviensä.

Arkipyhäkorvaus maksetaan kuitenkin vain työntekijälle, jonka työsuhte on yhtäjaksoisesti kestänyt vähintään kolme (3) kuukautta ennen ko. arkipyhää ja edellyttäen, että työntekijä on ollut työssä työvuoroluettelon mukaisesti viimeisenä arkipyhää edeltäneenä ja myös sen jälkeen lähinnä seuraavana työpäivänä tai toisena näistä päivistä, jos poissaolo on johtunut työnantajan luvasta tai poissaolo on perustunut työehtosopimuksen sisältämiin palkallisiin poissaoloihin.

Arkipyhäkorvaus maksetaan kuitenkin silloin, kun maanantain ja perjantain väliseen aikaan sijoittuva arkipyhä jää työntekijän vuosiloman, enintään 3 kuukautta ennen arkipyhää kestäneen sairauden, taloudellisista tai tuotannollisista syistä johtuvan enintään 2 viikkoa arkipyhää ennen kestäneen lomautuksen tai työnantajan kustantaman koulutuksen ajalle.

Vapaapäiväksi sattuvalta arkipyhäältä ei arkipyhäkorvausta makseta. Mikäli työntekijä on työssä em. päivinä, tai hänelle maksetaan korvausta jollakin muulla perusteella, ei arkipyhäkorvausta suoriteta.

Mikäli työntekijä ei ole oikeutettu lainmukaiseen itsenäisyyspäivän palkkaan, maksetaan itsenäisyyspäivältä arkipyhäkorvaus tämän pykälän mukaisesti.

22 § Suurjuhlapyhäkorvaus

Suurjuhlapyhäkorvaus

Uudenvuoden-, loppiais-, pitkäperjantain-, I ja II pääsiäis-, vappu-, helatorstai-, helluntai-, juhannus-, pyhäin-, itsenäisyys- sekä I ja II joulupäivänä maksetaan kello 06.00 lähtien 24 tunnin aikana kaikille työssä oleville 200 %:lla korotettu palkka, mihin sisältyy sunnuntaityökorvaus.

Mainittujen päivien aatoina maksetaan ilta- ja yövuoroissa työskenteleville vuorotyöntekijöille sekä säännöllistä ilta- tai yötyötä tekeville työntekijöille 100 %:lla korotettu palkka ja aamuvuorossa työskenteleville vuorotyöntekijöille sekä säännöllistä päivätyötä tekeville työntekijöille 20 %:lla korotettu palkka, joihin kumpaankaan ei sisälly sunnuntai- eikä ylityökorvausta.

23 § Matkakustannukset ja päivärahat

Työskentely tehdasalueen ulkopuolella

1 Yleisiä määräyksiä

Matkustamisvelvollisuus

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

Matkan alkaminen ja päättyminen

Matka katsotaan alkaneeksi silloin, kun työntekijä lähtee välittömästi komennuspaikkakunnalle suuntautuvalle matkalle työpaikalta tai asunnostaan ja päättyneeksi silloin, kun hän palaa työpaikalleen. Ellei työntekijä voi palata työpaikalleen säännöllisen työajan kuluessa, katsotaan matka päättyneeksi silloin, kun hän palaa asuntoonsa.

Pöytäkirjamerkintä:

Matkaan katsotaan kuuluvan matkan kestäessä mahdollisesti aiheutuva välttämätön odotus, joka johtuu julkisten liikennevälineiden kulkuvuoroista.

Komennuspaikkakunta

Komennuspaikkakunnalla tarkoitetaan muuta työskentelypaikkakuntaa kuin vakinaisen työpaikan sijaintipaikkakuntaa tai työntekijän kotipaikkakuntaa.

Milloin yrityksen toiminnan luonteesta johtuen työntekijä joutuu jatkuvasti työskentelemään eri työpaikoilla, tulee työnantajan työhönoton yhteydessä selvittää työntekijälle, mikä on hänen vakinainen työpaikkansa tätä pykälää sovellettaessa. Tähän määrittelyyn vaikuttavien olosuhteiden olennaisen muuttumisen johdosta tulee työnantajan antaa työntekijälle vastaava selvitys.

Lyhyt työkomennus

Lyhyt työkomennus on kyseessä silloin, kun matka edellyttää yöpymistä sekä oleskelun vieraalla paikkakunnalla arvioidaan kestävän enintään 14 kalenterivuorokautta.

Pitkä työkomennus

Pitkä työkomennus on kyseessä silloin, kun matkan ja oleskelun vieraalla paikkakunnalla arvioidaan kestävän yli 14 kalenterivuorokautta.

Ilmoitusvelvollisuus työkomennuksista

Lyhyestä työkomennuksesta ilmoitetaan työntekijälle viimeistään kolmantena matkaa edeltävänä päivänä.

Pitkästä työkomennuksesta ilmoitetaan, mikäli mahdollista, viikkoa ennen matkan alkamista, kuitenkin viimeistään kolmantena matkaa edeltävänä päivänä.

Edellä mainittua ilmoitusaikaa noudattaen selvitetään työntekijälle matkaan liittyvät erityiskysymykset, esimerkiksi asunnon varaaminen työnantajan toimesta tai asunnon saantimahdollisuudet komennuspaikkakunnalla.

Edellä mainituista määräajoista voidaan kuitenkin poiketa sellaisen työntekijän osalta, jonka kanssa tehty työsopimus tai hänen normaalit työtehtävänsä muuten edellyttävät jatkuvaa matkustamista tai toistuvia lyhyitä työkomennuksia tai milloin on kysymyksessä kiireellinen työkomennus.

Pöytäkirjamerkintä:

Työkomennus on kiireellinen, kun kyseessä on hätätyö tai matkan aiheuttaa muu ennalta odottamaton syy, esimerkiksi toisen työntekijän sairastuminen, ja tuotannon tekniset syyt edellyttävät välitöntä lähtöä komennuspaikkakunnalle.

Matkakustannusten korvaaminen

Työntekijälle suoritetaan korvaus matkakustannuksista ja korvausta työvuorokautena matkustamiseen käytetyltä ajalta sekä korvausta komennuspaikalla syntyvistä ylimääräisistä kustannuksista seuraavasti:

a) Matkakustannukset

Kaikki komennuspaikalle tai sieltä takaisin tai toiselle komennuspaikalle tapahtuvasta matkustamisesta aiheutuvat tarpeelliset matkakustannukset korvaa työnantaja. Tarpeelliseksi matkakustannuksiksi luetaan rautatie-, laiva-, lento- ym. matkalippujen hinnat II luokassa, matkatavarakustannukset sekä, milloin matka tapahtuu yön aikana, makuulippujen hinnat vastaavassa luokassa.

Oman auton käyttö

Jos työntekijän oman auton käytöstä matkatyössä on ennen matkaa sovittu, maksetaan siitä sekä työnantajan kanssa sovitusta muiden henkilöiden tai tavarankuljetuksesta omalla autolla korvaus. Korvauksen suuruus on se, jonka verohallitus vuosittain verovapaaksi vahvistaa.

b) Matka-ajan korvaus

Työntekijälle maksetaan matkatunneilta matka-ajan korvausta enintään 16 matkatunnilla työvuorokaudessa. Tästä tuntimäärästä vähennetään kyseisenä työvuorokautena säännöllisen työajan tuntimäärän rajoissa tehdyt työtunnit.

Menetettyjä säännöllisiä työtunteja vastaavalta määrältä matkatunteja suoritetaan keskituntiansion mukainen korvaus.

Vapaapäivänä tapahtuvalta matkalta maksetaan enintään 8 tunnin matka-ajalta keskituntiansion mukainen korvaus.

Muilta matkatunneilta, kuitenkin enintään 8 tunnilta, suoritetaan korvaus, jonka suuruus on 85 % keskituntiansiosta.

Pöytäkirjamerkintä:

Osapuolet ovat neuvotteluissa olleet yhtä mieltä siitä, että matkustamisen jälkeen tulisi välttää tilannetta, jossa työntekijän korvattavien matkatuntien ja työtuntien yhteismäärä saman työvuorokauden aikana ylittää 12 tuntia, ellei työn kiireellisyys sitä välttämättä vaadi.

Makuupaikka

Milloin työntekijälle on järjestetty makuupaikka, ei kello 21.00-7.00 väliseltä ajalta edellä mainittua korvausta suoriteta.

c) Päiväraha

Päivärahaa maksetaan kultakin matkavuorokaudelta, kun työn tekemisaika on yli 55 kilometrin etäisyydellä työntekijän vakinaisesta työpaikasta ja asunnosta mitattuna yleisesti käytettyä kulkutietä, seuraavasti:

- Kokopäiväraha suoritetaan, kun työmatka on kestänyt yli 10 tuntia.
- Osapäivärahaa maksetaan, kun työmatka on kestänyt yli 6 tuntia.
- Täyden matkavuorokauden jatkeena olevasta vajaavuorokaudesta, joka käsittää vähintään 2 ja enintään 6 tuntia, maksetaan osapäiväraha.

Matkavuorokausi on enintään 24 tunnin pituinen ajanjakso, joka alkaa työntekijän lähtiessä työmatkalle työpaikaltaan tai asunnoltaan. Matkavuorokausi päättyy työntekijän palatessa työmatkalta työpaikalleen tai asunnolleen.

Päiväraha on määrältään se, jonka verohallitus vuosittain verovapaaksi vahvistaa.

Pöytäkirjamerkintä:

Matkakustannukset korvataan verohallituksen kulloisenkin päätöksen mukaisesti.

