

TEKSTIILIHUOLTOLIITON
ja
YHTEISEN TOIMIALALIITON
ja
TEOLLISUUSLIITON
välinen

TEKSTIILIHUOLTOALAN
TYÖEHTOSOPIMUS

23.2.2023-31.1.2025

TEKSTIILIHUOLTOLIITON
ja
YHTEISEN TOIMIALALIITON
ja
TEOLLISUUSLIITON
välinen

TEKSTIILIHUOLTOALAN TYÖEHTOSOPIMUS

23.2.2023-31.1.2025

Sisällys

| | |
|--|-----------|
| 1 LUKU YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ | 10 |
| 1.1 Sopimuksen soveltamisala | 10 |
| 1.2 Järjestäytymisvapaus | 10 |
| 1.3 Keskusjärjestöjen väliset sopimukset..... | 10 |
| 1.4 Sopimuksen sitovuus työrauha ja valvontavelvollisuus..... | 10 |
| 2 LUKU TYÖSUHTEEN ALKAMINEN JA PÄÄTTYMINEN | 10 |
| 2.1 Työsopimus..... | 10 |
| 2.2 Työsäännöt..... | 11 |
| 2.3 Perehdyttäminen..... | 11 |
| 2.4 Työnjohto-oikeus | 11 |
| 2.5 Työsopimuksen irtisanomisajat..... | 11 |
| 2.6 Takaisinottaminen..... | 12 |
| 2.7. Yhteistoimintaneuvottelujen neuvotteluajan laskeminen | 12 |
| 3 LUKU TYÖAIKA..... | 12 |
| 3.1 Säännöllinen työaika | 12 |
| 3.2 Vapaapäivät..... | 15 |
| 3.3 Arkipyhäviikkojen työaika | 15 |
| 3.4 Päivittäisen työajan järjestäminen..... | 15 |
| 3.5 Työajan tarkkailu..... | 15 |
| 3.6 Työviikon ja työvuorokauden alkaminen | 15 |
| 3.7 Työajan lyhentäminen päivä-, yksi- ja kaksivuorotyössä..... | 15 |
| 3.8 keskeytyvä 3-vuorotyö | 17 |
| 3.9 Keskeytymätön 3-vuorotyö | 19 |
| 3.10 Lepoajat | 19 |
| 3.11 Ylityö..... | 20 |
| 3.12 Hälytysluontoinen työ..... | 21 |
| 3.13 Varallaolo..... | 22 |
| 3.14 Työaikapankki | 22 |
| 4 LUKU PALKAT JA PALKANMAKSU | 24 |
| 4.1 Palkkaustavat..... | 24 |
| 4.2 Työkohtainen palkka..... | 24 |
| 4.3 Tehtäväkohtainen palkka..... | 28 |
| 4.4 Suorituspalkkatyö | 31 |
| 4.5 Työn- ja aikatutkimukset | 32 |
| 4.6 Vuoro-, ilta- ja yötyölisät..... | 32 |
| 4.7 Siirto toiseen työhön | 32 |

| | |
|--|---|
| 4.8 Palkanmaksu..... | 33 |
| 4.9 Kuukausipalkka..... | 33 |
| 4.10 Keskituntiansio | 33 |
| 5 LUKU ERINÄISET KORVAUKSET | 35 |
| 5.1 Matkakustannusten korvaaminen..... | 35 |
| 5.2 Muita korvauksia..... | 40 |
| 5.3 Arkipyhäkorvaus..... | 40 |
| 5.4 Suurjuhlapyhäkorvaus | 41 |
| 6 LUKU SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET | 41 |
| 6.1 Vuosiloma..... | 41 |
| 6.2 Sairausajan palkka..... | 42 |
| 6.3 Lääkärintarkastukset | 46 |
| 6.4 Perhevapaat..... | Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty. |
| 6.5 Ryhmähenkivakuutus | 46 |
| 6.6 Työturvallisuus | 49 |
| 7 LUKU LUOTTAMUSMIEHET JA AMMATTIOSASTO..... | 50 |
| 7.1 Luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut..... | 50 |
| 7.2 Ammattiosaston kokoukset | 51 |
| 7.3 Ammattiliiton hallintoelinten kokoukset..... | 51 |
| 7.4 Ilmoitustaulut | 52 |
| 7.5 Ay-jäsenmaksun pidättäminen..... | 52 |
| 8 LUKU NEUVOTTELUJÄRJESTYS | 52 |
| 8.1 Paikallinen sopiminen | 52 |
| 8.2 Erimielisyyksien ratkaiseminen | 52 |
| 9 LUKU SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO..... | 53 |
| 9.1 Työehtosopimuksen voimassaolo..... | 53 |
| LIITE1 SOVITTU TYÖLLISTYMISEN JA MUUTOSTURVAN TOIMINTAMALLI..... | 54 |
| LIITE 2..... | 55 |
| TT-SAK YLEISSOPIMUS | 55 |
| TEOLLISUUDEN JA TYÖNANTAJAIN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA..... | 67 |
| LIITE 3..... | 68 |
| TYÖSUOJELUVALTUUTETUN AJANKÄYTÖN LASKEMINEN..... | 68 |
| LIITE 4..... | 69 |
| LOMAPALKKASOPIMUS 2005 | 69 |
| LIITE 5..... | 71 |
| IRTISANOMISSUOJASOPIMUS 2001 (TT-SAK)..... | 71 |

LIITE 6 PERHEVAPAASOPIMUS 2022

TEKSTIILIHUOLTOALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISTA KOSKEVA ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika 17.8.2023

Paikka Teollisuuskeskus, Eteläranta 10, Helsinki

| | |
|-----------------------------|----------------------------|
| Läsnä Pekka Tsupari, | Yhteinen Toimialaliitto ry |
| Samuli Remes, | Tekstiilihuoltoliitto ry |
| Jyrki Virtanen | Teollisuusliitto ry |
| Toni Laiho | Teollisuusliitto ry |

1. Työehtosopimuksen uudistaminen

Todettiin, että liitot ovat tänään uudistaneet ja allekirjoittaneet tekstiilihuoltoalan työehtosopimuksen vuosille 2023–2025 liittojen välillä 23.2.2023 saavutetun neuvottelutuloksen mukaisesti, koska liittojen hallinnot hyväksyneet saavutetun neuvottelutuloksen.

2. Työehtosopimuksen voimassaolo

Uudistettu työehtosopimus on voimassa 23.2.2023–31.1.2025 jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

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

3. Palkantarkistukset

Kertaerä

Kertaerä kokoaikaiselle työntekijälle on 400 euroa. Kertaerä voidaan maksaa kahdessa 200 euron erässä. Kertaerät suoritetaan toukokuun 2023 ja joulukuun 2023 palkanmaksujen yhteydessä. Osa-aikaiselle työntekijälle kertaerä maksetaan sopimustuntien suhteessa.

Edellytyksenä on, että työntekijän työsuhde on alkanut viimeistään 1.3.2023 ennen kertaerän tai kahdessa erässä maksettaessa kahta kuukautta ennen kumpaakin erää erikseen (työsuhteen alkupäivä viimeistään 1.3.2023 /1.10.2023) ja työsuhde on edelleen voimassa kertaerän maksupäivänä.

Kertaerä maksetaan, vaikka työntekijä olisi lomautettuna, sairauslomalla tai perhevaipalla. Erityisestä syystä voidaan työntekijän kanssa sopia maksuhetkestä eri tavalla.

Kertaerää ei makseta, jos työntekijä on itse irtisanoutunut (pl. eläköityvät) tai työsuhde päätetty henkilöstä johtuvalla perusteella ennen kertaerän tai kertaerien maksuajankohtaa.

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

Palkankorotukset vuonna 2023

Henkilökohtaisia palkkoja korotetaan 100 € ja tuntipalkkoja 0,59 € 1.9.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta. Taulukkorotuksen suuruus on 3,9 %.

Palkankorotukset vuonna 2024

Henkilökohtaisia palkkoja korotetaan 35 € ja tuntipalkkoja 0,21 € 1.6.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta. Taulukkorotuksen suuruus on 2,2 %.

Lisät ja korvaukset

Palvelusaikaisiä korotetaan 1.2.2024 4,9 %.

Työsuojeluvaltuutettujen- ja luottamusmiesten -korvausta korotetaan 1.2.2024 6,1 %.

Vuorolisien korottamisen osalta perustetaan työryhmä, joka ratkaisee vuorolisien korotusten määrän ja korotusajankohdan 31.12.2023 mennessä.

Työnvaativuusluokkapalkat 1.9.2023

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

| | senttiä/h | euroa/kk |
|---|-----------|----------|
| Työhöntulopalkka, 18 vuotta täyttäneet | 1060 | 1789 |
| työnvaativuusluokka 1 | 1090 | 1841 |
| työnvaativuusluokka 2 | 1131 | 1914 |
| työnvaativuusluokka 3 | 1177 | 1990 |
| työnvaativuusluokka 4 | 1234 | 2086 |
| työnvaativuusluokka 5 | 1311 | 2215 |
| työnvaativuusluokka 6 | 1387 | 2344 |
| Nuorten ohjetuntipalkat | senttiä/h | euroa/kk |
| 15 v | 959 | 1622 |
| 16 v | 971 | 1640 |
| 17 v | 983 | 1659 |

Työnvaativuusluokkapalkat 1.6.2024

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

| | senttiä/h | euroa/kk |
|---|-----------|----------|
| Työhöntulopalkka, 18 vuotta täyttäneet | 1083 | 1829 |
| työnvaativuusluokka 1 | 1114 | 1882 |
| työnvaativuusluokka 2 | 1156 | 1956 |
| työnvaativuusluokka 3 | 1203 | 2033 |
| työnvaativuusluokka 4 | 1261 | 2132 |
| työnvaativuusluokka 5 | 1340 | 2264 |
| työnvaativuusluokka 6 | 1418 | 2396 |
| Nuorten ohjetuntipalkat | senttiä/h | euroa/kk |
| 15 v | 980 | 1658 |
| 16 v | 993 | 1676 |
| 17 v | 1005 | 1696 |

Palveluaikalisät 1.2.2024

| | senttiä/h | euroa/kk |
|---------------|-----------|----------|
| 5–9 vuotta | 19 | 29 |
| 10–14 vuotta | 24 | 39 |
| 15–19 vuotta | 31 | 51 |
| 20–24 vuotta | 42 | 69 |
| yli 25 vuotta | 51 | 86 |

Pääluottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen kuukausikorvausten määrät ovat 1.2.2024 –

| Työntekijöiden lukumäärä | Korvaus euroa / kuukausi |
|--------------------------|--------------------------|
| alle 20 | 87 |
| 21-50 | 87 |
| 51-100 | 119 |
| 101-200 | 152 |

4. Tekstimuutokset työehtosopimukseen

3 luku työaika

3.11 Ylityö

Korvaus viikkoylityösäännösten mukaan

Jos työntekijällä vuosiloman, sairauden, lapsen sairauden, työehtosopimuksen kohdissa 3.7 ja 3.8 tarkoitettujen työajan lyhennysvapaiden, taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuneen lomautuksen, työnantajan määräyksestä suoritettun matkan, yleissopimuksen 7.1, 7.2 ja 7.3 tarkoitettun 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.

