

Harja- ja sivellinalojen

Työehtosopimus

1.3.2014–31.1.2017

Kemianteollisuus KT ry
Puu- ja erityisalojen liitto ry

Sisällys

HARJA- JA SIVELLINALOJEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISTA TYÖMARKKINAKESKUSJÄRJESTÖJEN TYÖLLISYYS- JA KASVUSOPIMUKSEN MUKAISESTI KOSKEVA ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA	5
I YLEISTÄ	12
1 § Sopimuksen soveltamisala	12
2 § Keskusjärjestöjen väliset sopimukset	12
3 § Työrauhavelvoite	12
4 § Järjestäytymisvapaus	13
II TYÖSUHDEMÄÄRÄYKSET	13
5 § Työsuhteen syntyminen ja lakkaaminen	13
III TYÖAIKAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET	14
6 § Työaika	14
7 § Työajan lyhentäminen	17
8 § Ylityö	19
9 § Sunnuntaityö	20
10 § Hälytysluontoinen työhön kutsuminen	20
IV TYÖPALKAT	21
11 § Palkkaus	21
12 § Työn vaativuus	21
13 § Työkohtaiset palkat	22
14 § Henkilön työsuoritus	22
15 § Suorituspalkka	23
16 § Keskituntiansion laskeminen	24
17 § Siirto toiseen työhön ja keskeytykset työssä	24
18 § Vuorotyö- sekä ilta- ja yötyölisät	25
19 § Olosuhdelisät	25
20 § Palvelusvuosilisä	25
21 § Arkipyhäkorvaus	26
22 § Palkanmaksu	26
V ERINÄISET KORVAUKSET	27
23 § Matkakustannusten korvaaminen	27
24 § Muita korvauksia	27
VI SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET	28
25 § Sairausajan ja äitiys- ja isyysvapaan palkka	28
26 § Lääkärintarkastukset	31

27 §	Vuosiloma	34
28 §	Ryhmähenkivakuutus.....	35
VII	ERINÄISET MÄÄRÄYKSET.....	35
29 §	Henkilökohtaiset työsuhdeasiat	35
30 §	Järjestysmääräyksiä	35
31 §	Puu- ja erityisalojen liiton hallintoelinten kokoukset.....	36
VIII	AMMATTIOSASTOA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET	36
32 §	Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu	36
33 §	Kokousten järjestäminen työpaikoilla ja ilmoitustaulut	38
34 §	Ammattiyhdistysjäsenmaksujen pidättäminen ja tilittäminen	39
IX	NEUVOTTELUJÄRJESTYS	39
35 §	Jatkuva neuvottelumenettely	39
36 §	Paikallinen sopiminen.....	39
37 §	Erimielisyydet ja niiden ratkaiseminen.....	40
X	SOPIMUKSEN VOIMASSAOLOAIKA.....	40
38 §	Voimassaolo ja irtisanomisjärjestys.....	40
LIITE 1	41
LIITE 2	43
LIITE 3	45
LIITE 4	46
LIITE 5	47
LIITE 6	50
LIITE 7	69
LIITE 8	87
LIITE 9	89
LIITE 10	92

KEMIANTEOLLISUUS KT RY
PUU- JA ERITYISALOJEN LIITTO RY

**HARJA- JA SIVELLINALOJEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISTA
TYÖMARKKINAKESKUSJÄRJESTÖJEN TYÖLLISYYS- JA KASVUSOPIMUKSEN
MUKAISESTI KOSKEVA ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA**

Aika 4.11.2013

Paikka Kemianteollisuus KT ry, Eteläranta 10, Helsinki

Läsnä **Kemianteollisuus KT ry**
Pekka Hotti

Puu- ja erityisalojen liitto ry
Sakari Lepola
Jyrki Alapartanen

Kemianteollisuus KT ry ja Puu- ja erityisalojen liitto ry saavuttivat 24.10.2013 neuvottelutuloksen harja- ja sivellinalojen työehtosopimuksen uudistamisesta vuosille 2014–2017 työmarkkinakeskusjärjestöjen 30.8.2013 solmiman työllisyys- ja kasvusopimuksen mukaisesti. Liitot ovat tänään allekirjoittaneet 24.10.2013 saavutetun neuvottelutuloksen mukaisen harja- ja sivellinaloja koskevan työehtosopimuksen.

1. Sopimuskausi

Tämä sopimus on voimassa 1.3.2014–31.1.2017.

Osapuolet toteavat, että uusi työehtosopimus korvaa 1.3.2014 lukien osapuolten kesken ajalle 1.2.2012–28.2.2014 allekirjoitetun työehtosopimuksen.

2. Palkantarkistukset ajalle 1.3.2014–30.6.2015

2.1 Yleiskorotus

Työntekijän palkkaa korotetaan 1.7.2014 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 12 senttiä tunnilta (kuukausipalkkaisuilla 20 euroa kuukaudessa).

Kuukausipalkkaiselle osa-aikaiselle työntekijälle maksettavan korotuksen määrä lasketaan sovitun työajan ja täyden työajan suhteessa.

2.2 Vaativuusryhmäpalkat

Vaativuusryhmäpalkkoja 1-3 korotetaan siten, että vaativuusryhmä 1:een lisätään 10 senttiä taulukon suhteet säilyttäen. Nuorten alle 18-vuotiaiden taulukkopalkkaa korotetaan 1,0 %.

Vaativuusryhmäpalkat ovat 1.7.2014 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien seuraavat:

Vaativuusryhmä 1	864 senttiä/tunti
Vaativuusryhmä 2	1064 senttiä/tunti
Vaativuusryhmä 3	1267 senttiä/tunti

Nuoret alle 18-v. 825 senttiä/tunti

3. Palkantarkistukset 1.7.2015–31.12.2015

3.1 Yleiskorotus

Työntekijän palkkaa korotetaan 1.7.2015 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 0,4 %.

3.2 Vaativuusryhmäpalkat

Vaativuusryhmäpalkkoja 1-3 korotetaan siten, että vaativuusryhmä 1:een lisätään 5 senttiä taulukon suhteet säilyttäen. Nuorten alle 18-vuotiaiden taulukkopalkkaa korotetaan 0,4 %.