Jos työntekijä jonakin matkavuorokautena saa ilmaisen tai matkalipun hintaan sisältyneen ruoan, päivärahan määrästä vähennetään puolet. Ilmaisella ruoalla tarkoitetaan kokopäivärahan kysymyksessä ollen kahta ja osapäivärahan kysymyksessä ollen yhtä ilmaista ateriaa.

Soveltamisohje:

Kun työntekijälle on järjestetty ilmainen ruoka tai asunto, ei ole merkitystä, onko se työnantajan tai jonkun muun, esim. tilaajan järjestämä.

d) Ateriakorvaus

Kun työ tehdään yli 5 kilometrin etäisyydellä työntekijän vakinaisesta työpaikasta ja asunnosta, maksetaan hänelle

- matkakustannukset ja
- matka-ajan korvaus b) kohdan mukaisesti sekä
- ateriakorvauksena 1/4 kotimaan päivärahaa, jos työntekijällä ei ole mahdollisuutta ruokailuun vakinaisella työpaikallaan tai kotonaan, ellei työpaikalla anneta ilmaista ruokaa.

Soveltamisohje:

Jos työmatka alkaa vakinaiselta työpaikalta kesken työpäivän, maksetaan työntekijälle matkakustannukset ja matka-ajan korvaus edellä mainittua lyhyemmältäkin matkalta.

Mikäli toisin ei ole sovittu, tapauksissa, joissa työntekijän tässä kohdassa tarkoitettu työmatkoineen on kestänyt vähintään 12 tuntia ja hän sen takia voi palata kotiinsa vasta myöhään illalla, korvataan syntyvät kustannukset toisella ateriakorvauksella. Mainittuihin tunteihin lasketaan mukaan myös välittömästi ennen matkaa saman työvuorokauden aikana tehdyt työtunnit.

Pöytäkirjamerkintä:

Tätä kappaletta ei sovelleta tapauksiin, joissa työntekijä joutuu liikumaan saman yrityksen eri työpaikoilla silloin, kun nämä työpaikat ovat samalla paikkakunnalla tai muuten lähellä toisiaan ja ruokailumahdollisuudet ja -olosuhteet ovat näillä työpaikoilla vastaavia.

e) Yöpymiskustannukset

Päivärahan lisäksi korvataan yöpymiskustannukset suorittamalla joko majoittumiskustannusten korvaus tai yömatkarahea seuraavasti:

Majoittumiskustannukset

Ellei työntekijälle ole järjestetty majoittumismahdollisuutta, työnantaja korvaa työmatkojen aikana syntyneet majoittumiskustannukset työnantajan hyväksymän selvityksen mukaisesti tämän pykälän c) kohdassa tarkoitettua päivärahan enintään puolitoistakertaiseen määrään saakka.

Yömatkaraha

Verohallituksen verovapaaksi vahvistaman suuruinen yömatkaraha suoritetaan sellaiselta päivärahalla oikeuttavalta matkavuorokaudelta, jona työntekijälle ei ole järjestetty ilmaista majoitusta tai hän ei ole saanut majoittumiskorvausta tai matkan ajaksi makuupaikkaa. Yömatkarahaa ei kuitenkaan suoriteta, milloin työntekijä on perusteettomasti jättänyt käyttämättä hyväkseen työnantajan varaaman ja ilmoittaman majoitusmahdollisuuden.

f) Asunnon hankkiminen

Työnantaja selvittää ennen työkomennukselle lähtöä asunnon saantimahdollisuudet komennuspaikkakunnalla tai sen lähistöllä tai varaa tarvittaessa työntekijälle sieltä asunnon.

Asunnon taso

Mikäli työnantaja komennuspaikkakunnalla kiinteässä työkohteessa järjestää työntekijälle asunnon, tulee työnantajan tähän tarkoitukseen hankkiman majoituskaluston olla sellaista, että asumistilaa kutakin majoitettavaa työntekijää kohti on vähintään 10 m³ ja että samaan huoneeseen majoitetaan enintään kaksi henkilöä. Tämän lisäksi majoitustilojen yhteyteen varataan olosuhteisiin nähden riittävät sosiaaliset ja virkistystilat.

Työnantajan hankkimassa majoitukseen käytetyssä asuntovaunussa tulee olla asumistilaa 7 m³ majoitettua työntekijää kohti.

g) Erikoismääräyksiä

Henkilökohtaisten asioiden hoito

Pitkän työkomennuksen kyseessä ollessa sovitaan työnantajan ja työntekijän kesken niistä perusteista, joiden nojalla työntekijälle voidaan kussakin tapauksessa erikseen myöntää työstä vapaata välttämättömien henkilökohtaisten asioiden hoitoa varten hänen kotipaikkakunnallaan edellyttäen, että vapaan myöntäminen on mahdollista työn säännöllisen kulun häiriintymättä.

Matkakorvaukset komennuspaikkakunnalla

Milloin komennuspaikkakunnalla ei ole työkohteen läheisyydessä saatavissa asuntoa ja työntekijä tämän vuoksi joutuu asumaan yli 5 kilometrin etäisyydellä työmaalta, maksetaan työntekijälle korvaus matkakustannuksista. Korvauksen suuruus määräytyy ensisijaisesti yleisten kulkuvälineiden kyseiseltä matkalta perimän maksun mukaisesti. Milloin sopivien yleisten kulkuyhteyksien puuttuessa joudutaan käyttämään omaa autoa, sovelletaan oman auton käyttöä koskevaa sopimuskohtaa.

Korvaus ruoasta

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

Sairaalapäiväraha

Jos työntekijä komennuspaikkakunnalla määrätään sairaalahoitoon, maksaa työnantaja hänelle päivärahan asemesta sairaalapäivärahana 2,50 euroa vuorokaudelta siihen saakka, kunnes työnantajan velvollisuus maksaa sairausajan palkkaa tämän työkyvyttömyyden johdosta lakkaa. Edellä olevaa oikeutta työntekijällä ei kuitenkaan ole, mikäli hän on oikeutettu saamaan sairaalan perimän hoitopäivämaksun korvatuksi työnantajan kustantaman vakuutuksen nojalla.

Aiheeton poissaolo ja päiväraha

Tapauksissa, joissa työntekijä komennuspaikkakunnalla on poissa työstä ilman hyväksyttävää syytä, menetellään päivärahan suhteen seuraavasti:

- 1) Vapaapäiviltä maksettava päiväraha

Jos poissaolo välittömästi liittyy työpäivää seuraavaan taikka sitä edeltävään vapaapäivään, ei päivärahaa seuraavalta tai edeltävältä vapaapäivältä suoriteta.

- 2) Päiväraha työpäivältä

Päivärahan määrää poissaolopäivältä vähennetään suhteessa siihen aikaan, jonka työntekijä on ollut työtä tekemättä.

Kotimatkat pääsiäisenä, juhannuksena ja jouluna

Milloin työntekijä ennen pääsiäis-, juhannus- tai joulupäivää on komennuspaikkakunnalla yhtäjaksoisesti tehnyt työtä vähintään 6 viikkoa, on hän, mikäli työn teknillinen laatu tai muut pakottavat syyt eivät sitä estä, oikeutettu mainituiksi juhlapäiviksi matkustamaan kotiinsa. Tällöin työnantaja korvaa hänelle a) kohdan mukaisesti matkakustannukset kotipaikalle ja sieltä takaisin työpaikalle sekä matkan ajalta b) kohdan mukaisen matka-ajan korvauksen sekä edelleen c) kohdan mukaisen päivärahan ja e) kohdan mukaisin edellytyksin yömatkaran.

Sama koskee muitakin työntekijöitä, jotka työnantaja mainituiksi juhlapyhiksi lähettää kotiin.

Soveltamishoje:

Tässä sopimuskohdassa tarkoitettujen matkojen osalta kestää työnantajan korvausvelvollisuus työntekijän tosiasialliseen kotiin saakka.

Työntekijän tulee pyynnöstä antaa työnantajalle selvitys kotinsa sijaintipaikasta.

- h) Rajoitus

Milloin työtä komennuspaikalla suorittaa paikkakuntalainen tai muu työntekijä, joka siellä on otettu työhön, ei hän ole oikeutettu tässä momentissa määrättyihin etuihin.

24 § Ulkomaantyö

1. Ulkomailla tehtävän ns. matkатыön työehdoista sovitaan työnantajan ja työntekijän välillä ennen matkan alkamista.

Pöytäkirjamerkintöjä:

1. Osapuolet toteavat, että liittojen välillä on laadittu suositus koskien niitä seikkoja, joista ulkomaan komennukselle lähdeittäessä on sovittava tai jotka muuten on tarpeen mukaan selvitettävä.
2. Liitot suosittelevat, että ulkomaan työsuhteen ehdoista sovitaan kirjallisesti. Tällöin niiden tulisi pääsääntöisesti vastata työntekijään kotimaassa vastaavassa työssä sovellettavia työsuhteen ehtoja.
2. Ulkomaan komennukselle ei työntekijää tule määrätä ilman hänen suostumustaan, ellei kyseessä ole työntekijä, jonka kanssa tehty työsopimus edellyttää matkustamista myös ulkomaille tai jonka normaaleihin tehtäviin tämä on aikaisemmin kuulunut tai ellei työkomennus ole tuotannon teknisten syiden vuoksi kiireellinen.
3. Jos ulkomailla tehtävä työ pidempiaikaisen keston, laajuutensa, siihen osallistuvien työntekijöiden tavallista suuremman lukumäärän ja muiden seikkojen perusteella sitä edellyttää, liitot voivat sopia projektiluonteisen työn työehdoista erikseen tämän pykälän määräyksistä poikkeavasti.
4. Päivärahaa maksetaan seuraavasti:

Päivärahan suuruus kussakin maassa on se, jonka verohallitus vuosittain verovapaaksi vahvistaa.