5. Palkkaustyöryhmä sekä muut työryhmät

Työryhmä tulee sopimuskautena selvittämään mm. seuraavia asiakokonaisuuksia.

Palvelusaikalisä ja vuokratyö

Vuorolisätyöryhmä

Olosuhteiden huomioiminen palkkauksessa

Merkkipäivämuutos

Lomaltapaluurahan maksamisen ajankohta

Sopimuskauden aikana tulevat keskusjärjestösopimuksia käsittelevä työryhmä, sekä tuottavuustyöryhmä jatkamaan toimintaansa

6. Perhevapaat

Liitetään 15.9.2022 päivätty tekstiilihuoltoalan työehtosopimuksen uudistaminen perhevapaa-kirjausten osalta sopimus työehtosopimukseen.

7. Kriisilauseke

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

8. Tutustu työelämään ja tienaa - kesäharjoitteluohjelma

Osapuolet uudistavat "Tutustu työelämään ja tienaa" -kesäharjoitteluohjelman vuosille 2023-2025 erillisellä pöytäkirjalla siten, että ohjelman mukainen kertakaikkinen palkka on 395 euroa vuosina 2023-2025.

9. Työrauhavelvoite ja valvontavelvollisuus

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

10. Pöytäkirja ja sen tarkastaminen

Tätä pöytäkirjaa on laadittu kolme saman sisältöistä kappaletta, yksi kullekin sopijapuolelle.

Pöytäkirja todettiin sopijaliittojen allekirjoituksilla tulleen tarkastetuksi ja hyväksytyksi

11. Allekirjoitukset

Yhteinen Toimialaliitto ry

Pekka Tsupari

Teollisuusliitto ry

Jyrki Virtanen

Tekstiilihuoltoliitto ry

Samuli Remes

Toni Laiho

TEKSTILIHUOLTOALAN TYOEHTOSOPIMUS 23.2.2023 - 31.1.2025

1 LUKU YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

1.1 Sopimuksen soveltamisala

Tätä työehtosopimusta sovelletaan Tekstiilihuoltoliitto ry:n ja Yhteinen Toimialaliitto ry:n tekstiilihuoltoalan jäsenyritysten ja niiden palveluksessa olevien työntekijöiden välisissä työsuhteissa.

1.2 Järjestäytymisvapaus

Työnantajalla ja työntekijällä on oikeus vapaasti päättää liittymisestään omiin järjestöihinsä.

1.3 Keskusjärjestöjen väliset sopimukset

Työehtosopimuksen osana noudatetaan seuraavia EK:n vuonna 2017 irtisanomia EK-SAK keskusjärjestösopimuksia osapuolen välillä 14.6.2017 allekirjoitetun pöytäkirjan mukaisesti sopimuskauden aikana sovittavin muutoksin.

Yleissopimus 4.6.1997 siihen 10.5.2001 tehtyine muutoksineen

Irtisanomissuojasopimus 10.5.2001

Lomapalkkasopimus 21.3.2005

1.4 Sopimuksen sitovuus työrauha ja valvontavelvollisuus

Sitovuus

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

Työrauha

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

Valvontavelvollisuus

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

Pöytäkirjamerkintä:

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

2 LUKU TYÖSUHTEEN ALKAMINEN JA PÄÄTTYMINEN

2.1 Työsopimus

Työsopimuksen muodosta ja kestosta sekä koeajasta säädetään työsopimuslaissa.

Pöytäkirjamerkintä:

Työehtosopimuksen liitteenä on työsopimusmalli, jonka käyttämistä liitot suosittelevat.

2.2 Työsäännöt

Työntekijä on velvollinen noudattamaan työpaikalle vahvistettuja työsääntöjä, mikäli ne eivät ole ristiriidassa tämän työehtosopimuksen määräysten kanssa.

2.3 Perehdyttäminen

Työntekijä tulee perehdyttää työhön ja siinä tapahtuviin muutoksiin. Uusi työntekijä tulee perehdyttää myös yritykseen ja sen toimintaperiaatteisiin sekä henkilöstöpolitiikkaan ja mahdollisiin työsääntöihin.

Uudelle työntekijälle selvitetään sovellettava työehtosopimus ja sen neuvottelujärjestelmä sekä työntekijöiden edustajat.

Työnopastajan/työpaikkaohjaajan korvaus

Työnantajan erikseen työnopastajaksi tai työpaikkaohjaajaksi nimeämälle työntekijälle, joka vahvistetun koulutus suunnitelman, työnopastussuunnitelman tai työnopastusohjelman taikka vastaavan mukaisesti oman toimensa ohella opastaa työntekijää tai opiskelijaa työtehtäviin, työympäristöön ja työpaikan olosuhteisiin, maksetaan työnopastuksesta tai työpaikkaohjauksesta erillinen korvaus, jonka määräytymistä ja suuruus on sovittava etukäteen.

2.4 Työnjohto-oikeus

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 voimassa olevan lainsäädännön, tämän työehtosopimuksen tai työsääntöjen kanssa.

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

2.5 Työsopimuksen irtisanomisajat

Ellei muusta irtisanomisajasta ole sovittu, työnantajan noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

| Työsuhde jatkunut keskeytyksettä | Irtisanomisaika |
|---------------------------------------|-----------------|
| Enintään vuoden | 14 päivää |
| Yli vuoden mutta enintään 4 vuotta | 1 kuukausi |
| Yli 4 vuotta mutta enintään 8 vuotta | 2 kuukautta |
| Yli 8 vuotta mutta enintään 12 vuotta | 4 kuukautta |
| Yli 12 vuotta | 6 kuukautta |

Ellei muusta irtisanomisajasta ole sovittu, työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

| Työsuhde jatkunut keskeytyksettä | Irtisanomisaika |
|----------------------------------|-----------------|
| Enintään 5 vuotta | 14 päivää |
| Yli 5 vuotta | 1 kuukausi |

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

2.6 Takaisinottaminen

Ellei paikallisesti luottamusmiehen kanssa ole toisin sovittu, työnantajan on tarjottava työtä tuotannollisilla ja taloudellisella perusteella tai saneerausmenettelyn yhteydessä irtisanomalleen, työvoimatoimistosta edelleen työtä hakevalla entiselle työntekijälleen, jos työnantaja tarvitsee työntekijöitä neljän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, takaisinottoaika on kuitenkin kuusi kuukautta.

Työnantajan työntarjoamisvelvollisuus koskee samoja ja samankaltaisia tehtäviä työntekijän entisellä työpaikalla ja entisen työnantajan niillä työpaikoilla, jotka sijaitsevat julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 1 luvun 9 §:n mukaisella työntekijän työssäkäyntialueella.

2.7. Yhteistoimintaneuvottelujen neuvotteluajan laskeminen

Yhteistoimintalain soveltamispiirissä olevan työnantajan harkitessa työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä, sisältyy yhteistoimintalain 19 §:n neuvotteluesityksen antamisen 5 päivän määräaika lain mukaiseen 14 päivän ja 6 viikon neuvottelu aikaan ja lain 23 §:n mukainen neuvotteluvelvoite täytyy, kun neuvotteluja on käyty yhteistoimintalaissa edellytetyllä tavalla kirjallisen neuvotteluesityksen tekemisen jälkeen ja etukäteen annettujen tarpeellisten tietojen pohjalta yhteistoimintalain 23 §:n mukaan määräytyvä neuvottelu aika, jollei lain nojalla ole sovittu muusta neuvotteluajasta.

Pöytäkirjamerkintä:

Yhteistoimintalaki ei ole työehtosopimuksen osa ja pykäläviittaukset yhteistoimintalakiin ovat ainoastaan informatiivisia. Tämän kohdan määräykset ovat lakia täydentäviä ja niillä korvataan lain vastaavat kohdat.

Yhteistoimintaneuvottelu aika poikkeuksellisissa lomautustilanteissa

Mikäli yleisvaarallinen tartuntatauti tai muu epidemia taikka luonnon- tai muu katastrofi taikka muu työnantajasta riippumaton syy aiheuttaa yhteistoimintalain piirissä olevalle yritykselle ylivoimaisen esteen johdosta tarpeen nopeasti sopeuttaa yhtiön toimintaa lomauttamalla työntekijöitä tuotannollisista ja taloudellisista syistä, on yhteistoimintalain mukainen muutosneuvottelu aika, suunniteltujen lomautusten kohdistumisesta ja toteuttamistavasta riippumatta viisi (5) päivää, jollei yhteistoimintaneuvotteluissa sovita toisin.

3 LUKU TYÖAIKA

3.1 Säännöllinen työaika

Työaikalain noudattaminen

Työaikaan nähden noudatetaan voimassa olevan lain säännöksiä.

Perussääntö

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

Pöytäkirjamerkintä:

Eri työaikamuodoissa noudatettavat työajat ja työajan järjestämisestä koskevat erityismääräykset on kirjattu tämän työehtosopimuksen 3.7, 3.8 ja 3.9 kohtiin.

Keskimääräinen viikkotyöaika

Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös siten, että se enintään kalenterivuoden pituisena aikana tasoittuu kunkin työaikamuodon osalta sovittuun keskimääräiseen viikkotyöaikaan.

Työvuoroluettelo

Jokaiselle työpaikalle on laadittava työvuoroluettelo, josta käyvät ilmi työntekijän säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä työaikalaain 24 §: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. Työvuoroluettelo on saatettava työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään seitsemän kalenteripäivää ennen siinä tarkoitettua ajanjakson alkamista.

Vuorokautisen työajan pidentäminen

Sopiminen työntekijän kanssa

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

Pidentäminen työnjohto-oikeudella

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

10-tuntisia päiviä voidaan teettää yksittäisellä työntekijällä enintään kuutena työviikkona kalenterivuodessa ja enintään kahtena peräkkäisenä työviikkona.