Vaativuusryhmäpalkat ovat 1.7.2015 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien seuraavat:

Vaativuusryhmä 1	869 senttiä/tunti
Vaativuusryhmä 2	1070 senttiä/tunti
Vaativuusryhmä 3	1274 senttiä/tunti

Nuoret alle 18-v. 828 senttiä/tunti

3.3 Vuorotyölisät

Vuorotyölisät ovat 1.7.2015 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien seuraavat:

Iltavuoro	93 senttiä/tunti
Yövuoro	167 senttiä/tunti

4. Palkantarkistukset ajalle 1.1.2016–31.1.2017

Työllisyys- ja kasvuopimuksen mukaan keskusjärjestöt tarkastelevat kesäkuussa 2015 yleistä taloudellista tilannetta, rakenteellisen uudistusten toteutumista, työllisyyden, viennin ja kilpailukyyn kehitystä sekä näihin vaikuttavia tekijöitä. Selvitystyössä käytetään tarvittaessa ulkopuolista

tulo- ja kustannuskehityksen selitystoimikuntaa ja ulkopuolisia asiantuntijoita. Tarkastelun perusteella työmarkkinakeskusjärjestöt sopivat kolmatta vuotta koskevan palkkaratkaisun kustannusvaikutuksesta.

Mikäli edellä mainitussa työmarkkinakeskusjärjestöjen välisissä neuvotteluissa ei päästä yksimielisyyteen viimeistään 15.6.2015, neuvottelevat tämän sopimuksen sopijaosapuolet kolmatta sopimusvuotta koskevan palkantarkastuksen toteutuksesta edellä mainittua selvitystyötä apuna käyttäen ja siten, että ratkaisu yritys- ja toimipaikkakohtaiset erot huomioiden vahvistaa vientisektoriin kilpailukykyä ja työllisyyttä. Mikäli palkantarkistuksia koskevissa neuvotteluissa ei päästä yksimielisyyteen, päättyy työehtosopimus ilman erillistä irtisanomista 31.12.2015.

5. Paikallinen sopiminen palkantarkistusten toteutustavasta ja ajankohdasta

Yrityksessä, joka on Kemianteollisuus ry:n jäsen, voidaan yritys- tai työpaikkakohtaisesti sopia yleiskorotuksen ja muiden sopimusratkaisuissa sovittujen korotuserien toteutustavasta (yleiskorotuksena tai yritys- tai toimipaikkakohtaisena eränä) ja maksuajankohdasta (aikaistamisesta tai myöhentämisestä) toisin. Sopimus tehdään luottamusmiehen kanssa ja se on tehtävä kirjallisesti.

Jos yrityksissä tehdään niiden omaan palkkapolitiikkaan perustuvia yleiskorotuksen luonteisia palkankorotuksia työehtosopimuksen palkankorotuksista poikkeavina ajankohtina, voidaan paikallisesti luottamusmiehen kanssa sopia niiden huomioonottamisesta työehtosopimukseen perustuvia yleiskorotuksia toteutettaessa.

Mikäli sovitaan korotuksen ajankohdan myöhentämisestä, tulee samalla sopia muutoksesta mahdollisesti aiheutuneen ansionmenetyksen korvaamisesta vastaavalla kertaluontoisella erällä. Erotus maksetaan yleiskorotuksen toteuttamisajankohdasta.

Ellei edellä mainittua sopimusta tehdä, toteutetaan korotukset kohtien 2-4 mukaisesti.

6. Tekstimuutokset

6.1 Työaika (6 §)

Lisätään uusi 5. kohta, minkä seurauksena nykyisten kohtien 5.-13. numerointia muutetaan vastaavasti:

Paikallisesti voidaan luottamusmiehen kanssa sopia tiettyä työtehtävää, työvaihetta tai ryhmää koskien, ettei ennakolta laadittavaa työajan tasoittumisjärjestelmää laadita, vaan työaika tasoittuu säädettyyn keskimäärään kalenterivuoden aikana.

Paikallisesti on sovittava, milloin kalenterivuoden aikana työaikakertymää tarkastellaan. Sopimus on tehtävä kirjallisesti ja se voi olla voimassa vain määrääjän.

6.2 Työkohtaiset palkat (13 §), nuoret alle 18-vuotiaat

Lisätään palkkataulukon jälkeen seuraava pöytäkirjamerkintä:

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

6.3 Palkanmaksu (22 §)

Poistetaan kohdat 3. ja 4.

6.4 Sairausajan ja äitiysvapaan palkka: otsikon muuttaminen (25 §)

Muutetaan 25 §:n otsikko kuulumaan "Sairausajan ja äitiys- ja isyysvapaan palkka".

6.5 Sairausajan ja äitiysvapaan palkka (25 §)

Muutetaan korvaavaa työtä koskeva 12. kohta kuulumaan seuraavasti:

Työntekijän ollessa sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työsopimuksensa mukaisia työtehtäviä työnantaja voi tarjota korvaavaa työtä, jota henkilö kykenee terveyttään vaarantamatta tekemään. Ennen korvaavan työn aloittamista työnantajan tulee yhteistyössä työntekijän ja työterveyshuollon kanssa selvittää korvaavan työn soveltuvuus työntekijälle.

Korvaavan työn pitää olla tarkoituksenmukaista ja mahdollisuuksien mukaan työntekijän normaaleja työtehtäviä vastaavaa. Korvaavan työn sijasta työntekijälle voidaan järjestää ammatillista koulutusta.

6.6 Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu (32 §)

Päälouottamusmiehen kuukausikorvaus 1.7.2015 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

Työpaikan työntekijöiden lkm	€/kk
alle 51	86
51–100	102

Työsuojeluvaltuutetun kuukausikorvaus 1.7.2015 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien on 60 euroa.

7. Allekirjoituspöytäkirjamerkinnot**7.1 Jatkuva Neuvottelu**

Harja- ja sivellinalan työehtosopimuksen 35 §:ssä todetaan seuraavaa:

"Sopimuskauden aikana voidaan käynnistää neuvottelut työehtosopimuksen jonkin osan selvittämiseksi tai kehittämiseksi. Mikäli sopimuskauden aikana on tarvetta neuvotella työelämän laadullisista kysymyksistä esim. laaja-alaisen työmarkkinaratkaisun yhteydessä tai merkittävän sopimusalaan koskevan lakimuutoksen yhteydessä, osapuolet voivat tehdä tarvittavia esityksiä. Neuvotteluissa sovitut asiat voivat tulla voimaan sopimuskauden aikana."