Jos työntekijä tämän 2 kohdan mukaisessa tapauksessa saa ilmaisen asunnon tai ruoan tai molemmat, vähennetään päivärahaa vastaavasti. Asunnon osuudeksi katsotaan tällöin 1/4 päivärahasta, ellei paikallisesti muuta sovita.

5. Työpaikkaa varten voidaan vahvistaa matkustussääntö, jossa ulkomailla tehtävän työn työehdoista määrätään tästä työehtosopimuksesta poikkeavasti edellyttäen, että matkustussäännön mukaisten etujen on paikallisella sopimuksella todettu kokonaisuutena ottaen olevan samantasoiset kuin tässä työehtosopimuksessa on ulkomaan työn osalta määrätty.

25 § Työvälineiden hoito ja työkalukorvaus

1. Työnantajan omistamia työvälineitä ja koneita samoin kuin raaka- ja tarveaineita, puolivalmisteita ja valmisteita on hoidettava hyvin ja käsiteltävä työssä varovaisesti ja huolellisesti. Jos työntekijä tahallaan tai törkeällä huolimattomuudella on aiheuttanut vahinkoa tai hukannut hänen haltuunsa uskottuja välineitä, on hän velvollinen korvaamaan aiheuttamansa vahingon.

2. Jos työntekijä joutuu kirvesmiehen ja puusepän ammateissa käyttämään jatkuvasti omia työkaluja, maksetaan työkalukorvausta soveltaen rakennusalan työehtosopimuksen laudoitus- ja telinetöiden työkalukorvauksen keskiarvoa.
3. Korvaukset suoritetaan neljännesvuosittain, mikäli työvälineet vuotuisessa tarkastuksessa todetaan käyttökelpoisiksi. Muista työvälineistä maksetaan korvaus eri arvostelun mukaan.
4. Jos työväline vahingoittuu ja tapaus todetaan vahingoksi eikä johdu huolimattomuudesta tai muusta sellaisesta, korvataan tämä väline eri arvioinnin mukaan.
5. Työntekijän välineistä, joita käyttää useampi työntekijä, arvioidaan korvaus erikseen.

26 § Muita korvauksia

Valtiolliset vaalit ym.

1. Työnantaja korvaa valtiollisia vaaleja varten lain mukaan asetetun vaalilautakunnan tai -toimikunnan jäsenenä toimivalle työntekijälle sen ansionmenetyksen, mikä hänelle aiheutuu siitä, että vaalilautakunta tai -toimikunta kokoontuu hänen työaikanaan.

Merkkipäivät

2. Työntekijällä on oikeus 50- ja 60-vuotispäivänään saada säännöllistä työaikaa vastaava palkallinen vapaa työstä silloin, kun merkkipäivä sattuu hänen työvuoroluettelon mukaiseksi työpäiväkseen.

Kutsunta

3. Työnantaja korvaa asevelvollisuuskutsuntaan osallistuvalla työntekijällä hänelle siitä aiheutuvan ansion menetyksen.

Reservin harjoitukset

4. Työnantaja maksaa työntekijälle reservin harjoitusten ajalta palkkaa siten, että perheellinen saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut ja perheetön 2/3 niistä. (lause muutetaan 1.3.2013 alkaen seuraavasti: Työnantaja maksaa työntekijälle reservin harjoitusten ajalta palkkaa siten, että työntekijä saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut) Määräystä sovelletaan myös niihin, jotka väestönsuojelulain nojalla koulutetaan väestönsuojelun erikoistehtäviin.

Hautaus- ja hääpäivät

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

V SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET

27 § Sairausajan palkka

Karenssipäivä

1. Työnantaja maksaa työntekijälle, joka työnantajan hyväksymän selvityksen mukaan on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtä, sairausajan palkkana täyden palkan toisen sellaisen sairauspäivän alusta, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä, työehtosopimuksen 7 §:n 2. kohdassa tarkoitettu työajan lyhennysvapaa taikka työehtosopimuksen 8 §:n 3. kohdassa tai 9 §:n 7. kohdassa tarkoitettu vuorovapaa. Sairausajan palkkaa maksetaan sen pituiseen ajanjaksoon sisältyviltä työpäiviltä ja edellä mainituilta työajan lyhennysvapaa- ja vuorovapaapäiviltä, kuin seuraavasta käy ilmi.

Alle 1 kuukauden työsuhde

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.

Pöytäkirjamerkintä

Jos työntekijälle sairausvakuutuslain mukaan kuuluva oikeus päivärahaan alkaa aikaisemmin, lyhenee vastaavasti aika, jolta palkkaa on maksettava

Korvausjakso	Työsuhde, joka ennen työkyvyttömyyden alkua on jatkunut yhdenjaksoisesti	Ajanjakson pituus kalenteripäivinä
	vähintään 1 kk:n mutta alle 3 v.	28 päivää
	3 vuotta mutta alle 5 v.	35 päivää
	5 vuotta mutta alle 10 v.	42 päivää
	10 vuotta tai kauemmin	56 päivää

Samanaikaisen sairauden uusiutuminen

Jos työntekijä sairastuu uudelleen samaan sairauteen enintään 30 kalenteripäivän kuluessa siitä päivästä, jolloin viimeksi maksettiin sairausajan palkkaa tai sairauspäivärahaa, jatkuu sairausajan palkan maksaminen ilman karenssipäivää, jos korvausajanjakso ei tämän sairauden osalta ole tullut täyteen. Sairausajan palkan maksamista jatketaan ilman karenssipäivää, kunnes sairaus tai sairausajan palkanmaksuajanjakso päättyy.

Ratkaisu sen seikan suhteen, onko kyseessä sama vai eri sairaus, tapahtuu epäselvissä tapauksissa sairausvakuutuslain tulkintoja noudattaen.

Karenssipäivän poistuminen

Sairausajan palkka maksetaan myös karenssipäivältä, mikäli

- työntekijän työsuhde ennen työkyvyttömyyden alkua on yhdenjaksoisesti kestänyt vähintään vuoden, tai
- saman sairauden uusiutuessa siten, kuin edellä tässä pykälässä on sanottu tai
- sairauden aiheuttama työkyvyttömyys on jatkunut kauemmin, kuin sairastumispäivän ja seitsemän seuraavaa arkipäivää, tai
- mikäli työkyvyttömyys on aiheutunut työtapaturmasta.

Sairastuminen kesken työpäivän

Jos työntekijän työkyvyttömyys alkaa kesken työpäivän tai -vuoron, maksetaan hänelle palkkaa työpäivän tai -vuoron loppuun.

Sairausajan palkan epääminen

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

Vähennykset

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

Siltä ajalta, jolta työnantaja on työntekijälle maksanut sairausajan tai synnytysloman palkan, hän on 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, työnantajalla on oikeus vähentää sairaus- tai synnytysloman palkasta se päiväraha tai sen osa, mikä työntekijän laiminlyönnin johdosta on jäänyt suorittamatta.

4. Työntekijälle, joka on työnantajan tukeman sairauskassan jäsen, työnantaja on velvollinen maksamaan 1 kohdan mukaisen sairausajan palkan ehdolla, että sairauskassa vapautetaan suorittamasta hänelle sairausavustusta siltä ajalta jolta työnantaja 1 kohdan mukaisesti on palkkaa maksanut. Mikäli sairauden tai tapaturman aiheuttama

työkyvyttömyys jatkuu yli sen ajan, jolta työnantaja 1 kohdan nojalla on velvollinen palkkaa maksamaan, vastaa sairauskassa sääntöjensä mukaisesti jatkuvan avustuksen suorittamisesta.

5. Jos työpaikalla toimii sairausvakuutuslain alainen kassa, työnantaja voi toteuttaa kohtaan 1 perustuvat velvollisuutensa siten, että kassa maksaa myös 1 kohdan edellyttämän sairausajan palkan ja työnantaja suorittaa kassalle kannatusmaksun, joka vastaa puheena olevasta sairausvakuutuslain ulkopuolella suoritettavasta avustuksesta aiheutuvia kustannuksia.

Ilmoitusvelvollisuus

6. Työntekijä on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle sairastumisestaan.

Lääkärintodistus tai muu sovittu selvitys on toimitettava työnantajalle viipymättä.

Sairausajan palkan maksujärjestelmän menettelytapaohjeet

Työkyvyttömyys todetaan työnantajan hyväksymällä todistuksella

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

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

Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet

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

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

- Sairaslomatodistus on edellä mainituin edellytyksin hyväksyttävä todistus, jollei työnantaja perustelluin syin pysty osoittamaan väärinkäytöstä. Mahdolliset epäselvyydet on selvítettävä paikallisesti asianosaisten kesken. Mikäli tämä ei onnistu, saatetaan asia työmarkkinoilla vallitsevan normaalin neuvottelujärjestelmän välityksellä sairaslomatodistuksia käsitteleviin viranomais- ja asiantuntijaelimiin.

Yrityksen työterveyspalvelujen hyväksikäyttö tulee olla ensisijaista

- 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 esimerkiksi omalääkärijärjestelmän käyttäminen, tarve kääntyä erikoislääkäriin puoleen, pitkäaikainen hoitosuhde, työterveysaseman aukioajat tai pitkä matka työterveyslääkäriin vastaanotolle.

Palkkaetujen väärinkäyttö on työsopimuksen päättämisperuste

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

Sairastumisesta tulee tehdä ilmoitus työnantajalle ennen työvuoron alkua, milloin se on mahdollista

- Työntekijän tulee ilmoittaa sairastumisestaan lähimmälle esimiehelle 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.