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

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

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

Sopiminen pääluottamusmiehen kanssa

Säännöllinen vuorokautinen työaika voidaan paikallisesti pääluottamusmiehen kanssa sopimalla pidentää yli 10 tuntiin, mutta enintään 12 tuntiin viikoittaisen työajan enimmäismäärän ollessa 48 tuntia. Työajan tulee enintään 52 viikon pituisen ajanjakson puitteissa tasoittua kunkin työaikamuodon osalta sovitun työaikaan

Yötyö

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 määräytyksi ajanjaksoksi kerrallaan, jos tämä on työn järjestelyjen ja/tai prosessin sujuvuuden kannalta tarpeen.

Jaksotyö

Työaikalain mukaisessa jaksotyössä säännöllinen työaika määräytyy lain mukaan.

Työvuoroluettelon muuttaminen

Pysyväisluonteisista, vähintään kuukauden kestävästä työvuoroluettelon muutoksista on neuvoteltava pääluottamusmiehen ja yksittäisistä työntekijää koskevista muutoksista ao. työntekijän kanssa. Muutoksista on ilmoitettava ao. työntekijöille seitsemän kalenteripäivän ilmoitusaikaa noudattaen.

Tilapäisistä, alle kuukauden kestävästä muutoksista ilmoitetaan asianomaiselle työntekijälle kaksi kalenteripäivää ennen muutoksen voimaantuloa.

Vuorojen vaihtuminen ja muuttuminen

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.

Aloittamis- ja lopettamistyöt

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 työehtosopimuksella. Sitä saa teettää enintään viisi tuntia viikossa työaikalain säädettyjen ylityön enimmäismäärien lisäksi.

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

Poikkeukset

Yllä olevat työaika 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. Ks. s. 25, kohta 3.10; Viikoittaisesta vapaa-ajasta poikkeaminen

3.2 Vapaapäivät

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

3.3 Arkipyhäviikkojen työaika

Muussa kuin keskeytymättömässä vuorotyössä ja säännöllisessä ilta- 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 viikko-ylityöstä.

Paikallisesti voidaan sopia toisin sekä arkipyhänä työskentelystä että arkipyhäviikkojen työajoista siten, että arkipyhäviikoilla voidaan tarvittaessa ylläpitää tuotanto- ja palvelutoimintaa keskeytyksittä päivätyössä ja muissa ns. keskeytyvissä työaikamuodoissa. Samalla on sovittava, että miten arkipyhäviikon työskentely vaikuttaa palkanmaksuun sekä miten ja millä aikataululla arkipyhää ja arkipyhäviikkoa koskevat työaikajärjestelyt huomioidaan säännöllisen työajan järjestelyissä ennen tai jälkeen arkipyhäviikkoa siten, että arkipyhäviikolla tapahtuva työskentely ei aiheuta säännöllisen työajan pidentymistä.

3.4 Päivittäisen työajan järjestäminen

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

3.5 Työajan tarkkailu

Työnantaja on oikeutettu järjestämään työajan ja tuotannon tarkkailun käyttämällä kulunvalvontaan soveltuvia tai muita laitteita. Järjestelyn tulee olla sellainen, ettei se aiheuta työntekijälle turhaa ajanhukkaa.

3.6 Työviikon ja työvuorokauden alkaminen

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.

3.7 Työajan lyhentäminen päivä-, yksi- ja kaksivuorotyössä

Soveltamisala

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

Vapaata annetaan tehdystä 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 asettamien lautakuntien tai muiden pysyvien elinten ja Teollisuusliiton liittovaltuuston tai hallituksen kokouksiin käytetty aika, 50 ja 60-vuotispäivät, omat häät, lähiomaisen hautajaiset, sairaan lapsen hoidon aiheuttama vapaa, kutsunnat, kertausharjoitukset sekä pääluottamusmiehen ja työsuojeluvalluutetun 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 vapaa-päivä pidetyksi.

Työajan lyhennyksen määrästä vähennetään muut kuin kohdassa 1 mainitut vuotuista työaika 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 työsopimusta jatketaan, kertyvät työajan lyhennysvapaat työsuhteen alusta lukien.

Vapaan antaminen

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.

Kuitenkin yllättävissä tuotanto- tai palvelutoiminnan keskeytyksiin johtavissa tilanteissa, jotka johtuvat esim. yleisvaarallisesta tartuntataudista tai pestävien/puhdistettavien/huollettavien materiaalin saata- vuusongelmista taikka ennakoimattomista kone- ja laiterikoista taikka muista ennakoimattomista ja yllättävistä syistä, voidaan työajanlyhennysvapaita antaa yhden päivän ilmoitusaikaa noudattaen.

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

Kuukausipalkkaisella työntekijällä ansionmenetys kompensoidaan säilyttämällä työntekijän kuukausipalkka ennallaan.

Tuntipalkkaisten työntekijöiden ansionmenetys kompensoidaan siten, että lyhennys-vapaapäiviltä maksetaan keskituntiansion mukainen korvaus.

Työssäolopäivien veroiset päivät

Vuosiloman pituutta määrättäessä 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

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

3.8 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. Tasoittumisajanjakso 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 työvuoroluettelon 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 vuosityöaika 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 koulutusaika 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 Teollisuusliitto ry:n 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 karttuvat 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 työssäolopäivien veroisina.

3.9 Keskeytymätön 3-vuorotyö

Keskeytymättömän 3-vuorotyön työajan suhteen noudatetaan liittojen välisiä pöytäkirjoja.

3.10 Lepoajat

Ruokailutauko päivätyössä

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

Poikkeus

Paikallisesti sopien voidaan myös päivätyössä noudattaa puolen tunnin pituista ruokailutaukoa siten, että työntekijä saa sen aikana esteettömästi poistua työpaikalta. Työntekijän kanssa voidaan myös sopia, että ruokailutaukoa ei pidetä, vaan työntekijälle varataan tilaisuus ruokailuun työn ohessa työn kannalta kulloinkin sopivana ajankohtana. Työn ohessa ruokailuun käytetty aika on työaika.

Ruokailutauko vuorotyössä

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

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

Virvokkeiden nauttiminen

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

Vuorokausilepo

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 työaikalain 25 §:ssä 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 työaikalain 25 §:ssä 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.

Viikoittainen vapaa-aika

Työaika on järjestettävä niin, että työntekijä saa kerran viikossa vähintään 35 tuntia kestävä keskeytymättömän vapaa-ajan, joka on, mikäli mahdollista sijoitettava sunnuntain yhteyteen. Viikoittainen 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.

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

Viikoittaisesta vapaa-ajasta poikkeaminen

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 Viikoittainen vapaa-aika -kohdassa määrätystä.

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

3.11 Ylityö

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

Vuorokautinen ylityö

Vuorokautisesta ylityöstä sekä jaksotyöstä maksetaan työaikalain mukaisesti korotettu palkka. Lauan-
taisin ja juhlapäivien aattoina 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

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

Ylityö keskeytymättömässä vuorotyössä

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 viikkoylityösäännösten mukaan

Jos työntekijällä vuosiloman, sairauden, lapsen sairauden, työehtosopimuksen kohdissa 3.7
ja 3.8 tarkoitettujen työajan lyhennysvapaiden, taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapah-
tuneen lomautuksen, työnantajan määräyksestä suoritettua matkan, yleissopimuksen 7.1, 7.2
ja 7.3 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 vapaa-
päivänä, maksetaan vapaapäivänä tehdyistä työtunneista ylityökorvausta siten kuin viikoittai-
sesta ylityöstä on sovittu.

Vapaa-aikaan vaihtaminen

Lisä- tai ylityöstä maksettava palkka voidaan sopia vaihdettavaksi osaksi tai kokonaan vastaavaan va-
paa-aikaan työntekijän säännöllisenä työaikana. Ylityötä vastaavan vapaa-ajan pituus lasketaan nou-
dattaen 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 an-
nettava vapaa-aika yhdistetään vuosilomalain 4 a §:ssä tarkoitettuun säästövapaaseen. Vapaa-ajasta
on tällöin soveltuvin osin voimassa, mitä vuosilomalaissa säädetään säästövapaasta.

Levähdystauko

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

Kuukausipalkan jakaja

Yli- ja sunnuntaityötä laskettaessa saadaan kuukausipalkkaisen työntekijän tuntipalkka jakamalla kuu-
kausipalkka päivä-, ja kaksivuoro- ja keskeytyvässä kolmivuorotyössä luvulla 159 ja keskeytymättö-
mässä kolmivuorotyössä luvulla 155.

3.12 Hälytysluntoinen työ

Edellytykset

Hälytysluontoisen työn edellytykset ovat seuraavat: työ tehdään hälytyskutsun perusteella, työntekijä joutuu tulemaan työhön säännöllisen työaikansa ulkopuolella hänen jo poistuttuaan työpaikalta ja työ tehdään joko kutsunantamisvuorokauden aikana tai sitä seuraavan vuorokauden puolella kello 00.00 ja 07.00 välisenä aikana.

Hälytysraha

Hälytysrahan suuruus määräytyy kutsun antamisajankohdan perusteella.

Se on:

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

3.13 Varallaolo

Asuntovarallaolo

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.

Vapamuotoinen varallaolo

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.

Varalla olevan työntekijän työhön kutsumiseen ei sovelleta hälytysluontoista työtä koskevia määräyksiä.

3.14 Työaikapankki

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

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

Yrityksessä voidaan ottaa käyttöön työaikapankkijärjestelmä edellyttäen, että sen käyttöönotosta ja yksityiskohdista sovitaan työnantajan ja luottamusmiehen välillä kirjallisesti.

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

Työaikapankin käyttöönottosopimukseen suositellaan kirjattavaksi mm. seuraavat asiat:

- keitä sopimus koskee
- mistä osatekijöistä työaikapankki muodostuu

- säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäismäärät
- työaikasaldon säästämis- ja lainaamisrajat, joiden puitteissa säännöllinen työaika voi pidemmällä ajanjaksolla vaihdella
- palkkaperuste, jonka perusteella aikaa ja/tai rahaa säästetään tai 01lainataan
- työajan tasoittumisjakson pituus
- työkyvyttömyyden vaikutuksesta työaikapankkivapaan käyttöön
- säännöllisen vuorokautisen ja/ tai viikoittaisen työajan järjestämistä koskevat periaatteet
- työajan järjestämiseen liittyvät ilmoitus- ja menettelytavat
- Työpäivän tai sitä pidemmän vapaan antamisajankohdasta sovitaan työnantajan ja työntekijän kesken.