Keskusjärjestöjen välisessä työllisyys- ja kasvusopimuksessa 30.8.2013 iittoa kannustetaan jatkuvaan neuvotteluun toteamalla, että alakohtaisia sopimustekstejä voidaan lisäksi uudistaa jatkuvan neuvottelemisen periaatteen mukaisesti koko sopimuskauden ajan.

Osapuolet sitoutuvat keskusjärjestöjen suosituksen mukaisesti järjestelmälliseen jatkuvaan neuvotteluun työehtosopimuksen sisällön ja rakenteen uudistamiseksi sopimuskaudella 1.3.2014–31.1.2017. Jatkuvan neuvottelun tuloksena mahdollisesti sovitut tekstimuutokset tulevat voimaan erikseen sovittuna ajankohtana.

7.2 Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen

Liitot ovat yhtä mieltä siitä, että työhyvinvointitoiminta on jatkuvaa ja kokonaisvaltaista työn, työympäristön ja työyhteisön kehittämistä ja että henkilöstön hyvinvointi luo edellytyksiä myös menestyvälle liiketoiminnalle. Työikäisen väestön väheneminen korostaa lisäksi työurien pidentämiseksi suunnattujen toimien tärkeyttä.

Työhyvinvoinnin johtaminen on yksilöiden erilaiset tarpeet tunnistavaa johtamista. Perhetilanne, työvuorot, fyysinen kunto ja henkinen jaksaminen vaikuttavat eri-ikäisten ja erilaisissa elämäntilanteissa olevien yksilöiden ja sitä kautta koko työyhteisön työvireeseen. Työn rakentaminen yksilön vahvuuksien varaan tuottaa koko työyhteisölle lisäarvoa.

Liitot toteavat, että työmarkkinakeskusjärjestöjen työelämäryhmän asettama asiantuntijaryhmä on laatinut raami- ja työurasopimukseen perustuvan ikäohjelmamallin. Keskusjärjestöt käynnistävät mallin jalkauttamisen työpaikoille yhteistyössä Työturvallisuuskeskuksen kanssa.

Laadittu ikäohjelmamalli tarjoaa laajan tietopohjan ikäohjelman laatimiseen yrityksessä. Harkitessaan ikäohjelman tarpeelliseksi, yritykset voivatkin laajasti hyödyntää keskusjärjestöjen opasta ikäohjelman laatimiseksi. Oppaassa käsitellään muun muassa ikäjohtamista, työuran ja työssä jaksamisen suunnittelua sekä erilaisia työaikajärjestelyjä, jotka soveltuvat työssä jaksamisen tukemiseen.

7.3 Poikkeukselliset taloudelliset vaikeudet

Sopijaosapuolet toteavat, että taloudellinen tilanne ja tilauskantavaikkeudet kohtelevat alan yrityksiä eri tavoin. Taloudellisen tilanteen ja tilauskannan muuttuessa poikkeuksellisen vaikeiksi, yritys saattaa joutua turvautumaan erityistoimenpiteisiin toimintaedellytysten turvaamiseksi tai kriisiin vaikutusten rajoittamiseksi.

Yrityksessä tai työpaikalla todetaan yhdessä pääluottamusmiehen kanssa yritystä kohtanneet talous-, tilauskanta- tai työllisyysvaikeudet ja etsitään työvoiman sopeuttamiselle lievempiä keinoja yrityksen toimintaedellytysten palauttamiseksi. Paikallisten osapuolten pyytäessä liitot sitoutuvat käymään neuvotteluja tilanteen vaatimista toimenpiteistä ennen muihin toimenpiteisiin ryhtymistä.

8. Sopimuksen voimassaolo

10.1 Sopimuskauden päättyminen

Työehtosopimus on voimassa 31.1.2017 saakka 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 siksi, kunnes uusi työehtosopimus on tehty tai sopimusneuvottelut ovat päättyneet.

10.2 Irtaantuminen työllisyys- ja kasvusopimuksen mukaisesta ratkaisusta

Työmarkkinoiden keskusjärjestöt arvioivat 25.10.2013, onko työllisyys- ja kasvusopimus saavuttanut riittävän kattavuuden työmarkkinoilla. Jos tällaista kattavuutta ei ole saavutettu ja keskusjärjestöt eivät sitoudu mainitun sopimuksen kohtien 3-5 mukaisiin työelämän kehittämiskäytäntöihin, tämä sopimus raukeaa ja menettää merkityksensä, ja sen sijaan sovelletaan ajalle 1.2.2012–28.2.2014 voimassa olevaksi sovittua työehtosopimusta.

Tämän sopimuksen rautessa osapuolet neuvottelevat tämän sopimuksen pohjalta 1.3.2014 voimaan tulevasta työehtosopimuksesta 28.2.2014 mennessä, elleivät osapuolet sovi muusta ajankohdasta. Jos asiasta ei päästä yksimielisyyteen, voimassaoleva työehtosopimus raukeaa 28.2.2014.

9. Pöytäkirjan tarkastaminen

Tällä pöytäkirjalla on sama sitovuus ja voimassaoloaika kuin osapuolten välisellä työehtosopimuksella.

Tätä pöytäkirjaa on laadittu kaksi samasanaista kappaletta, yksi kummallekin osapuolelle.

Tämä pöytäkirja katsotaan tarkastetuksi ja hyväksytyksi sopijaliittojen allekirjoituksin.

KEMIANTEOLLISUUS KT RY

Pekka Hotti

PUU- JA ERITYI SALOJEN LIITTO RY

Sakari Lepola

Jyrki Alapartanen

KEMIANTEOLLISUUS RY:N

ja

PUU- JA ERITYISALOJEN LIITON

kesken solmittu

HARJA- JA SIVELLINALOJEN TYÖEHTOSOPIMUS

1.3.2014–31.1.2017

I YLEISTÄ**1 § Sopimuksen soveltamisala**

Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan Työnantajain Yleiseen Ryhmään kuuluvien harja- ja sivellinteollisuuden sekä edellä mainittuihin verrattavien alojen teollisuuslaitosten ja niiden apuosastojen sekä näiden työntekijäin välisissä työsuhteissa.