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

- Milloin työntekijä ilman perusteltua syytä jättää välittömän ilmoituksen tekemättä, alkaa työnantajan sairausajan palkan maksuvelvollisuus vasta ilmoituksen jälkeen.

Sairauspoissaolojen aiheuttamien ongelmien vähentäminen

- Liitot kiinnittävät paikallisten osapuolten huomiota sairauksien ja tapaturmien ennalta ehkäisevään toimintaan. Osapuolten yhteinen etu on saada poissaolot mahdollisimman vähäisiksi.

- Liitot seuraavat tarkemmin sovitulla tavalla sairauspoissaolojen kehittymistä ja selvittävät tarvittaessa keinoja poissaolojen aiheuttamien tuotannollisten ongelmien selvittämiseksi.

- 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.

28 § Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa

1. Työntekijän äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.

Äitiysvapaan palkka

2. Työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä, maksetaan äitiysvapaan ajalta palkkaa 27 §:n 1 kohdan mukaisten ajanjaksojen ajalta työsopimuslain perusteella tulevan äitiysvapaan alkamispäivästä lukien.

Äitiysvapaan ajalta ei makseta palkkaa, jos työntekijä siirtyy äitiysvapaalle hoitovapaalta.

Isyysvapaan palkka

Työntekijälle maksetaan kuuden (6) päivän isyysvapaajaksolle sattuvilta työvuorojärjestelmän mukaisilta säännöllisen työajan tunneilta palkka noudattaen samoja edellytyksiä sekä muita menettelytapasääntöjä, kuin tässä työehtosopimuksessa äitiysvapaan palkan maksamisen osalta on sanottu.

Kokonaissuunnitelma

3. Liitot suosittelevat kokonaissuunnitelman laatimista vanhempainvapaan ja hoitovapaan käyttämisestä keskusjärjestöjen yhteisesti laatimalla lomakkeella.

4. Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaalta tai hoitovapaalta palaavalla työntekijällä on oikeus palata aikaisempaan tai siihen rinnastettavaan työhön.

29 § Sairaalan lapsen hoito

Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan äidille tai isälle tämän työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevan määräyksen mukaisesti 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.

Samoin perustein maksetaan vastaava korvaus lapsen äidille tai isälle, mikäli jommallakummalla vanhemmista ei sairauden, matkan, työskentelystä, opiskelusta tai koulutukseen osallistumisesta johtuvan toisella paikkakunnalla asumisen tms. tilapäisen esteen vuoksi ole mahdollisuutta osallistua lapsen hoitoon eikä muuta hoitoa saada järjestetyksi tämän momentin mukaisesti. Tätä momenttia sovellettaessa opiskelu rinnastetaan ansiotyöhön.

Samana sairastumisen johdosta korvausta maksetaan vain toiselle vanhemmista.

Vaikeasti sairas lapsi

Työntekijällä, jonka lapsi sairastaa valtioneuvoston päätöksessä n:o 130/85 tarkoitettua vaikeaa sairautta, on oikeus olla poissa työstä osallistuaan lapsensa hoitoon, kuntoutukseen tai hoidon opastukseen sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

Pöytäkirjamerkintöjä:

1 Selvitys lapsen sairaudesta

Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että lapsen sairaudesta ja sen aiheuttamasta poissaolosta vaaditaan sama selvitys kuin työehtosopimuksen ja yrityksessä mahdollisesti omaksutun käytännön mukaan vaaditaan työntekijän omasta sairaudesta. Yleensä tämä merkitsee lääkärintodistuksen hankkimista lapsen sairaudesta. Jos kuitenkin työpaikalla hyväksytään työntekijän sairastumistapauksessa jokin muu selvitys, tämän tulee riittää myös lapsen sairastumisen vuoksi tapahtuvan poissaolon selvittämiseksi. Niin ikään sovelletaan lapsen sairastumistapauksessa ensisijaisesti epidemiatilanteisiin tarkoitettuja vuoden 1978 keskitetyn ratkaisun sosiaalipakettiin sisältyviä määräyksiä sairaslomatodistusten antamisesta.

2 Milloin poissaolo on välttämätön lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi

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

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

3 Lapsi sairastuu kesken työpäivän

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

4 Saman sairauden uusiutuminen

Jos lapsi sairastuu uudelleen samaan sairauteen työehtosopimukseen tai alakohtaiseen käytäntöön perustuvan 30 päivän kuluessa, suoritetaan työehtosopimuksen sairausajan palkka myös lapsen hoidon osalta ilman karenssia, kuten se tapahtuisi työntekijän omanakin sairauden osalta.

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

5 Poissaolon pituus

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

6 Lapsen sairastumisesta aiheutuvan poissaolon vaikutus työntekijän vuosiloman ansaitsemiseen

Vuosilomalain luettelo työssäolopäivien veroisista päivistä ei sisällä lapsen sairastumisesta johtuvia poissaolopäiviä.

STK ja SAK ovat kuitenkin sopineet, että palkallinen poissaolo lapsen äkillisen sairastumisen johdosta ei vähennä vuosiloman ansaitsemista. Tämän mukaan ko. poissaolopäivät rinnastetaan lain tarkoittamiin työssäolopäivien veroisiin päiviin.

7 Yksinhuoltaja

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

8 Molemmat vanhemmat vuorotyössä

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

30 § Lääkärintarkastukset

Lakisääteiset lääkärintarkastukset

Työnantaja korvaa säännöllisen työajan ansion, jonka työntekijä menettää työhön liittyvissä lakisääteisissä tai työnantajan määräämissä terveystarkastuksissa tai niihin liittyvissä matkoissa.

Muut lääkärintarkastukset

Työnantaja korvaa ansion seuraavissa tapauksissa:

Kysymyksessä on sairastumis- tai tapaturmatapaus, jossa on välttämätöntä päästä nopeasti lääkärintarkastukseen tai muissa sairastumis- tai tapaturmatapauksissa, jos aikaa lääkärintarkastukseen ei ole saatavissa kohtuullisen ajan kuluessa työajan ulkopuolella.

Muihin lääkärintarkastuksiin rinnastetaan lääkärintarkastukseen liittyvät lääkärin määräämät laboratorio- ja röntgentutkimukset. Niihin rinnastetaan myös aikaisemmin todetun kroonisen sairauden hoidon määrittämiseksi suoritettu lääkärintarkastus sekä raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset ja tutkimukset. Samoin niihin rinnastetaan syöpäsairauden ja äkillisen hammassairauden aiheuttama hoitotoimenpide.

Työntekijän on ilmoitettava lääkäriin menostaan etukäteen työnantajalle. Jos tämä ei ole mahdollista, on ilmoitus tehtävä välittömästi, kun se on mahdollista. Työntekijän on esitettävä selvitys lääkärintarkastuksesta, odotus- ja matka-ajoista edellisessä kappaleessa mainituissa ja niihin rinnastetuissa tapauksissa myös siitä, ettei hän voinut saada vastaanottoa työajan ulkopuolella.

Mikäli työntekijä saa lääkärintarkastuksen ajalta sairausajan palkkaa, ei korvausta ansionmenetyksestä lääkärintarkastusta koskevien sopimusmääräysten nojalla suoriteta.

Laskenta

Edellä tarkoitettu ansionmenetyks määrytyy tyoehtosopimuksen sairausajan palkanlaskentasaantöjen mukaan. Lakisäateisten terveystarkastusten osalta maksetaan matkakorvaukset tyoehtosopimuksen matkakorvauksia koskevien periaatteiden mukaisesti.

31 § Työturvallisuus

1. Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön 4.6.1997 solmimaa yleissopimusta, TT:n ja SAK:n välistä Työturvallisuuskeskusta koskevaa sopimusta työjärjestyksineen 19.3.1997 sekä sopimusta työpaikka-terveydenhuollon kehittämisestä noudatetaan tämän tyoehtosopimuksen osana.
2. Tämän ohella työnantaja noudattaa työturvallisuudessa sekä tapaturma- ja ammattitautivaaran torjumisessa lain määräyksiä sekä työsuojeluviranomaisten antamia ohjeita.
3. Kun kemikaaleja otetaan työssä käyttöön, työnantajan on selvitettävä missä määrin ne ovat vaarallisia ja huolehdittava suojatoimenpiteistä sekä turvalliseen käyttöön liittyvästä tiedottamisesta työntekijöille. Erityisesti on annettava opetusta käyttöturvallisuustiedotteista ja pakkausmerkinnöistä.
4. Työturvallisuuslaissa tarkoitettuun perehdyttämiseen ja työnopastukseen sisällytetään tarpeelliset yritykseen ja työtehtäviin liittyvät ympäristönsuojeluasiat.
5. Liitot suosittelvat, että työpaikassa, jossa ei lainsäädännön nojalla ole perustettava työsuojelutoimikuntaa eikä muusta työsuojelun yhteistoimintamuodosta ole paikallisesti sovittu, pidetään työnantajan koolle kutumana vähintään puolivuositain työsuojelun yhteistoimintakokous.

Työsuojelun yhteistoimintakokouksessa käsitellään työpaikan ympäristöasioita, arvioidaan olosuhteita ja työkykyä ylläpitävää toimintaa sekä asetetaan kehittämistavoitteita.

Työntekijöitä kokouksessa edustaa työsuojeluvalltuutettu. Ellei valtuutettua ole valittu, niin työntekijöitä edustaa pääluottamusmies tai muu heidän valitsemansa henkilö.