Työaikapankkiin voidaan sopia siirrettäväksi 58 vuotta täyttäneen työntekijän osalta rahanarvoisia etuuksia vaihdettuna vastaavaksi vapaaksi

Sovittaessa 58 vuotta täyttäneen työntekijän mahdollisuudesta vaihtaa rahanarvoisia etuuksia vastaavaksi vapaaksi, tulisi arvioida onko samalla tarpeen sopia vapaiden säästämisen enimmäismäärän nostamisesta.

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

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

Työaikapankkisopimuksen irtisanomisaika on kuusi kuukautta, ellei paikallisesti muuta sovita. Työaikasaldojen tasaaminen tapahtuu irtisanomisajan puitteissa.

Mikäli aika- tai rahasaldoja ei ole tasattu irtisanomisajan kuluessa, niiden maksaminen ja takaisin periminen suoritetaan kuten työsuhteen päättyessä, ellei paikallisesti toisin sovita

Pöytäkirjamerkintä

Työaikapankin osalta ei noudateta työaikalain 14 §:n määräyksiä.

3.15 Koulutus ja kehittämistilaisuudet

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

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

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

Mikäli edellä mainittu koulutus tai tilaisuus järjestetään työpaikan ulkopuolella, matkakustannusten korvaamisessa sovelletaan kohdan 5.1 määräyksiä.

4 LUKU PALKAT JA PALKANMAKSU

4.1 Palkkaustavat

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).

4.2 Työkohtainen palkka

Työnvaativuusluokkapalkat 1.9.2023 – 31.5.2024

Työnvaativuusluokkapalkat 1.9.2023

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

| | senttiä/h | euroa/kk |
|---|-----------|----------|
| Työhöntulopalkka, 18 vuotta täyttäneet | 1060 | 1789 |
| työnvaativuusluokka 1 | 1090 | 1841 |
| työnvaativuusluokka 2 | 1131 | 1914 |
| työnvaativuusluokka 3 | 1177 | 1990 |
| työnvaativuusluokka 4 | 1234 | 2086 |
| työnvaativuusluokka 5 | 1311 | 2215 |
| työnvaativuusluokka 6 | 1387 | 2344 |
| Nuorten ohjetuntipalkat | senttiä/h | euroa/kk |
| 15 v | 959 | 1622 |
| 16 v | 971 | 1640 |
| 17 v | 983 | 1659 |

Työnvaativuusluokkapalkat 1.6.2024 –

Työnvaativuusluokkapalkat 1.6.2024

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

| | senttiä/h | euroa/kk |
|---|-----------|----------|
| Työhöntulopalkka, 18 vuotta täyttäneet | 1083 | 1829 |
| työnvaativuusluokka 1 | 1114 | 1882 |
| työnvaativuusluokka 2 | 1156 | 1956 |
| työnvaativuusluokka 3 | 1203 | 2033 |
| työnvaativuusluokka 4 | 1261 | 2132 |
| työnvaativuusluokka 5 | 1340 | 2264 |
| työnvaativuusluokka 6 | 1418 | 2396 |

SPTL
KEMIANLIITTO
Palkkaustyöryhmä

MATRIISI
23.3.2000

LAAJUUS

| | | |
|--|--|---|
| Työtehtävässä harvoja saman vaativuustason töitä eli suorittaa pääsääntöisesti yhtä – kahta työtä | Työtehtävässä on useita töitä, vähintään 3 | Työtehtävässä on useita tehtäviä, vähintään 3 |
|--|--|---|

| 1 OSAAMINEN | | LA 1 | LA 2 | LA 3 |
|---|------------|------|------|------|
| 2 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 |
| 3 Työtehtävä vaatii laajaa tietämystä Työtehtävä vaatii tekijältään laajaa alan tietämystä tai prosessin ongelmatilanteiden selvittelykykyä. | OS3 | 19 | 22 | 25 |
| 4 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 suoriutumisen edellyttää Erityistä käsityönuoltoista 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 | Melkoinen | Suuri |
|---|----------|-----------|-------|
| | VA1 | VA2 | VA3 |
| | 3 | 6 | 9 |

VUOROVAIKUTUS

| Vuorovaikutuksella tarkoitetaan työtehtävässä kanssaihmisten huomioon ottamista. Kanssakäyminen voi tapahtua työpaikan sisällä tai asiakkaiden kanssa | Normaali | Melkoinen | Suuri |
|---|----------|-----------|-------|
| | VU1 | VU2 | 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 haittatekijöitä tai sitä, että työskentely edellyttää erityistä varovaisuutta

KUORMITUS; psyykinen; fyysinen

| Ei esiinny tai esiintyy vähäisessä määrin | OL1 | Ei | On |
|--|------------|-----|-----|
| | | KU1 | KU2 |
| | | 2 | 4 |
| Olosuhdehaittoja, jotka häiritsevät työtehtävän hoitoa, eikä suojavälineillä voida haittaa 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

Kädentaidot

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 työhjeet 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 häirtatekijöillä ja /tai työskentelyn edellyttämällä erityisellä varovaisuudella.

Häirtatekijöillä tarkoitetaan tekijöitä, jotka häirtsevät 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 |

4.3 Tehtäväkohtainen palkka

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

Henkilökohtaisen pätevyyden/osaamisen arviointi

Tehtäväkohtaisen palkanosan tultua määrittelyksi 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.

Henkilökohtainen palkan osuus määritellään niin pian kuin mahdollista, kuitenkin viimeistään neljän kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta. Ennen henkilökohtaisen palkan osuuden määrittämistä 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 työpäikällä yhteisesti sovittuja tekijöitä. (Matriisi)

Sen lisäksi yritykset voivat lisätä/valita yrityksensä kannalta tärkeitä mittareita erityisosaamiseen. Yrityksen valitsevat mittarit on selvitettävä ennen niiden käyttöönottoa 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 palkan osan määrittäminen tehdään em. tehtäväkohtaisen palkan osan tarkistuksen yhteydessä. Uudet luokitukset tulevat voimaan vaativuusluokitusta seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien.

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

| | |
|---|--|
| ERITYISOSAAMINEN Perusteet ja palkitseminen sovitaan työpaikkakohtaisesti | |
|---|--|

Henkilökohtaisen osaamisen tekijät voivat olla esim.:**Työtuloksen määrä ja laatu**

Työtulos määritetään vertaamalla tekstiilihuoltajan aikaansaamaa työtulosta työtehtävälle määriteltyyn 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 selvitettävä 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.

Palvelusaikaisä

Yrityskohtaisen yhtäjaksoisen palvelusajan perusteella työntekijälle maksetaan palkkausmuodosta riippumatta palvelusaikaisää osana henkilökohtaista palkkaa seuraavasti:

Palveluaikaisät 1.2.2024 -

| | senttiä/h | euroa/kk |
|---------------|-----------|----------|
| 5–9 vuotta | 19 | 29 |
| 10–14 vuotta | 24 | 39 |
| 15–19 vuotta | 31 | 51 |
| 20–24 vuotta | 42 | 69 |
| yli 25 vuotta | 51 | 86 |

2. Palvelusaikaisää 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 päätyminen 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.

Muilta osin noudatetaan työsuhteen yhdenjaksoisuutta laskettaessa vuosilomalain soveltamiskäyttöä.

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

Nuorten ohjetuntipalkat

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

Nuorten ohjetuntipalkat 1.9.2023-31.5.2024

| | senttiä/h | euroa/kk |
|------|-----------|----------|
| 15 v | 959 | 1622 |
| 16 v | 971 | 1640 |
| 17 v | 983 | 1659 |

Nuorten ohjetuntipalkat 1.6.2024 -

| | senttiä/h | euroa/kk |
|------|-----------|----------|
| 15 v | 980 | 1658 |
| 16 v | 993 | 1676 |
| 17 v | 1005 | 1696 |

Pöytäkirjamerkintä:

Nuorten ohjetuntipalkat eivät koske enintään kahdeksi kuukaudeksi kesäharjoittelijoiksi otettuja koululaisia.

4.4 Suorituspalkkatyö

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

Hinnoittelusääntö

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

Osa- eli sekaurakka

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

Palkkiopalkka

Palkkiopalkkajärjestelmää voidaan käyttää niissä töissä, joissa työtulos (tuotannon määrä, tuotteen laatu, raaka-aineen käytön taloudellisuus yms.) riippuu esim. työntekijän tarkkaavaisuudesta, työtäidosta, tms. tekijästä. Palkkiopalkkatyö on hinnoiteltava siten, että normaalilla suoritustasolla 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

Sellisestä urakkatyöstä, jota varten kiinteää työhinnointelua 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 tarkoituksenmukaisesti ja riittävän lyhyihin urakoihin.

Menetelmämuutokset

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

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 välttämällä. Jos muutoksia tarkistuksen perusteella tapahtuu, tarkistettua hintaa sovelletaan siitä päivästä alkaen, jolloin tarkistamista on pyydetty.

Urakan hylkääminen

Ellei työntekijä suostu ottamaan hänelle tarjottua urakkaa, työ tehdään aikatyönä, josta maksetaan työntekijälle hänen henkilökohtaista tuntipalkkaansa vastaava palkka.

Yhteisurakka

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

Jos työntekijä työnantajan määräyksestä joutuu keskeyttämään aloittamansa, jatkuvaksi sovitun urakatyön 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 tunti-työajalta aikapalkka.

Pöytäkirjamerkintä:

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

4.5 Työn- ja aikatutkimukset

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

4.6 Vuoro-, ilta- ja yötyölisät

Ilta- ja yötyölisä

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.

Tekstiilihuoltoalan vuoro-, ilta- ja yötyölisät 1.2.2022-

| | |
|--------------------|------------------|
| Iltaavuorolisä | 1,21 euroa/tunti |
| Ilta- ja yötyölisä | 1,21 euroa/tunti |
| yövuorolisä | 2,18 euroa/tunti |
| yötyölisä | 2,18 euroa/tunti |

4.7 Siirto toiseen työhön

Alemmin palkattu työ

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

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.

4.8 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 erääntyvät saatavat on maksettava viimeistään päättämispäivää seuraavana työpäivänä. Purkutapauksissa saatavat on suoritettava 3 työpäivän kuluessa työsuhteen päättämispäivästä ja työsuhteen purkautumistapauksissa 3 työpäivän kuluttua siitä, kun päätös työsuhteen purkautumisesta tehdään.

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

3. Työntekijälle on palkanmaksun yhteydessä annettava palkkalaskelma.

4. Palkasta pidätetään se, mihin työnantaja on lain ja sopimuksen mukaan velvollinen tai oikeutettu.

4.9 Kuukausipalkka

Kuukausipalkan osittaminen

Jos työntekijällä ei ole oikeutta saada palkkaansa koko palkanmaksukaudelta, lasketaan hänelle työvuoroluettelon mukaisella säännöllisellä työajalla tehdyttä 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.