2 § Keskusjärjestöjen väliset sopimukset

Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan seuraavia keskusliittojen välisiä sopimuksia:

- Yleissopimus 1997
- Lomapalkkasopimus 2005
- Irtisanomissuojaa ja lomautusta koskeva yleissopimus 2001

Pöytäkirjamerkintä:

Jos edellä mainittuihin sopimuksiin tehdään tämän työehtosopimuksen voimassa ollessa muutoksia, noudatetaan niitä, ellei jompikumpi osapuoli ole irtisanoutunut.

3 § Työrauhavelvoite

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

2. Liitot ja niiden alayhdistykset ovat velvolliset huolehtimaan siitä, etteivät niiden jäseninä olevat yhdistykset, työnantajat tai työntekijät, joita sopimus koskee, ryhdy työtaistelutoimenpiteisiin eivätkä muutoinkaan riko työehtosopimuksen määräyksiä.
3. Sopimuspuolet ovat velvolliset huolehtimaan siitä, että tähän sopimukseen sidotut työnantajat ja työntekijät mahdollisimman tunnontarkasti noudattavat tämän työehtosopimuksen määräyksiä.

4 § Järjestäytymisvapaus

Työnantajilla ja työntekijöillä on oikeus vapaasti päättää liittymisestään ammatillisiin järjestöihin.

Pöytäkirjamerkintä:

Liitot edellyttävät, että yrityksen palvelukseen otettuja uusia työntekijöitä riittävästi informoidaan mm. työpaikan neuvottelusuhteista ja työoloja koskevista seikoista sekä samalla ilmoitetaan, ketkä toimivat työntekijäin pääluottamusmiehenä ja työsuojeluvaltuutettuna. Milloin työpaikan koko sitä edellyttää, voidaan informaatio tarkoituksenmukaisella tavalla antaa esim. tarvittaessa järjestettävien yrityksen esittelytilaisuuksien yhteydessä.

II TYÖSUHDEMÄÄRÄYKSET**5 § Työsuhteen syntyminen ja lakkaaminen**

1. Työnantajalla on oikeus ottaa toimeen ja lain sekä voimassa olevan työehtosopimuksen puitteissa erottaa työntekijä sekä määrätä työn johtamisesta.
2. Työnantaja ja työntekijä tekevät keskenään työsuhteen joko kirjallisesti tai muutoin todistettavasti.
3. Työsuhdetta päätettäessä sekä lomautuksessa noudatetaan irtisanomisen ja lomautuksen perusteita koskevan yleissopimuksen määräyksiä.

Irtisanomisajat

Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä, eikä muusta ole sovittu, on **työnantajan** irtisanoessaan työsuhteen noudatettava

Työsuhteen pituus	Irtisanomisaika
alle vuoden	14 pv
enintään 4 vuotta	1 kuukausi
yli 4 mutta enintään 8 vuotta	2 kuukautta
yli 8 mutta enintään 12 vuotta	4 "
yli 12 vuotta	6 "

Työntekijän on puolestaan irtisanoessaan työ sopimuksen noudatettava

Työsuhteen pituus	Irtisanomisaika
enintään 5 vuotta	14 vrk
yli 5 vuotta	1 kk

4. Paikallisesti voidaan sopia toisin työehtosopimuksen 6 § mukaisista irtisanomisajoista ja/tai työntekijän takaisinottamisesta (TSL 6 luku 6 §). Sopimuksessa on huomioitava työntekijän työsuhteen keston mukainen irtisanomisaika ja työllistymismahdollisuudet työvoimahallinnon edellyttämällä työssäkäyntialueella sekä työnantajan muut toimet työllistymisen edistämiseksi. Sopimus on tehtävä kirjallisena irtisanomis- ja työsuhteen päättämistilanteissa, ja se annetaan tiedoksi luottamusmiehelle.

III TYÖAIKAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

6 § Työaika

1. Työaikaan nähden noudatetaan voimassa olevan työaikalain säännöksiä.
2. Säännöllinen työaika on enintään kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa.
3. Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös siten, että se keskimäärin on 40 tuntia viikossa:
 - päivätyössä ja kaksivuorotyössä enintään kuuden viikon pituisena ajanjaksona; paikallisesti voidaan sopia vuoden pituisesta ajanjaksosta.
 - keskeytymättömässä vuorotyössä ja keskeytyvässä kolmivuorotyössä enintään vuoden pituisena ajanjaksona
 - edellyttäen, että työtä varten on ennakolta laadittu työtuntijärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen säännöllinen työaika tasoittuu sanottuun keskimäärään.

Pöytäkirjamerkintöjä:

- a) *Työaika keskeytyvässä kolmivuorotyössä on keskimäärin 36,5 tuntia viikossa ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä keskimäärin 34,8 tuntia viikossa.*

Keskimääräinen säännöllinen vuotuinen työaika on niillä työntekijöillä, joilla on oikeus 24 päivän vuosilomaan, keskeytyvässä kolmivuorotyössä 1751 tuntia ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä 1675 tuntia. Niillä työntekijöillä, joilla on oikeus 30 päivän vuosilomaan, on vuotuinen keskimääräinen työaika keskeytyvässä kolmivuorotyössä 1715 tuntia ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä 1640 tuntia.

- b) *Työajan lyhenemisestä aiheutuva ansion vähentyminen korvataan siten, että työntekijä ansaitsee jokaiselta kolmivuorotyössä työskentelemältään säännöllisen työajan tunnilta pennimääräisen lisän, jonka suuruus keskeytyvässä kolmivuorotyössä on 8,1 % ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä 14,8 % tämän työehtosopimuksen mukaisesti määräytyvästä keskituntiansiosta. Muutoin työajan lyhentämisessä noudatetaan liittojen välillä solmittua pöytäkirjaa.*

4. Säännöllinen työaika voidaan järjestää myös siten, että se enintään yksi- ja kaksivuorotyössä 26 viikon pituisena ajanjaksona ja kolmivuorotyön osalta 52 viikon aikana tasoittuu kunkin työaikamuodon osalta sovitun keskimääräiseen viikkotyöaikaan. Yksi- ja kaksivuorotyön osalta voidaan paikallisesti luottamusmiehen kanssa sopia enintään 52 viikon tasoittumisajasta ja säännöllisestä vuorokautisesta työajasta, enintään 12 tunnin pituiseksi, työajan enimmäismäärän ollessa viikossa enintään 52 tuntia.