Suojavaatteet tai varusteet

6. Sen lisäksi, mitä työturvallisuuslain nojalla säädetään henkilönsuojaimista, liitot suosittelevat lisäksi, että työnantaja toimittaa maksutta työntekijöiden käyttöön kunkin työn luonteeseen ja olosuhteisiin soveltuvan työvaatetuksen ja työkengät. Työnantaja vastaa myös näiden tarpeellisesta vaihdosta, huollosta ja puhdistuksesta.

32 § Ryhmähenkivakuutus

Työnantaja on velvollinen ottamaan ryhmähenkivakuutuksen, jota toteutettaessa noudatetaan keskusjärjestöjen STK:n ja SAK:n antamia ohjeita.

33 § Vuosiloma

Loman pituus

1. Työntekijä saa vuosiloman vuosilomalain mukaan. Työntekijällä on oikeus saada lomaa kaksi arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Työntekijällä, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään vuoden, on oikeus saada tältä lomanmääräytymisvuodelta 2,5 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Tämän ohella noudatetaan keskusjärjestöjen välillä 21.3.2005 allekirjoitettua lomapalkkasopimusta.

Pöytäkirjamerkintä:

Keskeytymättömässä 3-vuorotyössä vuosiloma voidaan antaa 4-vuorjärjestelmiä käytettäessä työvuoroluettelon ulkopuolella. Muissa järjestelmissä vuosiloma sisältyy työvuoroluettelon vapaajaksoihin, ellei paikallisesti toisin sovita.

2. Jos lomakautena 2.5. - 30.9. välisenä aikana annettavaan lomajaksoon sisältyy sunnuntaiden lisäksi muita lakisääteisesti lomapäiviksi kelpaamattomia päiviä, määräytyy työehtosopimuksen 8 § 2 kohdan tarkoittama työaika näitä päiviä vastaten lyhyemmäksi.

3. Jos työt keskeytetään loman ajaksi, ei niille työntekijöille, joilla ei ole oikeutta lomaan, suoriteta keskeytysajalta palkkaa eikä lomaan oikeutetuillekaan pitemmältä ajalta kuin heille on lain mukaan tuleva lomaa.

4. Jos työt keskeytetään loman ajaksi ja työntekijä, jolla ei ole oikeutta lomaan tai ei niin pitkään lomaan kuin keskeytys kestää, haluaa tehdä työtä tänä aikana, pyritään sitä hänelle mahdollisuuksien mukaan järjestämään.

Lomaltapaluuraha

5. Työntekijälle, joka aloittaa vuosilomansa ilmoitettuna tai sovittuna ajankohtana ja palaa työhön heti vuosiloman päätyttyä, suoritetaan lomaltapaluurahana 50 % hänen tämän työehtosopimuksen mukaisesta vuosilomapalkastaan.
6. Lomaltapaluurahasta puolet suoritetaan ennakkona vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä. Tätä osaa eivät koske edellä määritellyt lomaltapaluuta koskevat edellytykset.
7. Lomaltapaluuraha maksetaan myös, jos työntekijä välittömästi ennen vuosiloman alkamista tai vuosiloman päätyttyä työsuhteen kestäessä on ollut pois työstä työnantajan suostumuksella tai vuosilomallaista määriteltynä työssäolopäivien veroisena päivänä.
8. Työstä poissaolo hoitovapaan vuoksi rinnastetaan tilanteisiin, joissa työntekijä on poissa työnantajan suostumuksella. Edellytyksenä lomaltapaluurahan maksamiselle on, että työntekijä palaa työhön hoitovapaalta työ sopimuslain tarkoittaman ilmoituksen tai siihen myöhemmin perustellusta syystä tehdyn muutoksen mukaisesti.
9. Lomaltapaluuraha maksetaan myös vanhuus-, työkyvyttömyys-, varhennetulle vanhuus- tai yksilölliselle varhaiseläkkeelle siirtyvälle työntekijälle sekä työntekijälle, joka asevelvollisuuden suorittamisen jälkeen palaa työhön palvelukseen kutsutun asevelvollisen työ- tai virkasuhteen jatkumisesta annetun lain edellyttämällä tavalla.
10. Mikäli työnantaja on muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä irtisanonut hänen työ sopimuksensa päättymään lomakauden aikana tai kesken vuosiloman siten, että työntekijä on työsuhteen päättymisen vuoksi estynyt palaamasta vuosilomaltaan työhön, työntekijä ei tästä syystä johtuen menetä oikeuttaan lomaltapaluurahaan.

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

11. Lomaltapaluuraha suoritetaan sen palkanmaksun yhteydessä, jolloin työntekijän palkka lomaltapaluu päiviltä maksetaan. Jos vuosiloma on jaettu, suoritetaan kunkin loman osan päätyttyä sitä vastaava osa lomaltapaluurahasta.

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

34 § Ruokailu- ja vaatesuojat

1. Kullekin työpaikalle tai sen välittömään läheisyyteen varustetaan tarkoitustaan vastaavat ruokailuhuoneet ja lukittavat vaatesuojat, jotka pidetään työnantajan toimesta puhtaina ja lämpiminä. Samoin varataan kullekin työmaalle tarpeelliset pesulaitteet.
2. Raikasta vettä pidetään työntekijöiden saatavana.

VI LUOTTAMUSMIEHET JA AMMATTIOSASTO
--

35 § Luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut**Pääluottamusmiehen vapautus työstä sekä kuukausikorvaukset**

Tehtäviensä hoitamista varten pääluottamusmiehelle järjestetään TT:n ja SAK:n välisen yleissopimuksen edellyttämää säännöllistä vapautusta työstä sekä maksetaan hänelle kuukausittain korvausta seuraavasti:

Kuukausikorvaukset

Pääluottamusmiesten kuukausikorvausten määrät ovat 1.2.2012 alkaen seuraavat:

Työntekijöiden lukumäärä	Korvaus euroa / kuukausi
Alle 20	71
21 - 50	71
51 - 100	98
101 - 200	125

Työsuojeluvaltuutetun korvaus on 71,00 euroa.

Kuukausikorvaukset

Pääluottamusmiesten kuukausikorvausten määrät ovat 1.3.2013 alkaen seuraavat:

Työntekijöiden lukumäärä	Korvaus euroa / kuukausi
Alle 20	74
21 - 50	74
51 - 100	102
101 - 200	130

Työsuojeluvaltuutetun korvaus on 74,00 euroa.

Vapautus työstä

Työntekijöiden lukumäärä	Vapautus tuntia / vko
alle 20	sopimuksen mukaan
21 - 50	4 tuntia
51 - 100	8 tuntia
101 - 200	16 tuntia

Päälouottamusmiehelle myönnettävän vapaa-ajan pituutta vahvistettaessa todetaan työpaikan työntekijäin lukumäärä välittömästi ennen päälouottamusmiehelejä sekä vastaavana ajankohtana vuoden kuluttua vaalien jälkeen. Tämän mukaan todetun vapautuksen pituutta noudatetaan seuraavaan tarkistukseen saakka.

Varapäälouottamusmiehen ja työsuojeluvalluutetun varamiehen irtisanominen

Jos työnantaja irtisanoo päälouottamusmiehen varamiehen työsuopimuksen tai lomauttaa hänet silloin, kun hän ei toimi päälouottamusmiehen sijaisena, katsotaan irtisanomisen tai lomauttamisen johtuneen työntekijän luottamusmiehehtävästä, ellei työnantaja voi osoittaa toimenpiteen johtuneen muusta seikasta. Edellä sanottua ei sovelleta siinä tapauksessa, että varapäälouottamusmieheksi valittu työntekijä jo on tehostetun irtisanomissuojan piirissä työosaston tai sitä vastaavan yksikön luottamusmiehen tai työsuojeluvalluutetun aseman myötä.

Samaa sääntöä noudatetaan työsuojeluvalluutetun varamieheen.

TT-SAK yleissopimus

Mitä edellä tässä pykälässä on sanottu päälouottamusmiehen / työsuojeluvalluutetun varamiehen irtisanomisesta tai lomauttamisesta noudatetaan siitä huolimatta, että työehtosopimuksen osana noudatettavaa TT-SAK yleissopimusta ei tässä yhteydessä ole muutettu. Muilta osin menetellään keskusjärjestösopimuksen mukaisesti

Työsuojeluvalluutetun vapaan laskemiskaava on työntekijöiden lukumäärä x 0,179 = aikaa tunteina/4 viikkoa.

36 § Ammattiosaston kokoukset

TEAM Teollisuusalojen ammattiliiton rekisteröidyllä alayhdistyksellä ja sen työpaikalla olevalla osastolla, työhuonekunnalla tai vastaavalla on mahdollisuus työajan ulkopuolella (ennen työajan alkamista, ruokatauolla tai välittömästi työajan päätyttyä, sekä erikseen sovittaessa myös viikkolepoon kuuluvana aikana) järjestää kokouksia työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä seuraavin edellytyksin:

- a) Kokouksen pidosta työpaikalla tai muussa tämän sopimuksen tarkoittamassa paikassa on sovittava työnantajan kanssa, 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 luottamus henkilöiden tulee olla kokouksessa saapuvilla.

d) Kokouksen järjestäjillä on oikeus kutsua kokoukseen työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton ja sen alayhdistyksen sekä asianomaisten keskusjärjestöjen edustajia.

37 § Ammattiyhdistysjäsenmaksun pidättäminen

Työnantaja pidättää, jos työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, työntekijän palkasta palkanmaksukausittain TEAM Teollisuusalojen ammattiliiton jäsenmaksut ja tilittää ne TEAM Teollisuusalojen ammattiliiton nimeämälle pankkitilille. Pidättäminen suoritetaan siten kuin Suomen Työnantajain Keskusliiton ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön välillä on erikseen sovittu.