Kuukausipalkkaan siirtyminen

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

Tuntipalkkaan siirtyminen

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

4.10 Keskituntiansio

Laskentajakso

Säännöllisen työajan keskituntiansiota laskettaessa käytetään laskentajaksona joko edellistä palkkautta tai edellistä vuosineljännestä.

Tuntipalkkainen työntekijä

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 sunnuntaityökorotuksella jaetaan laskentajakson aikana tehtyjen työtuntien kokonaismäärällä.

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

Kuukausipalkkainen työntekijä

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 Tuntipalkkainen työntekijä määritellyllä tavalla.

Keskituntiansio henkilökohtaista tuntipalkkaa pienempi

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

Keskituntiansion käyttöajanjakso

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 yllä mainituista kuukausijaksoista tai kahdelle vuosineljännekselle, tilikausi luetaan siihen jaksoon, jolle jakaantuu suurempi määrä säännöllisiä työtunteja.

Keskituntiansion käyttö

Keskituntiansiota käytetään tuntipalkkaisten työntekijöiden peruspalkkana työehtosopimuksessa mainittuja palkan korotusosia, kuten esimerkiksi yli- ja sunnuntaityökorotuksia laskettaessa. Kuukausipalkkaisille työntekijöille edellä mainittuja korotuksia laskettaessa käytetään Kuukausipalkan jakaja 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.

5 LUKU ERINÄISET KORVAUKSET

5.1 Matkakustannusten korvaaminen

Tarkista euromääräiset matkakustannuksen korvaukset osoitteesta www.vero.fi.

Työskentely tehdasalueen ulkopuolella

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 suuntautuvalla matkalla 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 muuttamisen 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. Tarpeellisiksi 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 matkatunnilta 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 työntekemispaikka 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. Ilmaishuollon tarkoituksella 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
- aterikorvauksena 1/4 kotimaan päivärahasta, 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 työ matkoineen on kestänyt vähintään 12 tuntia ja hän sen takia voi palata kotiinsa vasta myöhään illalla, korvataan syntyvät kustannukset toisella aterikorvauksella. Mainittuihin tunteihin lasketaan mukaan myös välittömästi ennen matkaa saman työvuorokauden aikana tehdyt työtunnit.

Pöytäkirjamerkintä:

Tätä kappaletta ei sovelleta tapauksiin, joissa työntekijä joutuu liikkumaan 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 yömatkaraha seuraavasti:

Majoittumiskustannukset

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

Yömatkaraha

Verohallituksen verovapaaksi vahvistaman suuruinen yömatkaraha suoritetaan sellaiselta päivärahan 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 3,03 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 yömatkarahan.

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

Soveltamisohje:

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.

Ulkomaantyö

1. Ulkomailla tehtävän ns. matkatyön 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 lähdettäessä on sovitava 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 kestoensa, 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 työehtoista määrätään tästä työehtosopimuksesta poikkeavasti edellyttäen, että matkustussääntön mukaisten etujen on paikallisella sopimuksella todettu kokonaisuutena ottaen olevan saman tasoiset kuin tässä työehtosopimuksessa on ulkomaan työn osalta määrätty.

5.2 Muita korvauksia

Asevelvollisuuskutsunta

Työnantaja korvaa asevelvollisuuskutsuntaan osallistuvalla työntekijällä hänelle siitä aiheutuvan ansion menetyksen.

Reservin harjoitukset

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 vihkiäis- ja parisuhteen rekisteröintipäivät

Työntekijällä on oikeus saada palkallista vapaata työstä omana vihkiäispäivänään tai parisuhteen rekisteröintipäivänä sekä läheisen omaisensa hautauspäivänä tai uurnan kätkemispäivänä. Läheisenä omaisena pidetään työntekijän aviopuolisoa, rekisteröidyn parisuhteen toista osapuolta ja samassa taloudessa asuvaa avopuolisoa, lapsia ja ottolapsia, hänen vanhempiaan ja isovanhempiaan, veljiään ja sisariaan sekä avopuolison tai rekisteröidyn parisuhteen toisen osapuolen vanhempia

Merkkipäivät

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

Vaalilautakunnan tai vaalitoimikunnan kokoukset

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.

Korvausten laskentaperuste

Tässä pykälässä mainitut korvaukset maksetaan käyttäen laskentaperusteena työehtosopimuksen 4.10. kohdassa tarkoitettua keskituntiansiota.

5.3 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 työpäiviänsä.

Arkipyhäkorvaus maksetaan kuitenkin vain työntekijälle, jonka työsuhde 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, lomautuksesta 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 sattuvalla arkipyhällä 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.

5.4 Suurjuhlapyhäkorvaus

Udenvuoden-, 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 aattona 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.

6 LUKU SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET

6.1 Vuosiloma

Loman pituus

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-vuorojärjestelmiä käytettäessä työvuoroluettelon ulkopuolella. Muissa järjestelmissä vuosiloma sisältyy työvuoroluettelon vapaajaksoihin, ellei paikallisesti toisin sovita.

Jos lomakautena 2.5.–30.9. välisenä aikana annettavaan lomajaksoon sisältyy sunnuntaiden lisäksi muita lakisääteisesti lomapäiviksi kelpaamattomia päiviä, määräytyy työehtosopimuksen 3.8.2 kohdan tarkoittama työaika näitä päiviä vastaten lyhyemmäksi.

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.

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

Työntekijälle, joka aloittaa vuosilomansa ilmoitettuna tai sovittuna ajankohtana ja palaa työhön heti vuosiloman päätyttyä, suoritetaan lomaltapaluurahana 50 % hänen tämän työehtosopimuksen mukaisesta vuosilomapalkastaan.

Lomaltapaluurahasta puolet suoritetaan enakkona vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä. Tätä osaa eivät koske edellä määritellyt lomaltapaluuta koskevat edellytykset.

Lomaltapaluuraha maksetaan myös, jos työntekijä välittömästi ennen vuosiloman alkamista tai vuosiloman päätyttyä työsuhteen kestäessä on ollut pois työstä työnantajan suostumuksella tai vuosilomailaissa määriteltynä työssäolopäivien veroisena päivänä.

Työstä poissaolo hoitovapaan vuoksi rinnastetaan tilanteisiin, joissa työntekijä on poissa työnantajan suostumuksella. Edellytyksenä lomaltapaluurahan maksamiselle on, että työntekijä palaa työhön hoitovapaalta työsopimuslain tarkoittaman ilmoituksen tai siihen myöhemmin perustellusta syystä tehdyn muutoksen mukaisesti.

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.

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

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

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

Päätyneeltä 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.

6.2 Sairausajan palkka

Karenssipäivä

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 3.7 kohdassa tarkoitettu työajan lyhennysvapaa taikka työehtosopimuksen 3.8.3 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 pituiseen ajanjaksoon 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 ajanjakson 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 |

Saman 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

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

Vähennykset

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 päivän 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 tahi sen osa, mikä työntekijän laiminlyönnin johdosta on jäänyt suorittamatta.

Työntekijälle, joka on työnantajan tukeman sairauskassan jäsen, työnantaja on velvollinen maksamaan sairausajan palkan ehdolla, että sairauskassa vapautetaan suorittamasta hänelle sairausavustusta siltä ajalta, jolta työnantaja on palkkaa maksanut. Mikäli sairauden tai tapaturman aiheuttama työkyvyttömyys jatkuu yli sen ajan, jolta työnantaja on velvollinen palkkaa maksamaan, vastaa sairauskassa sääntöjensä mukaisesti jatkuvan avustuksen suorittamisesta.

Jos työpaikalla toimii sairausvakuutuslain alainen kassa, työnantaja voi toteuttaa sairausajan palkan maksuvelvollisuutensa siten, että kassa maksaa myös sairausajan palkan ja työnantaja suorittaa kassalle kannatusmaksun, joka vastaa puheena olevasta sairausvakuutuslain ulkopuolella suoritettavasta avustuksesta aiheutuvia kustannuksia.

Ilmoitusvelvollisuus

Työntekijä on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle sairastumisestaan.

Lääkärintodistus tai muu sovittu selvitys on toimitettava työnantajalle viipymättä.

Edellytykset työterveyshoitajan tai terveydenhoitajan todistuksen hyväksymiselle epidemiatilanteissa

Työntekijöiden sairastumiset voivat epidemioiden aikana olla siinä määrin lukuisia, että lääkäriin pääsy vaikeutuu. Sama tilanne voi syntyä tilapäisesti myös silloin, kun lääkärin palveluksia asian hoitamiseksi ei riittävässä määrin ole saatavissa.

Tällaisissa tapauksissa sairaus voidaan katsoa todistetuksi, kun työterveyshoitaja tai terveydenhoitaja tutkimuksensa perusteella ilmoittaa havaitsemansa oireet ja mahdollisen sairasloman tarpeen enintään kolmeen vuorokauteen saakka kerrallaan edellyttäen, että kertautuvan todistuksen antaja on sama työterveyshoitaja tai terveydenhoitaja. Tällöin on kiinnitettävä erityistä huomiota mahdollisen lääkärinhoidon tarpeeseen. Lisäksi työterveyshoitajan tai terveydenhoitajan on ennen sairaslomatodistuksen antamista täytynyt yhdessä lääkärin kanssa todeta edellä tarkoitettujen tilanteiden olemassaolo.

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 selvitettävä 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 käännyä erikoislääkärin puoleen, pitkäaikainen hoitosuhde, työterveysaseman aukioloajat tai pitkä matka työterveyslääkärin 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 esimiehelleen tai työnantajan ilmoittamalle muulle henkilölle jo ennen työvuoron alkua, milloin se olosuhteet huomioon ottaen on suinkin mahdollista. Tähän liittyvät menettelytavat työnantajan tulee saattaa työntekijöiden tietoon.

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.

Korvaava työ

Korvaavalla työllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään, kun henkilö on kokonaan tai osittain työkyvytön tapaturman tai sairauden johdosta tekemään vakiintunutta tai työsopimuksensa mukaista työtä. Henkilö työskentelee väliaikaisesti kevennyksessä tai muokatussa taikka erikseen sovitussa muussa tehtävässä tai saa koulutusta. Myös työsopimuksen mukainen kevennetty tai muokattu työ voi olla korvaavaa työtä. Korvaavaa työtä voidaan tehdä lääkärin määrittelemän sairauspoissaolon vaihtoehdona. Periaate korvaavassa työssä on se, että työ on mielekästä eikä siitä ole haittaa toipumiselle.