5. Paikallisesti voidaan luottamusmiehen kanssa sopia tiettyä työtehtävää, työvaihetta tai ryhmää koskien, ettei ennakolta laadittavaa työajan tasoittumisjärjestelmää laadita, vaan työaika tasoittuu säädettyyn keskimäärään kalenterivuoden aikana.

Paikallisesti on sovittava, milloin kalenterivuoden aikana työaikakertymää tarkastellaan. Sopimus on tehtävä kirjallisesti ja se voi olla voimassa vain määräjajan.

6. Työaikalain 7 §:n mukaisessa jaksotyössä säännöllinen työaika määräytyy lain 7 §:n 1. momentin mukaan.
7. Tavoitteena pidetään, että työntekijällä on viikon aikana sunnuntain lisäksi toinenkin vapaapäivä. Jos toiseksi vapaapäiväksi määrätään kiinteä viikonpäivä, tulee sen olla lauantai tai, ellei se ole mahdollista, maanantai. Jos toinen vapaapäivä on liukuva, tulee sen ilmetä etukäteen laaditusta työtuntijärjestelmästä.
8. Arkipyhäviikolla katsotaan arkipyhä päivätyössä ja keskeytyvässä vuorotyössä viikon toiseksi vapaapäiväksi.

Arkipyhäviikolla on arkipäiväksi sattuvan juhlapäivän aaton ja lauantain säännöllinen työaika kahdeksan tuntia. Loppiais-, pääsiäislauantai, helatorstai, juhannus- ja jouluaatto sekä uudenvuoden-, vapun- ja itsenäisyyspäiväviikon lauantai sekä pääsiäisen ja joulun jälkeiset lauantait ovat vapaapäiviä, elleivät tuotannon tekniset syyt muuta vaadi.

9. Säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä tarpeelliset väliajat työssä määrää työnantaja lain ja tämän työehtosopimuksen rajoissa. Käytännön vaatimista tilapäisistä muutoksista neuvotellaan sitä ennen pääluottamusmiehen kanssa.
10. Päivätyössä on työntekijällä tunnin kestävä ruokailutauko, jolloin työntekijä saa vapaasti poistua työpaikaltaan. Paikallisesti sopien voidaan myös päivätyössä noudattaa vähintään puolen tunnin pituisia lepoaikoja siten, että työntekijä saa sen aikana esteettömästi poistua työpaikalta.

Vuorotyössä ei työntekijällä ole ruokailutaukoa, vaan varataan hänelle tilaisuus ruokailuun työn aikana ja tapahtuu ruokailu vuorotyön suorittamisen kannalta kulloinkin sopivimpana ajankohtana. Työntekijälle voidaan kaksivuorotyössä järjestää 1/2 tunnin ruokailutauko työntekijäin omalla ajalla.

Työntekijöille järjestetään päivittäin kaksi 10 minuuttia kestävää virkistystaukoa työn suorittamisen kannalta sopivimpana ajankohtana, jollei paikallisesti toisin sovita. Tämä ei kuitenkaan saa aiheuttaa keskeytystä tuotannollisessa toiminnassa. Järjestely on toteutettava niin, ettei tauko sijoitu yhtä tuntia lähemmäksi työvuoron alkua eikä sen päättymistä, eikä myöskään tuntia lähemmäksi ruokailutaukoa.

11. Pysyvistä työtuntijärjestelmän muutoksesta on ilmoitettava hyvissä ajoin, kuitenkin vähintään seitsemän vuorokautta aikaisemmin ja tilapäiseksi tarkoitettua muutoksesta vähintään kaksi vuorokautta aikaisemmin, ellei kysymys ole hätä- tai siihen verrattavasta työstä. Työaikamuodon muutos katsotaan työtuntijärjestelmän muutokseksi.

Tilapäiseksi työtuntijärjestelmän muutokseksi katsotaan muutos, joka kerrallaan kestää enintään kaksi viikkoa.

12. Työviikko alkaa maanantaina. Sekä arki- että pyhävuorokausi samoin kuin vappu- ja itsenäisyyspäivävuorokausi lasketaan klo 6.00:sta klo 6.00:een, ellei paikallisesti toisin sovita.
13. Vuorotyössä tulee työvuorojen säännöllisesti vaihtua ja enintään kolmen viikon pituisin ajanjaksoin muuttua. Työntekijää voidaan kuitenkin, milloin niin sovitaan, pitää työssä jatkuvasti myös samassa vuorossa, ei kuitenkaan yövuorossa.

Pöytäkirjamerkitöjä:

- a) *Liitot suosittelevat, että juhlapäivän aaton ilta- ja yövuoro tehdään paikallisesti sopien ennakolta sisään. Keskeytymättömässä vuorotyössä sijoitetaan arkipyhäseisokki vastaavaan ajankohtaan, jos se tuotanto teknillisten syiden estämättä on mahdollista.*
- b) *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- tai tarveaineiden puute, tuotteiden riittämätön menekki sekä näihin verrattava syy.*
- c) *Päivätyössä sijoitetaan työaika klo 6.00 – 17.00 välille, ellei paikallisesti toisin sovita.*
14. Yötyötä voidaan paikallisesti sopimalla teettää muussakin, kuin työaikalain 26 §:n mainitsemisissa tilanteissa.

7 § Työajan lyhentäminen

1. Työajan lyhennys koskee työaikamuotoja, joissa säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa. Tällaisia työaikamuotoja ovat normaalisti päivätyö, kaksivuorotyö sekä jatkuva yksivuoro- ja kaksivuorotyö. Lisäksi edellytetään, että työntekijällä on enintään 30 arkipäivän pituinen vuosiloma sekä että hänen vuotuista työaikaansa lyhentävät muutoin vain kirkolliset juhlapyhät, juhannusaatto, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, uudenvuodenpäivä ja vapunpäivä.
2. Vapaata annetaan kalenterivuoden aikana tehdyistä säännöllisistä työpäivistä seuraavasti:

Työvuorojen lkm	Vapaiden lkm
vähintään 18	1
36	2
53	3
70	4
87	5
104	6
121	7
138	8
155	9
172	10
189	11
206	12,5

Tehdyiksi säännöllisiksi työpäiviksi lasketaan myös ne työntekijän sairauden ajalle sattuvat työtuntijärjestelmän mukaiset työpäivät, joilta työnantaja maksaa sairausajan tai synnytysloman palkkaa sekä koulutusaika siltä osin kuin työnantaja korvaa ansionmenetyksen. Samoin rinnastetaan säännöllisiin työpäiviin kunnanvaltuuston ja -hallituksen ja niiden asettamien lautakuntien tai muiden pysyvien elinten ja Puu- ja erityisalojen liiton liittovaltuuston ja -hallituksen kokouksiin ja liittokokoukseen käytetty aika sekä työehtosopimuksessa sovituin edellytyksin valtiollisia vaaleja varten asetetun vaalilautakunnan tai toimikunnan kokouksiin käytetty aika, 50- ja 60 -vuotis-päivät, omat häät, lähiomaisen hautajaiset, kutsunnat, kertausharjoitukset sekä sairaan lapsen hoidon aiheuttama vapaa.