38 § Ilmoitustaulut

TEAM Teollisuusalojen ammattiliiton ja paikallisen osaston ilmoituksia ja tiedonantoja saadaan tehdasalueella kiinnittää vain työnantajan sitä varten osoittamille ilmoitustauluille. Ilmoitukset eivät saa olla ristiriidassa tämän työehtosopimuksen kanssa eivätkä työnantajaa tai hänen edustajansa loukkaavia.

VII NEUVOTTELUJÄRJESTYS

39 § Henkilökohtaiset työsuhteasiat

Ellei asia koske tämän työehtosopimuksen soveltamista tai tulkitsemista, tulee kunkin työntekijän häntä itseään koskevassa asiassa kääntyä esimiehensä tai työnjohtajansa puoleen.

40 § Erimielisyyksien sovittelu

Neuvotteluvollisuus

1. Jos työnantajan ja työntekijän välillä syntyy erimielisyyttä tämän sopimuksen soveltamisesta tai tulkinnasta, on työpaikalla pyrittävä sovintoon neuvottelemalla työnantajan ja työntekijän kesken. Neuvottelut on aloitettava ensi tilassa ja viimeistään kahden viikon kuluessa siitä kun neuvotteluesitys on tehty. Neuvottelut on käytävä tarpeetonta viivytystä välttämällä.

2. Ellei edellä 1 kohdassa mainittua asiaa saada työpaikalla selvitettyksi, voidaan se alistaa liittojen ratkaistavaksi. Jos toinen paikallinen osapuoli haluaa alistaa asian liittojen ratkaistavaksi on asiasta laadittava muistio, jonka molemmat osapuolet allekirjoittavat ja jossa on selostettu erimielisyyttä koskeva asia sekä molempien osapuolten kanta yksityiskohtaisine perusteluineen. Muistiosta on annettava molemmille paikallisille osapuolille kappale.

3. Erimielisyys, jota ei liittojen välisissä neuvotteluissa ole voitu selvittää, voidaan saattaa työtuomioistuimen käsiteltäväksi.

VIIHERINÄISET MÄÄRÄYKSET

41 § Ammattiliiton hallintoelinten kokoukset

TEAM Teollisuusliittojen ammattiliitto ry:n hallituksen, valtuuston tai liittokokoukseen valitulla työntekijällä on oikeus saada vapautusta työstä osallistuakseen kyseisten hallintoelinten virallisiin kokouksiin, milloin se aiheuttamatta tuntuvaan haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle käy päinsä.

Työntekijän on ilmoitettava vapautuksen tarpeesta työnantajalle niin pian kuin sen on mahdollista ja esitettävä asianmukainen selvitys kokoukseen osallistumiseen tarvitsemastaan ajasta.

42 § Koulutus

Koulutustoiminnan osalta noudatetaan keskusjärjestöjen välisen 4.6.1997 yleissopimuksen määräyksiä.

43 § Rationalisointi

1. Keskusjärjestöjen välistä yleissopimusta noudatetaan tämän työehtosopimuksen osana.
2. Työn- ja aikatutkimuksiin nähden noudatetaan niitä perusteita, jotka on sovittu keskusjärjestöjen välisessä yleissopimuksessa.

44 § Yrityksen sisäinen tiedotustoiminta

Yrityksen sisäisen tiedotustoiminnan osalta noudatetaan keskusjärjestöjen välisen yleissopimuksen määräyksiä.

45 § Ulkopuolisen työvoiman käyttö

Yrityksen on rajoitettava laina- eli komennusmiesten käyttö työhuippujen tasaamiseen tai muutoin ajallisesti taikka laadullisesti rajoitettuihin sellaisiin tehtäviin, joita työn kiireellisyyden, rajoitetun kestoajan, ammattitaitovaatimusten, erikoisvälineiden tai muiden vastaavien syiden vuoksi ei voida suorittaa yrityksen omilla työntekijöillä. Epäterveenä työvoiman vuokrauksena on pidettävä toimintaa, jossa eri työvoimaa hankkivien yritysten toimittamat lainamiehet pidemmän aikaa työskentelevät yrityksen normaalissa työssä sen vakinaisten työntekijäin rinnalla ja saman työnjohdon alaisena. Keskusjärjestöjen välistä yleissopimusta noudatetaan työehtosopimuksen osana.

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

46 § Järjestymääräyksiä

1. Työnantaja on oikeutettu järjestämään työajan ja tuotannon tarkkailun käyttämällä kulunvalvontaan soveltuvia tai muita laitteita. Järjestelyn tulee olla sellainen, ettei se aiheuta työntekijälle turhaa ajanhukkaa.
2. Kun työntekijä poistuu työpaikalta ja on olemassa perusteltu syy, hänelle voidaan suorittaa tarkastus. Tarkastusta toimitettaessa voidaan puuttua työntekijän yksityisyyden suojaan ainoastaan siinä laajuudessa kuin tarkoituksen toteutuminen edellyttää.
3. Työnjohdon ja työntekijöiden keskinäisissä suhteissa on esiinnyttävä asiallisesti ja arvoa antavasti toisiaan kohtaan.
4. Järjestyksen säilyttämiseksi työpaikalla on työnjohdon määräyksiä ja ohjeita noudatettava. Työpaikoilla on oltava raittiina ja väkijuumien nauttiminen on siellä ankarasti kielletty.

47 § Paikallinen sopiminen

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

Kun kysymys on koko yritystä, työosastoa tai suurempaa työryhmää koskevasta asiasta, sovitaan siitä luottamusmiehen kanssa.

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

Luottamusmiehen ja työnantajan välillä tehty sopimus sitoo työnantajaa sekä kaikkia luottamusmiehen edustamia työntekijöitä. Sopimus on solmittava kirjallisena, jos jompikumpi sopijapuoli sitä pyytää. Milloin sopimus on tehty kirjallisena se on työehtosopimuksen osa ja sitä sovelletaan senkin jälkeen kun työehtosopimuksen voimassaolo muutoin on lakannut.

Mikäli yrityksessä halutaan käyttää paikallista sopimismahdollisuutta työehtosopimusta laajemmin - työläinsäädännön tiettyjen normien pakottavuus huomioon ottaen – tällaiset sopimukset on toimitettava sopijaliittojen tarkastettavaksi.

48 § Sopimuksen voimassaolo

1. Tämä työehtosopimus tulee voimaan 1.2.2012 ollen voimassa 28.2.2014 saakka jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta (2) kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.
2. Uudesta työehtosopimuksesta neuvoteltaessa ovat tämän työehtosopimuksen määräykset voimassa siksi, kunnes uusi työehtosopimus on tehty tai sopimusneuvottelut muuten ovat päättyneet.

* * *

KULUTUSTAVARARYHMÄ

Satu Mehtälä

TEAM TEOLLISUUSALOJEN
AMMATTILIITTO

Timo Vallittu

YLEINEN TEOLLISUUSLIITTO

Markku Käppi

TT-SAK YLEISSOPIMUS

1 LUKU YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

Lähtökohtia

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

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

Perusoikeudet

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

Työnjohto-oikeus

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

Osapuolten neuvottelut ja lausuntojen pyytäminen

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

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

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

Ennakoilmoitus työtaisteluista

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

Soveltamisala

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

Organisaatio- yms. muutokset

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

Lakiviittaukset

Siltä osin kuin tässä sopimuksessa ei ole toisin sovittu, noudatetaan *yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia (334/2007)* sekä *työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettua lakia (44/2006)* ja työsuojelun valvonnasta annettua asetusta (954/1973), 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 muutokseen 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 kokonaisuorituksen lisääntymiseen, josta aiheutuu haittaa työntekijän terveydelle tai turvallisuudelle.

Työpaikalla seurataan yhteistoiminnassa sopivin aikavälein tuottavuutta, tuotantoa ja henkilöstön koskevaa kehitystä. Tarvittavista seurantarjestelmistä 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 (1383/2001) 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 työpaikka-terveydenhuoltoon.

Tyky-toiminta

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

3 LUKU

YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT JA YHTEISTOIMINTAORGANISAATIOT

3.1

Luottamusmiehiä koskevat määräykset

Valitseminen

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

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

Päälouottamusmiehen 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. Vaalijaosto ja vaalipaikoista on sovitava työnantajan kanssa viimeistään 14 vuorokautta ennen vaalin toimittamista. Työnantaja varaa ammattiosaston nimeämille henkilöille tilaisuuden vaalin toimittamiseen.

Tehtävät

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

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

Neuvottelujärjestys

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

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

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 toimialueitaan koskevien työsuojelun yhteistoiminta-asioiden käsittelyyn ja toteutukseen. Varavaltuutettu hoitaa työsuojeluvaltuutetun ollessa estynyt tälle kuuluvat sellaiset tehtävät, joita ei voida siirtää työsuojeluvaltuutetun esteen päättymisen jälkeen hoidettavaksi.

Asiamies

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

Toimikunta

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

Soveltamisalan rajoitus

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

3.3

Ilmoitukset

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

4 LUKU LUOTTAMUSMIESTEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN SEKÄ TYÖSUOJELUASIAMIEHEN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

4.1

Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen

Vapautus

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

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

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

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

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

Ansionmenetyksen korvaaminen

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

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

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

4.2

Asema

Työsuhde

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

Toimitilat

Työnantaja järjestää pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle tarkoituksenmukaisen paikan tehtävien edellyttämien tarvikkeiden säilyttämiseen. Työpaikan koon edellyttäessä erityistä toimitilaa, työnantaja järjestää tarkoituksenmukaisen tilan, jossa voidaan käydä tehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut. Tehtävien hoitamista varten pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus käyttää yrityksen tavanomaisia toimisto- yms. välineitä. 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 alempi-palkkaiseen 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 kestoan ja sinä aikana tapahtuneisiin työmenetelmien muutoksiin.