Työntekijää kuultuaan työterveyslääkäri tekee lääketieteellisen arvion työntekijän terveydentilan ja työkyvyn perusteella työntekijän mahdollisuuden tehdä korvaava työtä. Tämän jälkeen työntekijä ja hänen esimiehensä sekä tarvittaessa työterveyshuolto selvittävät onko työntekijälle mahdollista osoittaa korvaavaa työtä.

Korvaavan työn pitää olla tarkoituksenmukaista ja mahdollisuuksien mukaan työntekijän normaaleja työtehtäviä vastaavia. Tilanteen mukaan korvaavan työn tekemisen sijaan työntekijälle voidaan järjestää koulutusta. Ennen korvaavan työn käyttöönottoa pääluottamusmies ja työsuojeluvalltuutettu sopivat toimipaikkakohtaisesti niistä töistä koulutuksen lisäksi, joita voidaan tehdä korvaavana työnä.

6.3 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 hoitotoinen ja valtioneuvoston asetuksen 339/2011 mukaiset syöpäseulonnat (rintasyöpä ja kohdun kaulan syöpä).

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 määräytyy työehtosopimuksen sairausajan palkanlaskentasääntöjen mukaan. Lakisääteisten terveystarkastusten osalta maksetaan matkakorvaukset työehtosopimuksen matkakorvauksia koskevien periaatteiden mukaisesti.

6.4 Perhevapaat

Lisätietoa perhevapaista www.kela.fi/perhevapaat.

Raskaus- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa

Työntekijän raskaus- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.

Raskausvapaan palkka

Oikeus raskausvapaan palkkaan on työntekijällä (synnyttävä vanhempi), jolla on oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen raskausrahaan, ja jonka työsuhde on jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä. Kyseiselle työntekijälle maksetaan raskausvapaan ajalta palkka työsopimuslain 4 luvun 1 §:n perusteella tulevan raskausvapaan alkamispäivästä lukien. Raskausvapaan palkan suuruus määräytyy kuten sairausajan palkka.

Raskausvapaan ajalta maksetaan palkkaa sen pituiseen ajanjaksoon sisältyviltä työpäiviltä, kuin seuraavasta käy ilmi:

Työsuhde, joka ennen vapaan alkua on jatkunut yhdenjaksoisesti

- alle 3 vuotta
- 3 vuotta mutta alle 5 vuotta
- 5 vuotta mutta alle 10 vuotta.
- 10 vuotta tai kauemmin

Ajanjakson pituus kalenteripäivinä

22 päivää
29 päivää
40 päivää
46 päivää

Vanhempainvapaan palkka

Oikeus vanhempainvapaan palkkaan on työntekijällä, jolla on oikeus sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 1-3 momentin (14.1.2022/28) mukaiseen vanhempainrahaan, ja jonka työsuhde on jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä tai adoptiovanhemman osalta vähintään kuusi kuukautta ennen adoptiolapsen hoitoon ottamista.

Kyseiselle työntekijälle maksetaan vanhempainvapaan ajalta palkkaa työsopimuslain 4 luvun 1 §:n perusteella tulevan vanhempainvapaan ensimmäisen jakson alkamispäivästä lukien. Vanhempainvapaan ajalta maksetaan palkkaa kuuden (6) arkipäivän pituiseen ajanjaksoon sisältyviltä työpäiviltä. Vanhempainvapaan palkan suuruus määräytyy kuten sairausajan palkka.

Pöytäkirjamerkintä:

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

Vähennykset

Siltä ajalta, jolta työnantaja on työntekijälle maksanut raskausvapaan palkan tai vanhempainvapaan palkan, on työnantaja oikeutettu nostamaan itselleen palautuksena työntekijälle sairausvakuutuslain mukaan maksettavan raskausvapaan ja vanhempainvapaan palkan tai saamaan sen takaisin työntekijältä, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrän.

Kokonaissuunnitelma

Perhevapaista on ilmoitettava työsopimuslain 4 luvussa säädetyn mukaisesti.

Raskaus- ja vanhempainvapaalta tai hoitovapaalta palaavalla työntekijällä on oikeus palata aikaisempaan tai siihen rinnastettavaan työhön.

Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuminen

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

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.

Vaikeasti sairas lapsi

Työntekijällä, jonka lapsi sairastaa valtioneuvoston päätöksessä n:o 1315/89 tarkoitettua vaikeaa sairautta, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen 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 omaksuman 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.

2. Milloin poissaolo on välttämätön lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi

Poissaolo on sallittu sopimuksen mukaan sekä lapsen äidille, isälle tai jommankumman kanssa vakituisesti samassa taloudessa asuvalle lasta huoltavalle henkilölle. Edellytyksenä poissaololle on molempien huoltovelvollisien ansiotyössä olo. Lähtökohtana on, että työntekijän tulisi ensisijaisesti pyrkiä järjestämään hoito. Vasta silloin, kun tähän ei ole mahdollisuuksia, voi jompikumpi huoltovelvollisista jäädä hoitamaan lasta.

Poissaolotapauksissa työntekijältä vaaditaan selvitykseksi poissaolon välttämättömyydestä tieto lapsen hoitopaikan sekä samassa taloudessa asuvien perheenjäsenten hoitomahdollisuudesta ja sopivuudesta tehtävään. Työnantajalle ei tarvitse antaa selvitystä naapurien, kunnallisten kodinhoitajien ym. hoitajien puutteesta. Perheenjäsenillä tarkoitetaan kyseisen lapsen vanhempia, isovanhempia sekä lapsen vanhempia sisaruksia sekä muita työntekijän taloudessa eläviä.

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 karenssi-aikaa koskevia määräyksiä

4. Saman sairauden uusiutuminen

Jos lapsi sairastuu uudelleen samaan sairauteen 30 päivän kuluessa, suoritetaan työehtosopimuksen sairausajan palkka myös lapsen hoidon osalta ilman karenssia, kuten se tapahtuisi työntekijän omankin sairauden osalta. Sopimuksen tarkoittamana saman sairauden uusiutuminen 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 sovittua 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

Palkallinen poissaolo lapsen äkillisen sairastumisen johdosta ei vähennä vuosiloman ansaitsemista. Tämän mukaan ko. poissaolopäivät rinnastetaan lain tarkoittamiin työssäolopäivien veroisiin päiviin.

7. Yksinhuoltaja

Yksinhuoltajaksi katsotaan myös henkilö, joka pysyvästi on muuttanut asumaan erilleen avio- puolisostaan sekä henkilö, jonka puoliso on estynyt osallistumasta lapsen hoitoon asevelvollisuuden suorittamisen tai reservin harjoitusten vuoksi.

8. Molemmat vanhemmat vuorotyössä

Jos lapsen vanhemmat ovat 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

6.5 Ryhmähenkivakuutus

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

6.6 Työturvallisuus

Yleissääntö

Tapaturmien ja ammattitautien välttämiseksi ryhdytään työntekijöiden turvallisuutta silmällä pitäen kaikkiin tarpeellisiin toimenpiteisiin.

Suojavaatetus ja suojarusteet

Mikäli asiantuntijalausuntojen, työtapaturma- ja ammattitautitilastojen tai muun vastaavan perusteen nojalla yhteisesti voidaan todeta, että erityisten suojavaatteiden tai varusteiden käytöllä työssä on työturvallisuus- tai terveysolosuhteita työssä olennaisesti parantava vaikutus, työnantaja hankkii tällaisen suojavaatteen tai varusteen työpaikalle työntekijän käyttöön, vaikka sen antaminen työturvallisuuslain 15 §:n mukaan ei olisi välttämätöntä. Edellä sanottu ei tarkoita tavanomaista työvaatetusta.

Kemialliset aineet

Tuotannolle tärkeitä kemikaaleja käyttöön otettaessa työnantajan on selvitettävä niiden työntekijöiden terveydelle mahdollisesti aiheuttamat vaarat sekä huolehdittava tarpeellisista suojaustoimenpiteistä.

Työnopastus

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

Työympäristöasiat

Työturvallisuuslaissa (23.8.2002/738) tarkoitettuun työntekijälle annettavaan opetukseen ja ohjaukseen sekä perehdyttämiseen sisällytetään tarpeelliset yritykseen ja työtehtäviin liittyvät ympäristönsuojeluasiat.

Suositus työsuojeluyhteistyön toteuttamiseksi eräissä tapauksissa

Mikäli työpaikalle työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (20.1.2006/44) nojalla ei tarvitse perustaa työsuojelutoimikuntaa ja mikäli muista työsuojelun yhteistointamuodoista ei ole sovittu, liitot suosittelevat, että työpaikan ympäristöasioita, työolosuhteita, työkykyä ylläpitävää toimintaa sekä työsuojelukoulutusta koskevia kysymyksiä käsitellään yhteisesti kulloinkin tarkoituksenmukaiseksi katsottavalla tavalla.

7 LUKU LUOTTAMUSMIEHET JA AMMATTIOSASTO

7.1 Luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut

Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun 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 ja työsuojeluvaltuutettujen kuukausikorvaukset

Pääluottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen kuukausikorvausten määrät ovat 1.2.2024 –

| Työntekijöiden lukumäärä | Korvaus euroa / kuukausi |
|--------------------------|--------------------------|
| alle 20 | 87 |
| 21 - 50 | 87 |
| 51 - 100 | 119 |
| 101 - 200 | 152 |

Kuukausikorvausten määrät ovat voimassa koko sopimuskauden ajan.

Pääluottamusmiehen vapautus työstä

| Työntekijöiden lukumäärä | Vapautus tuntia/viikko |
|--------------------------|---|
| alle 20 | vapautus 1 tunti/viikko ellei paikallisesti toisin sovita |
| 21 - 50 | 4 tuntia |
| 51 - 100 | 8 tuntia |
| 101 - 200 | 16 tuntia |

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

Varapääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun varamiehen irtisanominen

Jos työnantaja irtisanoo pääluottamusmiehen varamiehen työsopimuksen tai lomauttaa hänet silloin, kun hän ei toimi pääluottamusmiehen sijaisena, katsotaan irtisanomisen tai lomauttamisen johtuneen työntekijän luottamusmiestehtävästä, ellei työnantaja voi osoittaa toimenpiteen johtuneen muusta seikasta. Edellä sanottua ei sovelleta siinä tapauksessa, että varapääluottamusmieheksi valittu työntekijä

jo on tehostetun irtisanomissuojan piirissä työosaston tai sitä vastaavan yksikön luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun aseman myötä.

Samaa sääntöä noudatetaan työsuojeluvaltuutetun varamieheen.