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

Sairaana olevaa työntekijää ei saa määrätä vuorovapaalle. Jos vuorovapaat kuitenkin annetaan tuotanto-osastoille, tuotantolinjalle tai työvuorolle samanaikaisesti, vuorovapaat kuluvat. Vuorovapaat kuluvat myös, jos työntekijälle on ilmoitettu vuorovapaista ennen sairastumistaan.

Työajan lyhennyksen määrästä vähennetään muut kuin kohdassa 1. mainitut vuotuista työaika lyhentävät sopimukseen tai käytäntöön perustuvat

vuosilomajärjestelyt tai vuosittain säännöllisesti toistuvat ylimääräiset vapaapäivät.

3. Kalenterivuoden aikana kertynyt vapaa on annettava työntekijälle viimeistään kalenterivuoden loppuun mennessä tai jos se ei ole mahdollista, niin seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä, ellei paikallisesti toisin sovita. Vapaa annetaan työnantajan määräämänä ajankohtana. Jos vapaa annetaan samanaikaisesti kaikille työntekijöille tai työosastolle, noudatetaan sen antamisessa kahden viikon ilmoitusaikaa.

Vapaan antamistapa jää yritystasolla ratkaistavaksi. Vuorovapaat voidaan käyntiajat huomioon ottaen toteuttaa yrityksissä mm. seuraavasti:

- antamalla työpäivä vapaana,
- antamalla kaksi tai useampia työpäiviä vapaana kerrallaan,
- antamalla arkipyhäviikkojen välipäivä tai välipäivät vapaana,
- antamalla vapaapäivät tuotantotilanteen mukaisesti esimerkiksi kesäaikana.

Vapaata annetaan vähintään työvuoro kerrallaan, ellei paikallisesti toisin sovita.

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

Jos työntekijän vuorovapaisiin vaikuttavien työpäivien lukumäärä on kalenterivuoden lopussa

9 –	17 tai	113 –	120 tai
27 –	35 tai	130 –	137 tai
43 –	52 tai	147 –	154 tai
61 –	69 tai	164 –	172 tai
79 –	86 tai	181 –	188 tai
95 –	103 tai	198 –	205

maksetaan hänelle seuraavana palkanmaksupäivänä puolet yhdestä vapaavuoropalkasta.

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.

- Tämän pykälän tarkoittamissa työaikamuodoissa korvataan työ, joka ylittää asianomaisen työviikon työtuntijärjestelmän mukaisen viikkotyöajan, siten kuin työehtosopimuksessa viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.
- Vuosiloman pituutta määrättäessä pidetään työssäolopäivien veroisina päivinä myös niitä päiviä, joina työntekijä on ollut estynyt tekemästä työtä tämän pykälän mukaisten vapaitten pitämisen vuoksi.
- Työntekijän kanssa voidaan sopia myös siitä, ettei vapaata pidetä. Vapaa-päivänä tehdystä työstä maksetaan työntekijälle 50 prosentilla korotettu palkka.

8 § Ylityö

- Ylityön osalta noudatetaan jäljempänä olevin poikkeuksin voimassa olevan lain säännöksiä.
- Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan korotettua palkkaa työaikalain mukaan, eli kahdelta ensimmäiseltä ylityötunnilta 50 %:n ylityökorotus ja sen jälkeisiltä ylityötunneilta 100 %:n korotus.
- Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

Kun viikoittaisen ylityön lisää on maksettu 8 tunnilta, korvataan sen jälkeen työviikon muut ylityölisään oikeuttavat tunnit ylityölisällä, jonka suuruus on 100 % riippumatta siitä, onko kysymyksessä viikoittainen vai vuorokautinen ylityö.

- Kello 22.00 – 06.00 välisenä aikana tehdystä ylityöstä maksetaan 100 %:lla korotettu palkka.
- Keskeytymättömässä vuorotyössä ja keskeytyvässä kolmivuorotyössä katsotaan viikoittaiseksi ylityöksi ne tunnit, jotka kullakin kalenteriviikolla ylittävät työtuntijärjestelmässä asianomaisen viikon säännölliseksi työajaksi vahvistetun työtuntimäärän, ellei ole sovittu näiden ylityötuntien korvaamisesta vastaavalla vapaa-ajalla.
- Jos työntekijä määrätään välittömästi säännöllisen työajan päätyttyä ylityöhön, sallitaan hänen pitää 15 minuutin levähdystauko, joka lasketaan työaikaan.
- Mikäli työntekijä työskentelee uudenvuodenpäivän, helatorstain, vapunpäivän, itsenäisyyspäivän-, toisen joulupäivän, loppiaisien tai toisen pääsiäispäivän jälkeisenä lauantaina, hänelle maksetaan ko. päivältä palkkaa kuten viikkoilytyöstä on sovittu.
- Mikäli työntekijä vuosiloman, sairauden, tapaturman, lomautuksen tai muun hyväksyttävän syyn vuoksi palaa työhön myöhemmin kuin työviikon alkaessa ei häntä tulisi pitää työssä saman viikon lauantaina eikä sunnuntaina, jos ne muutoin säännönmukaisesti ovat olleet hänen viikkovapaapäiviään.

Jos työntekijä kuitenkin joudutaan pitämään työssä tällaisena päivänä, maksetaan hänelle korotettua palkkaa samalla tavoin kuin mitä viikkoilytyöstä on sovittu.

9 § Sunnuntaityö

Sunnuntaina, kirkollisena juhlapäivänä sekä vappuna ja itsenäisyyspäivänä tehdystä työstä maksetaan lain edellyttämä 100 %:n korotus.