Liikkeen luovutus

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

4.3 Työsuhdeturva

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

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

Yksilösuoja

Muu luottamusmies kuin päälouottamusmies voidaan irtisanoa tai lomauttaa työ sopimuslain 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 työ sopimuslain 7:4 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

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

Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työ sopimusta ei saa purkaa tai käsitellä purkautuneena vastoin työ sopimuslain 8:1 – 3 §:n säännöksiä. Työ sopimuksen 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 työsuuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös päälouottamusmiehehdokkaaseen, jonka ammattiosaston kokous on asettanut ja jonka asettamisesta ammattiosasto on kirjallisesti työnantajalle ilmoittanut, sekä työsuojeluvaltuutetuehdokkaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti ilmoitettu työsuojelutoimikunnalle tai muulle sitä vastaavalle yhteistoimintaelimelle. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan päälouottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua todetuksi.

Jälkisuoja

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

Korvaukset

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

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

4.4

Varamiehet

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

5 LUKU

TYÖNANTAJAN TIEDOTTAMISVELVOITTEET

Palkkatilasto- ja henkilöstötiedot

Ellei alakohtaisesti tai paikallisesti toisin sovita, on päälouottamusmiehellä 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 edellytetyistä sisältöistä palkkatilastoa, on päälouottamusmiehelle annettavista palkkatiedoista sovittava erikseen.

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

Päälouottamusmiehelle on oikeus perehtyä toimialueellaan yrityksessä kulloinkin voimassa oleviin työhinnittelujärjestelmiin ja eri palkkausmuodoissa käytettävien olosuhdelisien määräytymis- ja laskentasääntöihin. Päälouottamusmiehellä 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 päälouottamusmiehelle. Jos tämä ei ole työn kiireellisuuden tai muun sen kaltaisen syyn takia mahdollista, voidaan tiedottaminen tehdä näissä poikkeustilanteissa myös jälkikäteen viivytyksettä. Edellä mainitut asiat tiedotetaan mikäli mahdollista myös työsuojeluvaltuutetulle.

Työaikakirjanpito

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

Tietojen luottamuksellisuus

Päälouottamusmies saa edellä mainitut tiedot luottamuksellisina tehtäviensä hoitamista varten.

Säädökset

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

Yritystä koskevat tiedot

Työnantajan tulee esittää henkilöstölle tai sen edustajille:

Yrityksen tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen siihen perustuva selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta.

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

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 3 luvun 10 §:n tarkoittamat yrityksen tilinpäätöstiedot henkilöstön edustajille pyydettyäessä kirjallisena.

Tilinpäätöstietojen, yrityksen taloudellista tilaa koskevien selvitysten ja henkilöstösuunnitelmien esittämisen yhteydessä on tarkoituksenmukaista tiedottaa myös eri toimintayksiköiden toiminnallisesta tuloksesta, tuotannosta ja kehitysnäköymistä 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 näköymiä.

Salassapitovelvollisuus

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

6 LUKU HENKILÖSTÖN KESKINÄINEN TIEDOTUSTOIMINTA JA KOKOUSTEN JÄRJESTÄMINEN

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

Edellisessä kappaleessa mainitulla henkilöstön yhteenliittymällä on oikeus työajan ulkopuolella, joko ennen työajan alkamista, ruokatauolla tai työajan päättymisen jälkeen jakaa jäsenilleen kokousilmoituksiaan, työpaikan työsuhteisiin tai yleensä työmarkkinakysymyksiin liittyviä kirjallisia tiedonantoja, ruokalassa, pukusuojassa tai muussa työnantajan kanssa sovittavassa vastaavanlaisessa tilassa varsinaisen työpaikan, kuten tehdassalin tms. ulkopuolella. Tiedonannossa tulee olla merkitynä 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 ammatiksiin liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetys keskituntiansion mukaan laskettuna, ellei ao. työehtosopimuksessa ole toisin sovittu. Jos koulutus tapahtuu kokonaan työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset. Se, että kysymyksessä on tämän pykälän mukainen koulutus, todetaan ennen koulutustilaisuuteen ilmoittautumista.

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

7.2

Yhteinen koulutus

Työpaikan yhteistoimintaa edistävän koulutuksen järjestävät keskusjärjestöt tai niiden jäsenliitot yhteisesti, keskusjärjestöjen tai niiden jäsenliittojen yhteistoimintaelimet tai työnantaja- ja yöntekijäpuoli 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 kysymyksen tulevassa yhteistyöelimestä 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 suosittelvat, että niiden ja jäsenliittojen koulutuslaitokset sekä jäsenliitot ryhtyvät yhteistyössä toimenpiteisiin osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevan koulutustarjonnan järjestämiseksi. Osapuolten koulutustyöryhmä seuraa em. koulutustarjonnan toteutumista.

7.3

Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

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

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

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

7.4

Korvaukset

Kurssilta, joka järjestetään SAK:n tai sen jäsenliiton koulutuslaitoksissa tai erityisestä syystä muualla ja jonka koulutustyöryhmä on hyväksynyt, työnantaja on velvollinen maksamaan luottamusmiehelle, varapääluottamusmiehelle, työsuojeluvaltuutetulle, -varavaltuutetulle, työsuojelutoimikunnan jäsenelle ja työsuojeluasiamiehelle heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta korvauksen ansionmenetyksestä, edellä mainituille luottamusmiehille enintään kuukauden ajalta ja työsuojeluvoimisteluun osallistuvien luottamusmiestöimintään 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, kursista sen järjestäjälle aiheutuvien ruokailukustannusten korvaukseksi keskusjärjestöjen välillä sovittu ateriakorvaus.

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

7.5

Sosiaaliset edut

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

8 LUKU

ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ

8.1

Yleistä

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

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 palkkaedin.

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 pyydetessä selvittää pääluottamusmiehelle tällaisten työntekijöiden työskentelyyn liittyvät kysymykset.

9 LUKU

SOPIMUKSEN SITOVUUS

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

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

Helsingissä 4. kesäkuuta 1997

TEOLLISUUDEN JA TYÖNANTAJAIN KESKUSLIITTO

Tapani Kahri

Seppo Riski

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK

Lauri Ihalainen

Kirsti Palanko-Laaka

TEOLLISUUDEN JA TYÖNANTAJAIN
KESKUSLIITTO

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN
KESKUSJÄRJESTÖ SAK

- Aika 10.5.2001
- Paikka TT:n toimisto, Eteläranta 10
- Läsnä Johannes Koroma TT
Lasse Laatunen TT
Seppo Riski TT
Hannu Rautiainen TT
Lauri Ihalainen SAK
Kirsti Palanko-Laaka SAK
Jorma Rusanen SAK
- 1 Sovittiin, että pöytäkirja tarkastetaan tässä kokouksessa ja että kaikki osanottajat allekirjoittavat sen.
 - 2 Hyväksyttiin TT:n ja SAK:n välillä 4.6.1997 allekirjoitettuun yleissopimukseen sovitut muutokset (liite) ja sovittiin, että nämä muutokset tulevat voimaan 1.6.2001.
 - 3 Todettiin, että yleissopimukseen tehdyt muutokset koskevat kaikkia niitä keskusliittojen jäsenliittoja, jotka eivät ole ilmoittaneet irtaantuvansa niistä viimeistään 28.5.2001.
 - 4 Merkittiin, että yleissopimuksen muutokset on neuvoteltu työryhmässä, jonka työskentelyyn ovat osallistuneet SAK:sta Kirsti Palanko-Laaka ja Jorma Rusanen sekä TT:stä Hannu Rautiainen ja Ismo Äijö.

Vakuudeksi

Tarkastettu

TYÖSUOJELUVALTUUTETUN AJANKÄYTÖN LASKEMINEN

Kaava: Työsuojevaluuttuetun edustamien työntekijöiden lukumäärä x toimialakohtainen kerroin
= aika tunteina / 4 viikkoa

Toimiala- kohtainen kerroin

1.4.1986 lähtien

Toimialat

0.305	1	Malmikaivos- ja kaivannaistoiminta; räjähteiden valmistus
0.291	2	Talonrakennustoiminta; kivenhakkuu ja hionta; sepelin murskaus
0.276	3	Puutavaran ja rakennusmateriaalin valmistus
0.261	4	Muulla mainitsematon kivennäisteosten valmistus (esim. vuorivilla); metallien valmistus; teurastamot
0.246	5	Metallituotteiden valmistus; laivojen ja veneiden valmistus; kiskoilla kulkevien ajoneuvojen valmistus
0.216	6	Puupakkausten ja puuteosten valmistus; lasin ja lasituotteiden valmistus; massan ja paperin valmistus; maa- ja vesirakennustoiminta
0.208	7	Virvoitusjuomien valmistus; koneiden valmistus; autojen ja lentokoneiden sekä muu kulkuneuvojen valmistus; ei-metallisten kalusteiden valmistus; rakennuskeramiikan, sementin ja laastin valmistus
0.201	8	Muovituotteiden valmistus; teollisuuskemikaalien valmistus; lannoitteiden ja torjunta-aineiden valmistus; renkaiden valmistus; muu kemiallisten ja kumituotteiden valmistus; maalin, lakan, pesuvalmisteiden sekä kosmeettisten aineiden valmistus
0.193	9	Posliinituotteiden ja saviastiain valmistus; lihanjalostus; öljyjen ja rasvojen valmistus; myllytuotteiden valmistus; juomien (paitsi virvoitusjuomien) valmistus; polku- ja moottoripyörien valmistus; kalatuotteiden valmistus; sokerin valmistus; muun (kuin 1 kohdan) kaivannaisten talteenotto
0.186	10	Maaöljyn jalostus; sähkötekniisten teoll. ja kotitalouskoneiden valmistus; nahnan valmistus; tekoaineiden valmistus
0.179	11	Kasvisten, hedelmien, leipomotuotteiden, suklaan ja makeisten sekä muu elintarvikkeiden valmistus; rehujen valmistus; tieto- ja konttorikoneiden valmistus
0.171	12	Köysien, sidenarujen ja verkkojen sekä muu tekstiilitavaran valmistus; paperi- ja kartonkipakkausten ja muiden paperituotteiden valmistus; turkisten muokkaus; laukkujen ja nahkateosten valmistus
0.164	13	Instrumenttien ym. hienomekaanisten tuotteiden valmistus; kultasepänteosten, soitinten, urheiluvälineiden ym. valmistus; lääkevalmisteiden tuotanto; radioiden, televisioiden ja muiden tietoliikennevälineiden valmistus
0.156	14	Veden puhdistus ja jakelu; mattojen valmistus; tekstiilien kehruu, kudonta ja viimeistely, trikootuotteiden valmistus; tekstiiliompelu; kenkien valmistus; sähkön, kaasun, kaukolämmön tuotanto ja jakelu, tupakkatuotteiden valmistus
0.150	15	Graafinen tuotanto; vaatteiden valmistus
0.112	16	Konttori- ja toimistotyöt