TT-SAK yleissopimus

Mitä edellä tässä pykälässä on sanottu pääluottamusmiehen / työsuojeluvaltuutetun varamiehen irtisanomisesta tai lomauttamisesta noudatetaan siitä huolimatta, että työehtosopimuksen osana noudatettavaa TT-SAK yleissopimusta ei tässä yhteydessä ole muutettu. Muilta osin menettellään keskusjärjestönsopimuksen mukaisesti

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

7.2 Ammattiosaston kokoukset

Teollisuusliiton 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:

Sopiminen työnantajan kanssa

Kokouksen pidosta työpaikalla tai muussa seuraavassa kappaleessa tarkoitettussa paikassa on sovittava työnantajan kanssa, mikäli mahdollista kolme päivää ennen aiottua kokousta.

Kokouspaikka

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

Kokouksen järjestäjän vastuu

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

Ammattiliiton edustajat

Kokouksen järjestäjällä on oikeus kutsua kokoukseen Teollisuusliitto ry:n ja sen alayhdistyksen, kuten myös asianomaisten keskusjärjestöjen edustajia.

Teollisuusliitto ry:n toimihenkilöiden vierailut työpaikoilla

Teollisuusliitto ry:n toimihenkilöillä on oikeus käydä tutustumassa olosuhteisiin tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvilla työpaikoilla siitä asianomaiselle työnantajan edustajalle ilmoitettuaan.

7.3 Ammattiliiton hallintoelinten kokoukset

Työntekijällä, joka on valittu edustajaksi Teollisuusliitto ry:n liittokokouksen tai jäseneksi liiton valtuustoon, hallitukseen taikka niiden asettamiin pysyviin elimiin (sektorijohdokunta, työehtoneuvottelukunta, ruotsinkielinen jaosto, työympäristö ja tasa-arvojaosto, nuorisajaosto, koulutusjaosto ja kulttuuri- ja vapaa-ajan jaosto), on oikeus saada vapautusta työstä osallistuakseen näiden hallintoelinten virallisiin kokouksiin, mikäli se aiheuttamatta tuntuvaa haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle käy päinsä.

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

7.4 Ilmoitustaulut

Teollisuusliitto ry:n sekä sen paikallisen ammattiosaston ilmoituksia ja tiedotteita saadaan tehdasalueella kiinnittää vain työnantajan niitä varten osoittamille ilmoitustauluille.

7.5 Ay-jäsenmaksun pidättäminen

Työnantaja pidättää, mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, työntekijän palkasta palkanmaksukausittain Teollisuusliitto ry:n jäsenmaksut ja tilittää ne ammattiliiton osoittamalle pankkitilille. Jäsenmaksujen pidättäminen suoritetaan siten, kuin Elinkeinoelämän Keskusliiton ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön (SAK) välillä on erikseen sovittu.

8 LUKU NEUVOTTELUJÄRJESTYS

8.1 Paikallinen sopiminen

Työehtosopimuksessa erikseen mainituista asioista voidaan paikallisesti sopia toisinkin tämän työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti. Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Ellei muusta irtisanomisajasta ole sovittu, toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen (3) kuukauden pituisista irtisanomisaikaa noudattaen. Irtisanomisaika voidaan sopia enintään kuuden (6) kuukauden pituiseksi.

Luottamusmiehen ja työnantajan välillä tehty sopimus sitoo työnantajaa sekä niitä työntekijöitä, joita luottamusmies EK:n ja SAK:n välisen yleissopimuksen mukaisesti edustaa, ja se on solmittava kirjallisesti, mikäli jompikumpi sopijapuoli sitä pyytää. Kirjallinen sopimus on voimassa olevan työehtosopimuksen osa, ja sitä sovelletaan senkin jälkeen, kun työehtosopimuksen voimassaolo muutoin on lakannut.

Liitot ovat yksimielisiä siitä, että yrityksissä / työpaikoilla voi olla tarvetta sopia paikallisesti myös muista kuin työehtosopimuksessa erikseen mainituista asioista. Työlainsäädännön tiettyjen normien pakottavuus huomioon ottaen tällaiset sopimukset on toimitettava liittojen tarkastettavaksi.

8.2 Erimielisyyksien ratkaiseminen

Paikalliset neuvottelut

Jos työnantajan ja työntekijän välillä ilmenee erimielisyyttä tämän työehtosopimuksen soveltamista tai tulkintaa koskevassa asiassa, työpaikalla on pyrittävä sovintoon EK:n ja SAK:n väliseen yleissopimukseen kirjattua neuvottelujärjestystä noudattaen. Ellei erimielisyyttä saada työpaikalla selvitettyksi, asia voidaan jommankumman paikallisen osapuolen niin halutessa siirtää liittojen ratkaistavaksi.

Liittojen väliset neuvottelut

Tähän työehtosopimukseen osallisen liiton esittäessä neuvotteluja edellisessä kappaleessa tarkoitetussa tilanteessa, neuvottelut on aloitettava niin pian kuin mahdollista ja ne on käytävä kaikkea aiheutonta viivyttelyä välttämällä.

Työtuomioistuin

Jos erimielisyyttä ei liittojenkaan välillä pystytä selvittämään, asia voidaan saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

9 LUKU SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

9.1 Työehtosopimuksen voimassaolo

Uudistettu työehtosopimus on voimassa 23.2.2023.–31.1.2025 jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

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

Sopimuskappaleet

Tätä työehtosopimusta on tehty kolme yhtäpitävää kappaletta, yksi kullekin sopijapuolelle.

Helsingissä 23.2.2023

Yhteinen Toimialaliitto ry

Tekstiilihuoltoliitto ry

Teollisuusliitto ry

LIITE1 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 koulutukseen.

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 osallistua irtisanomisaikanaan työllistymisohjelman tekemiseen, oma-aloitteeseen tai viranomaisaloitteeseen 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 pyydettyä esitettävä luotettava selvitys vapaan perusteesta.

LIITE 2

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 yhteiskunnallisessa päätöksenteossa.

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

Perusoikeudet

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

Työnjohto-oikeus

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

Osapuolten neuvottelut ja lausuntojen pyytäminen

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

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

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

Ennakkoilmoitus työtaisteluista

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

Soveltamisala

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

Organisaatio- yms. muutokset

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

Lakiviittaukset

Siltä osin kuin tässä sopimuksessa ei ole toisin sovittu, noudatetaan *yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia (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 muutoksen toteuttamiseen.

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

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

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

Yhteistoiminnan toteuttaminen

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

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

Kehittämistoiminnan toteuttamiseksi voidaan paikallisesti sopia sellaisen yhteistoimintaelimen perustamisesta, joka käsittelee kehittämistoimintaan sisältyvät asiat. Se voi korvata erilliset yhteistoiminta- ja työsuojelutoimikunnat sekä muut vastaavat toimikunnat. Sama yhteistoimintaelin voi vastata myös yhteistoimintalain, työsuojelun valvontalain, työterveyshuoltolain (1383/2001) 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 työpaikkaterveydenhuoltoon.

Tyky-toiminta

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

3 LUKU YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT JA YHTEISTOIMINTAORGANISAATIOT

3.1

Luottamusmiehiä koskevat määräykset

Valitseminen

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

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

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

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

Tehtävät

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

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

Neuvottelujärjestys

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

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

Paikallisten osapuolten yhdessä pyytäessä on 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 työsuojeluasiossa annetun lain mukaisesti.

Tehtävät

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

Asiamies

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

Toimikunta

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

Soveltamisalan rajoitus

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

3.3

Ilmoitukset

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

4 LUKU

LUOTTAMUSMIESTEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN SEKÄ TYÖSUOJELUASIAMIEHEN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

4.1

Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen

Vapautus

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

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

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

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

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

Ansionmenetyksen korvaaminen

Työnantaja korvaa sen ansion, jonka tässä sopimuksessa tarkoitettu henkilöstön edustaja menettää työaikana joko paikallisessa neuvottelussa työnantajien edustajien kanssa tai 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 alemmpipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli ao. tehtävään valituksi tullessaan. Häntä ei saa myöskään siirtää vähempiarvoiseen työhön, jos työnantaja voi tarjota hänelle muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä. Jos pääluottamusmieheksi tai työsuojeluvaltuutetuksi valitun henkilön varsinainen työ vaikeuttaa luottamustehtävien hoitamista, on hänelle, ottaen huomioon työpaikan olosuhteet ja hänen ammattitaitonsa, järjestettävä muuta työtä. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista. Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä tapahtuvaa ansiokehitystä.

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

Ammattitaidon ylläpitäminen

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

Liikkeen luovutus

Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun asema jatkuu liikkeen luovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettava liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tämän sopimuksen kohdassa 4.3 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 pääluottamusmiestä tai työsuojeluvaltuutettua saa irtisanoa tai lomauttaa ellei tuotantoyksikön toimintaa keskeytetä kokonaan. Mikäli pääluottamusmiehen 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 pääluottamusmies voidaan irtisanoa tai lomauttaa työsopimuslain 7:10 §:n 2 momentin mukaisesti vain, kun työ kokonaan päättyy eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön työsopimuslain 7:4 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

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

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

Ehdokassuoja

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

Jälkisuoja

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

Korvaukset

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

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

4.4

Varamiehet

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

5 LUKU

TYÖNANTAJAN TIEDOTTAMISVELVOITTEET

Palkkatilasto- ja henkilöstötiedot

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

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

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

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

Tiedot ulkopuolisesta työvoimasta

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

Työaikakirjanpito

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

Tietojen luottamuksellisuus

Pääluottamusmies saa edellä mainitut tiedot luottamuksellisina tehtäviensä hoitamista varten.

Säädökset

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

Yritystä koskevat tiedot

Työnantajan tulee esittää henkilöstölle tai sen edustajille:

Yrityksen tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen siihen perustuva selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta.

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

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

Viipymättä olennaiset muutokset edellä mainituissa tiedoissa.

Niissä yrityksissä, joissa henkilöstömäärä on säännöllisesti vähintään 30, annetaan yhteistoimintalain 3 luvun 10 §:n tarkoittamat yrityksen tilinpäätöstiedot henkilöstön edustajille pyydettyä kirjallisena.

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

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

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

Salassapitovelvollisuus

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

6 LUKU

HENKILÖSTÖN KESKINÄINEN TIEDOTUSTOIMINTA JA KOKOUSTEN JÄRJESTÄMINEN

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

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

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

7 LUKU

KOULUTUS

7.1

Ammatillinen koulutus

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

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

7.2

Yhteinen koulutus

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

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

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

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

Yhteistä koulutusta koskevia määräyksiä sovelletaan myös osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevaan koulutukseen. Koulutukseen osallistumisesta voidaan sopia myös työnantajan ja asianomaisen henkilön kesken. Osapuolet 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 kursseille annetaan työntekijöille tilaisuus osallistua työsuhteen katkeamatta, milloin se aiheuttamatta tuntuvaa haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle käy päinsä. Edellä mainittua haittaa arvioitaessa kiinnitetään huomiota työpaikan kokoon. Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan pääluottamusmiehelle viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, jonka takia vapaan myöntäminen tuottaisi tuntuvaa haittaa. Tällöin olisi suotavaa yhteisesti pyrkiä selvittämään muu mahdollinen ajankohta, jolloin kurssille osallistumiselle ei olisi estettä.