Työntekijälle, jota tilapäisesti tarvitaan viikkolevon aikana työhön yrityksessä suoritettavan työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi, korvataan menetetty viikkolepo lyhentämällä säännöllistä työaikaa viimeistään seuraavan kalenterikuukauden aikana viikkolevon aikana tehtyyn työhön käytetyllä ajalla. Työntekijän suostumuksella voidaan viikkolepokorvaus antaa myös siten, että hänelle suoritetaan työpaikan sekä mahdollisten ylityö- ja sunnuntaityölisien lisäksi korvaus, joka on sama kuin viikkolepopäivänä tehdystä työstä maksettu korottamaton palkka.

Työntekijän kanssa on sovittava ennen viikkolepopäivänä tehtävää työtä, korvataanko menetetty viikkolepo antamalla vastaava vapaa vai maksamalla siitä rahakorvaus.

10 § Hälytysluontoinen työhön kutsuminen

1. Milloin työntekijä kutsutaan hänen poistuttuaan jo työpaikaltaan hälytysluontoisesti työhön säännöllisen työaikansa ulkopuolella maksetaan hänelle vähintään yhden tunnin työpalkka sekä ylityökorvaus, milloin työ samalla on ylityötä. Tämän lisäksi maksetaan erityistä hälytysrahaa seuraavasti:
 - a) jos hälytysluontoinen kutsu on annettu säännöllisen työajan jälkeen tai työntekijän vapaapäivänä, mutta ennen klo 21.00, kahden tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus ja
 - b) jos mainittu kutsu on annettu klo 21.00 ja klo 6.00 välisenä aikana, kolmen tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus. Mikäli työ on samalla ylityötä, on ylityökorvaus tämän kohdan mukaisissa tapauksissa heti 100 %.
2. Milloin työntekijälle hänen klo 16.00 mennessä päättyvällä säännöllisellä työajallaan ilmoitetaan, että hänen tulisi työpaikaltaan jo poistuttuaan palata samana päivänä ylityöhön, joka alkaa klo 21.00 jälkeen taikka työhön, joka edellä tarkoitetun työpäivän jälkeen vastaavasti alkaa klo 24.00 ja klo 6.00 välisenä aikana, maksetaan hänelle ylimääräinen kahden tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus ilman ylityölisää.

IV TYÖPALKAT

11 § Palkkaus

Kuhunkin työhön käytetään parhaiten soveltuvaa palkkausjärjestelmää.

Palkka määräytyy työn vaativuuden, henkilön työsuorituksen, sekä henkilön ja/tai ryhmän työtulosten perusteella. Töiden vaativuus sekä henkilön työsuoritus arvioidaan työpaikkakohtaisesti.

Palkkaustapaa valittaessa tulee erityistä huomiota kiinnittää yrityksen kannattavuuden ja tuottavuuden sekä työntekijöiden ansioiden kehittymistä tukeviin palkkaustapoihin.

Liittojen yhdessä laatimaa koulutusaineistoa voidaan käyttää apuna paikallista palkkausjärjestelmää laadittaessa. (Liite 6)

12 § Työn vaativuus

Työnvaativuusryhmittely ja vaativuuden määrittäminen

Karkearyhmittely

Mikäli paikallisesti ei sovita muusta työn vaativuuden arviointijärjestelmästä, sijoitetaan työt kolmeen vaativuusryhmään seuraavasti.

Vaativuusryhmä 1: lyhyehköä käytännön kokemusta, normaalia vastuuta edellyttävät työt.

Vaativuusryhmä 2: normaalia ammattitaitoa, melkoista vastuuta edellyttävät työt normaalilla kuormituksella tai tason 1 työ kuormitukseltaan raskaana.

Vaativuusryhmä 3: työ vaatii monipuolista ja hyvää ammattitaitoa sekä merkittävää vastuuta edellyttävät työt kuormitukseltaan normaalina tai tason 2 työ kuormitukseltaan raskaana.

Työolosuhteet otetaan huomioon yhtenä kuormitustekijänä.

Pöytäkirjamerkintä:

Mikäli paikallisesti sovitaan vaativuusryhmien lukumäärästä toisin, tulee alimman vaativuusryhmän palkan olla vähintään vaativuusryhmän 1 palkan mukainen ja ylimmän sovittun palkan vähintään vaativuusryhmän 3 palkan mukainen.

Yrityskohtaisen palkkausjärjestelmän laatimisessa huomioon otettavia näkökohtia on laajemmin käsitelty liittojen yhteisesti laatimassa koulutusaineistossa (Liite 6).

13 § Työkohtaiset palkat

Työkohtaiset palkat 1.3.2014 lukien:

Vaativuusryhmä	senttiä/t
1	854
2	1052
3	1252
Alle 18 v.	817

Työkohtaiset palkat 1.7.2014 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

Vaativuusryhmä	senttiä/t
1	864
2	1064
3	1267
Alle 18 v.	825

Työkohtaiset palkat 1.7.2015 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

Vaativuusryhmä	senttiä/t
1	869
2	1070
3	1274
Alle 18 v.	828

Pöytäkirjamerkintä:

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

14 § Henkilön työsuoritus

Työntekijän työsuorituksen arvioinnissa tarkastellaan hänen taitoaan suoritua tekemistään töistä sekä kykyä ja halua kehittää osaamistaan.

Työsuorituksen arvioinnin suorittaa työnantaja tai sen edustaja. Työsuorituksen arviointiperusteista ja arviointimenettelystä sovitaan työpaikkakohtaisesti.

Työsuorituksen arviointiperusteena voidaan käyttää työntekijän työtulosta, ammattitaitoa, monipuolisuutta, työtehtävien osaamisen kehittämistä ja/tai muuta työpaikalla tärkeäksi katsottua tekijää.

Työntekijän pätevyyden tarkistus suoritetaan vähintään kerran vuodessa ellei paikallisesti toisin sovita.

Henkilökohtainen palkanosa on vähintään 2 % työkohtaisesta palkasta.

Työntekijän henkilökohtainen palkanosa määritellään viimeistään 4 kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta tai koeajan päätyttyä.

15 § Suorituspalkka

Tämän työehtosopimuksen tarkoittamia suorituspalkkoja ovat suora urakka, osaurakka ja palkkiopalkka.

Suoralla urakalla tarkoitetaan palkkaustapaa, jossa työntekijän ansio muodostuu yksinomaan kulloisenkin suoritustason ja voimassa olevien yksikköhintojen perusteella.