160 tuntia tai yli oikeuttaa yhteen täysin vapaaseen työsuojevaluuttuetuun

LOMAPALKKASOPIMUS 2005

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

1 §

Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan Elinkeinoelämän keskusliiton jäsenyritysten palveluksessa oleviin, vuosilomalain 11 §:ssä tarkoitettuihin työntekijöihin. Sopimus ei kuitenkaan koske merimiestä, työntekijää metsä- ja uittotyössä tai lastaus- ja purkaustyössä eikä työntekijää sellaisella alalla, jolla vuosilomapalkkaa ja loman korvausta laskettaessa ja maksettaessa noudatetaan tämän sopimuksen allekirjoitusaikana rakennusalan työntekijäin vuosilomia koskevia työehtosopimuksia.

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

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

2 §

Vuosilomapalkka ja lomakorvaus

1) Työntekijäin vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskentaperusteena on keskituntiansio, joka saadaan siten, että lomanmääräytymisvuonna työssäolon ajalta työntekijälle maksettu tai maksettavaksi erääntynyt palkka, hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta lukuun ottamatta, jaetaan vastaavien työtuntien lukumäärällä.

2) Työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus saadaan kertomalla hänen 1) kohdassa tarkoitettu keskituntiansionsa vuosilomalain 5 ja 6.1 §:ssä tarkoitettujen lomapäivien lukumäärän perusteella määräytyvällä seuraavasta taulukosta ilmenevällä kertoimella:

Lomapäivien lukumäärä	Kerroin	Lomapäivien lukumäärä	Kerroin
2	16,0	17	123,6
3	23,5	18	131,2
4	31,0	19	138,8
5	37,8	20	146,4
6	44,5	21	154,4
7	51,1	22	162,4
8	57,6	23	170,0
9	64,8	24	177,6
10	72,0	25	185,2
11	79,2	26	192,8
12	86,4	27	200,0
13	94,0	28	207,2
14	101,6	29	214,8
15	108,8	30	222,4
16	116,0		

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

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

3 §

Työssäolon veroinen aika

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

4 §

Voimaantulo

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

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

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

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

Helsingissä 21. maaliskuuta 2005

Vakuudeksi

Mikko Nyysölä

Jorma Rusanen

ELINKEINOELÄMÄN KESKUSLIITTO

Leif Fagernäs

Seppo Riski

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK ry.

Lauri Ihalainen

Lauri Lyly

IRTISANOMISSUOJASOPIMUS 2001 (TT-SAK)

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 §

Yleinen soveltamisala

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

1. merimieslaissa (423/78),
2. ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (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 henkilönsä liittyvästä syystä ja olisiko työnantajalla ollut riittävät perusteet irtisanoa työntekijä sopimuksen 2 §:ssä mainituilla perusteilla sellaisessa tilanteessa, jossa työsopimus on purettu työsopimuslain 8:1.1 §:n perusteella.

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

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

2 §

Irtisanomisen perusteet

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

Soveltamisohje:

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

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

Asiallisena ja painavana syynä pidetään sellaisia työntekijästä itsestään riippuvia syitä, kuten töiden laiminlyömistä, työnantajan työnljohto-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.

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

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

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

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

3 §

Irtisanomisajat

Työnantajan noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

Työsuhde jatkunut keskeytyksettä

Irtisanomisaika

1. enintään vuoden

14 päivää

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

Työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

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

Soveltamisohje:

Työsuhteen kestoajan määräytyminen

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

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

Määräajan laskeminen

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

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

Esimerkki 1

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

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

Esimerkki 2

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

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

Irtisanomisajan kuluminen ja määräaikainen työ sopimus

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

4 §

Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

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

Työntekijä, joka ei ole noudattanut irtisanomisaikaa on velvollinen suorittamaan työnantajalle kertakaikkisena korvauksena irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän. Työnantaja saa 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 keskeyttäessä joutuu olemaan vailla työtä. Tällöin noudatetaan alakohtaisia työehtosopimusmääräyksiä tai -käytäntöä.

5 §

Irtisanomisesta ilmoittaminen

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

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

6 §

Irtisanomisen perusteen ilmoittaminen

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

II IRTISANOMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ

7 §

Soveltamisala

Sen lisäksi mitä edellä on sanottu, noudatetaan työntekijästä johtuvasta syyistä 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 kuuluksi irtisanomisen syistä. Työntekijällä on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajaa.

Soveltamisohje:

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

10 §**Tuomioistuinkäsittely**

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

11 §**Välimiesmenettely**

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

12 §**Korvaus työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta**

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

13 §**Korvauksen määrä**

Korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka.

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

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

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

Soveltamisohje:

Työttömyyspäivärahojen osuuden vähentäminen koskee korvausta siltä osin kuin se on korvausta työntekijälle ennen tuomion julistamista tai antamista menetetyistä työttömyydestä johtuvista palkkaedusta. Vähennyksen määrä on pääsääntöisesti 75 prosenttia

ansioon suhteutetusta työttömyyspäivärahasta, 80 prosenttia peruspäivärahasta ja työmarkkinatuki kokonaisuudessaan. Korvauksesta voidaan tehdä edellä mainittua pienempi vähennys tai jättää vähennys kokonaan tekemättä, jos se on korvauksen määrä, työntekijän taloudelliset ja sosiaaliset olot sekä hänen kokemansa loukkaus huomioon ottaen kohtuullista.

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

III LOMAUTUS

14 §

Lomauttaminen

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

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

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

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

Soveltamisohje:

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

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 irtisanoo työsopimus sen kestosta riippumatta ilman irtisanomisaikaa. Jos lomautuksen päättymisaika on työntekijän tiedossa, tätä oikeutta ei ole lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana.

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

Jos työntekijä irtisanoo työsopimuksensa lomautuksen kestettyä 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 lomauteaan 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 sopi-

muksen määräyksiä ennakkoselvityksestä ja lomautusilmoitusajasta noudatetaan myös siirryttäessä lyhennettyyn työviikkoon, ellei toisin ole sovittu.

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

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

Työn alkamisesta ilmoittaminen

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

Muu työ lomautusaikana

Lomauttaminen ei sopimuksen mukaan estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä.

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

Asunto lomautusaikana

Sopimuksen mukaan asuntoedun säilymisestä lomautusaikana noudatetaan työsopimuslain 13:5 §:n säännöksiä. Tämän säännöksen mukaan työntekijällä on oikeus käyttää hänelle palkkaetuna annettua asuinhuoneistoa sen ajan, jolloin työnteke 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 enimmäisasukismenoiksi neliometriä kohden. Vastikkeen perimisestä on ilmoitettava työntekijälle viimeistään kuukautta ennen maksuvelvollisuuden alkamista.

IV ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

17 §

Työvoiman vähentämjärjestys

Muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä tapahtuneen irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä ammattityöntekijöitä ja saman työnantajan työssä osan

työkyvystään menettäneitä sekä että tämän säännön lisäksi kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kestoajkaan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.

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

Soveltamisohje:

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

18 §

Irtisanomista tai lomautusta koskeva ilmoitus luottamusmiehelle ja työvoimaviranomaiselle

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

19 §

Takaisinottaminen

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

Soveltamisohje:

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

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 työ sopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta tuomittavan korvauksen suuruutta määrittäessä.

Muutoin seuraamusjärjestelmän osalta noudatetaan aiemmin vallinnutta käytäntöä.

21 §**Voimaantulomääräys**

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

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

Helsingissä 10. päivänä toukokuuta 2001

TEOLLISUUDEN JA TYÖNANTAJAIN KESKUSLIITTO

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK

Tekstiilihuoltoliitto ry

**Eteläranta 10, 5. krs, 00130 Helsinki
Puh. 010 830 1400, faksi 09 653 305
www.tekstiilihuoltoliitto.fi
posti@finatex.fi**

TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry

**Siltasaarencatu 2, PL 324, 00531 Helsinki
Puh. 09 773 971, faksi 09 753 8040
www.teamliitto.fi**

Yleinen teollisuusliitto

**Eteläranta 10, 7. krs, PL 325, 00131 Helsinki
Puh. 09 622 0410, faksi 09 176 135
www.ytl.fi**