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

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

7.4

Korvaukset

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

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

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

7.5

Sosiaaliset edut

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

8 LUKU

ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ

8.1

Yleistä

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

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

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

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

8.2

Alihankinta

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

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

8.3

Vuokratyövoima

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

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

Vuokratyövoimaa käyttävien yritysten tulee pyydettyäessä 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 sovit- taessa 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

LIITE 3

TYÖSUOJELUVALTUUTETUN AJANKÄYTÖN LASKEMINEN

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

| Toimialakohtainen 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 Muualla 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; sähköteknisten 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 muokaus; 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; sähkö-, 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 työsuojeluvaltuutettuun

LIITE 4**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 määrättäessä työssäolon veroiseksi luetaan aika, joksi työntekijälle on annettu vapautusta työstä oman ammattiliittonsa liittokokoukseen tai liittovaltuuston taikka liittotoimikunnan tai näitä vastaavan hallintoelimen kokoukseen osallistumista varten. Samoin pidetään työssäolon veroisena myös aikaa, joksi vapautusta on annettu Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:n edustajakokoukseen tai valtuuston kokoukseen osallistumista varten. Työntekijän tulee vapautusta pyytäessään esittää asianmukainen selvitys kokoukseen osallistumiseen tarvitsemastaan ajasta.

4 §

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 Nyyssölä

Jorma Rusanen

ELINKEINOELÄMÄN KESKUSLIITTO

Leif Fagernäs

Seppo Riski

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK ry.

Lauri Ihalainen

Lauri Lyly

LIITE 5**IRTISANOMISSUOJASOPIMUS 2001 (TT-SAK)****I YLEISET MÄÄRÄYKSET****1 §****Yleinen soveltamisala**

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

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

Soveltamisohje**Yleinen soveltamisala**

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

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

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

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

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

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

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

2 §**Irtisanomisen perusteet**

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

Soveltamisohje:

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

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

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

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

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

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

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

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

Irtisanomisajan kulumisen ja määräaikainen työ sopimus

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

4 §**Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen**

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

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

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

Soveltamisohje:

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

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

5 §**Irtisanomisesta ilmoittaminen**

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

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

6 §**Irtisanomisen perusteen ilmoittaminen**

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

II IRTISANOMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ**7 §****Soveltamisala**

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

8 §**Irtisanomisen toimittaminen**

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

9 §

Työntekijän kuuleminen

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

Soveltamisohje:

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

10 §

Tuomioistuinkäsittely

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

11 §

Välimesmenettely

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

12 §

Korvaus työ sopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta

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

13 §

Korvauksen määrä

Korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka.

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

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

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

Soveltamisohje:

Työttömyyspäivärahojen osuuden vähentäminen koskee korvausta siltä osin kuin se on korvausta työntekijälle ennen tuomion julistamista tai antamista menetetyistä työttömyydestä johdetuista 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 kestoajaksi.

Lomautusilmoitusaika ennalta arvaamattomissa ja poikkeuksellisissa lomautustilanteissa

Ylivoimaisena esteenä pidettävien ja ennalta-arvaamattomien sekä poikkeuksellisten tilanteiden kohdatessa työpaikkaa ja aiheuttaessa välttämättömän lomautustarpeen, on lomautusilmoitusaika viisi (5) päivää, ellei paikallisesti toisin sovita. Ylivoimaisena esteenä pidetään ennalta-arvaamatonta tilannetta, johon työnantaja ei ole voinut omilla toimillaan vaikuttaa.

Pöytäkirjamerkintä

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

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 työntönteon este johtuu työsopimuslain 2:12.2 §:ssä tarkoitetuista tapauksista.

Poikkeukset lomautusilmoituksen määräajoista

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

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

Työnantajan korvausvelvollisuus eräissä poikkeuksellisissa tilanteissa

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

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

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

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

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

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

Poikkeukselliset lomautustilanteet

1. Lomautuksen peruuttaminen

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

2. Lomautuksen siirtäminen

Lomautusilmoitusaikana ilmaantuva työ voi kuitenkin olla luonteeltaan tilapäistä. Tällöin lomauttamisen peruuttaminen kokonaan ei ole mahdollista vaan lomautuksen 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 jatkaa välittömästi työn tekemisen jälkeen, tulee perustua työnantajan ja työntekijän väliselle sopimukselle. Tällainen sopimus on syytä tehdä ennen työn alkamista. Samassa yhteydessä on syytä selvittää tilapäisen työn arvioitu kesto aika.

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

Lomautus ja lyhennetty työaika

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

Useissa työehtosopimuksissa on määräyksiä 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 lomauttamisen 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 työ sopimus sen kestosta riippumatta viiden päivän irtisanomisaikaa noudattaen. Määräyksen mukaista ilmoitusta ei tarvitse tehdä silloin kun työntekijä on lomautettu määräajaksi.

Muu työ lomautusaikana

Lomauttamisen ei sopimuksen mukaan estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä.

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

Asunto lomautusaikana

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

IV ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

17 §

Työvoiman vähentämistäjärjestys

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

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

Soveltamisohje:

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

18 §

Irtisanomista tai lomautusta koskeva ilmoitus luottamusmiehelle ja työvoimaviranomaiselle

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

19 §

Takaisinottaminen

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

Soveltamisohje:

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

20 §

Seuraamusjärjestelmä

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

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

Muutoin seuraamusjärjestelmän osalta noudatetaan aiemmin vallinnutta käytäntöä.

21 § Voimaantulomääräys

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

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

Helsingissä 10. päivänä toukokuuta 2001

TEOLLISUUDEN JA TYÖNANTAJAIN KESKUSLIITTO

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK

LIITE 6

TEKSTIILIHUOLTOALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMINEN PERHEVAPA- PAAKIRJAUSTEN OSALTA

Aika 15.9.2022

Paikka Yhteinen Toimialaliitto ry, Helsinki

| | | |
|--------------|---|---|
| Läsnä | Pekka Tsupari, Lassi Räsänen, Toni Laiho, | Yhteinen Toimialaliitto ry Tekstiilihuoltoliitto ry Teollisuusliitto ry |
|--------------|---|---|

Yhteinen Toimialaliitto ry, Tekstiilihuoltoliitto ry ja Teollisuusliitto ry ovat sopineet, että tekstiilihuoltoalan työehtosopimusta muutetaan 1.8.2022 voimaan tulleen perhevapaaudistuksen myötä.

1.2.2022 voimaan tulleen tekstiilihuoltoalan työehtosopimuksen mukaisia perhevapaamääräyksiä sovelletaan näistä uusista määräyksistä huolimatta, mikäli lapsen laskettu synnytysaika on ollut ennen 4.9.2022 tai jos adoptiolapsen hoitoonottopäivä on ollut ennen 31.7.2022. Määräyksiä sovelletaan lapsen lasketusta synnytysajasta huolimatta, jos lapsi on syntynyt ja

oikeus vanhempainpäivärahaan on alkanut ennen 1.8.2022. Muissa tapauksissa sovelletaan uusia perhevapaamääräyksiä.

Tekstiilihuoltoalan työehtosopimuksen kohdan 6.4 Perhevapaat neljä ensimmäistä alakohtaa muutetaan 1.8.2022 kuulumaan seuraavasti:

Raskaus- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa

Työntekijän raskaus- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.

Raskausvapaan palkka

Oikeus raskausvapaan palkkaan on työntekijällä (synnyttävä vanhempi), jolla on oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen raskausrahaan, ja jonka työsuhde on jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä. Kyseiselle työntekijälle maksetaan raskausvapaan ajalta palkka työsopimuslain 4 luvun 1 §:n perusteella tulevan raskausvapaan alkamispäivästä lukien. Raskausvapaan palkan suuruus määräytyy kuten sairausajan palkka.

Raskausvapaan ajalta maksetaan palkkaa sen pituiseen ajanjaksoon sisältyviltä työpäiviltä, kuin seuraavasta käy ilmi:

| Työsuhde, joka ennen vapaan alkua on jatkunut yhdenjaksoisesti | Ajanjakson pituus kalenteripäivinä |
|---|---|
| • alle 3 vuotta | 22 päivää |
| • 3 vuotta mutta alle 5 vuotta | 29 päivää |
| • 5 vuotta mutta alle 10 vuotta. | 40 päivää |
| • 10 vuotta tai kauemmin | 46 päivää |

Vanhempainvapaan palkka

Oikeus vanhempainvapaan palkkaan on työntekijällä, jolla on oikeus sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 1-3 momentin (14.1.2022/28) mukaiseen vanhempainrahaan, ja jonka työsuhde on jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä tai adoptiovanhemman osalta vähintään kuusi kuukautta ennen adoptiolapsen hoitoon ottamista.

Kyseiselle työntekijälle maksetaan vanhempainvapaan ajalta palkkaa työsopimuslain 4 luvun 1 §:n perusteella tulevan vanhempainvapaan ensimmäisen jakson alkamispäivästä lukien. Vanhempainvapaan ajalta maksetaan palkkaa kuuden (6) arkipäivän pituiseen ajanjaksoon sisältyviltä työpäiviltä. Vanhempainvapaan palkan suuruus määräytyy kuten sairausajan palkka.

Pöytäkirjamerkintä:

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

Vähennykset

Siltä ajalta, jolta työnantaja on työntekijälle maksanut raskausvapaan palkan tai vanhempainvapaan palkan, on työnantaja oikeutettu nostamaan itselleen palautuksena työntekijälle sairausvakuutuslain mukaan maksettavan raskausvapaan ja vanhempainvapaan palkan tai saamaan sen takaisin työntekijältä, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrän.

Kokonaissuunnitelma

Perhevapaista on ilmoitettava työsopimuslain 4 luvussa säädetyn mukaisesti.

Raskaus- ja vanhempainvapaalta tai hoitovapaalta palaavalla työntekijällä on oikeus palata aikaisempaan tai siihen rinnastettavaan työhön.

Yhteinen Toimialaliitto ry

Pekka Tsupari

Teollisuusliitto ry

Toni Laiho

Tekstiilihuoltoliitto ry

Lassi Räsänen