Osaarakalla tarkoitetaan palkkaustapaa, jossa ansio koostuu kiinteästä, yleensä työkohtaista tuntipalkkaa pienemmästä palkanosasta, joka määräytyy työhön käytetyn ajan perusteella sekä liikkuvasta osasta, joka määräytyy kulloisenkin suoritustasolla ja voimassa olevien yksikköhintojen perusteella.

Urakkatyö on, mikäli mahdollista, aikatutkimuksia hyväksi käyttäen hinnoiteltava siten, että työntekijän ansio nousee normaalilla urakkatyövauhdilla 17 % hinnoitteluperustetta eli työkohtaista palkkaa korkeammaksi ja kasvaa työsuorituksen tai työtehon lisääntyessä vähintään samassa suhteessa.

Urakkatöissä tulee hinnoittelutasot saavuttaa normaalilla urakkatyövauhdilla.

Palkkiopalkalla tarkoitetaan palkkaa, jossa työn vaativuuteen perustuvan kiinteän osan lisäksi maksetaan palkkiota esim. tuotannon määrän ja laadun, tai tuotantokustannusten kannalta merkityksellisten tekijäin nojalla.

Palkkiotyö on, mikäli mahdollista, aikatutkimuksia hyväksi käyttäen hinnoiteltava siten, että työntekijän ansio nousee normaalilla palkkiotyövauhdilla 14 % hinnoitteluperustetta eli työkohtaista palkkaa korkeammaksi ja kasvaa työsuorituksen tai työtehon lisääntyessä. Mikäli työn laatu sen sallii ja se teknisesti on mahdollista, on se pyrittävä järjestämään suorituspalkkatyöksi käyttäen sopivinta 1. kohdassa mainituista suorituspalkkaustavoista.

Suorituspalkkaustavan ja -perusteen tulee olla kaikille samaa työtä tekeville sama.

Pysyväksi tarkoitetun hinnoittelun helpottamiseksi voidaan käyttää myös määräajaksi sovittua koehinnoittelua.

16 § Keskituntiansion laskeminen

Ellei paikallisesti toisin sovita, tarkoitetaan keskituntiansiolla tässä työehtosopimuksessa päättyneitä tilikautta edeltäneen normaalina pidettävän tilikauden työajalta saatua keskimääräistä tuntiansiota vuorotyö- ja olosuhdeliseneen, mutta ilman ylityö- ja sunnuntaityökorotuksia.

17 § Siirto toiseen työhön ja keskeytykset työssä

1. Jos työnantaja siirtää työntekijän toiseen työhön, maksetaan hänelle hänen uuden työnsä perusteiden mukainen palkka, tilapäisten siirtojen ajalta kuitenkin 2. ja 3. kohdissa mainituin poikkeuksin.
2. Jos aikapalkalla työskentelevä työntekijä siirretään tilapäisesti suorittamaan toista työtä aikapalkalla, maksetaan hänelle siirron ajalta, enintään kuitenkin seuraavan työviikon loppuun, hänen entinen aikapalkkansa.

Pöytäkirjamerkintä:

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

3. Jos jatkuva urakkatyötä suorittava työntekijä, joka pystyy normaaliin urakkasuoritukseen, siirretään tilapäisesti suorittamaan toista työtä aikapalkalla, maksetaan hänelle siirron ajalta, enintään kuitenkin seuraavan työviikon loppuun, hänen entisen työnsä urakkatyön hinnoittelupalkka.
 4. Mitä edellä 2. ja 3. kohdissa on sanottu ei koske työntekijää, joka säännönmukaisesti suorittaa eri töitä.
 5. Jos jatkuva urakkatyötä suorittava työntekijä, joka pystyy normaaliin urakkasuoritukseen, siirretään suorittamaan toista urakkatyötä, jossa hän ei aluksi pysty normaaliin urakkasuoritukseen, maksetaan hänelle seuraavan työviikon loppuun saakka vähintään hänen uuden työnsä hinnoittelupalkka.
- Jatkuva urakkatyötä suorittavaksi työntekijäksi katsotaan työntekijä, joka edellisen tilikauden aikana on tehnyt vähintään puolet työajastaan urakkahinnoiteltua työtä.
6. Mitä edellä tässä pykälässä on urakkatyöntekijän osalta sovittu, koskee myös palkkiotyötä suorittavaa työntekijää.
 7. Jos työntekijän työ keskeytyy tavanomaisesta poikkeavan teknillisen tai tuotannollisen häiriön vuoksi eikä työnantaja voi järjestää keskeytyksen ajaksi toista työtä, maksetaan työntekijälle, joka on ilmoittanut keskeytyksestä työnjohtajalleen, keskeytysajalta työkohtainen tuntipalkka. Niissä poikkeuksellisissa tulipalo-, koneen vahingoittumis- ja muissa samankaltaisissa tapauksissa, joita tarkoitetaan työehtosopimuslain 2. luvun 12 §:ssä, noudatetaan lain määräyksiä. Oikeus palkkaan keskeytysajalta on vain työntekijällä, joka on työhön käytettävissä.

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

18 § Vuorotyö- sekä ilt- ja yötyölisät**Vuorolisät 1.3.2014:**

Iltavuoro	92 senttiä/t
Yövuoro	165 senttiä/t

Vuorolisät 1.7.2015 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

Iltavuoro	93 senttiä/t
Yövuoro	167 senttiä/t

Milloin työ ei ole vuorotyötä, ylityötä tai hätätyötä ja työntekijä joutuu suorittamaan sitä klo 18.00 – 22.00 välillä, katsotaan tällainen työ iltatyöksi sekä klo 22.00 – 6.00 välillä suoritettu työ yötyöksi. Iltatyössä maksetaan iltatyölisänä ja yötyössä yötyölisänä vastaavat korvaukset.

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

19 § Olosuhdelisät

Harja- ja sivellinteollisuuden erittäin likaisista tai erittäin raskaista töistä maksettavat lisät on sovittu tehdaskohtaisesti.

20 § Palvelusvuosilisä

1. Joulukuun 1. päivää lähinnä seuraavan palkanmaksun yhteydessä suoritetaan työntekijälle palvelusvuosilisää sen mukaan, kuinka kauan hänen työsuhteensa on tätä edeltävän marraskuun loppuun mennessä yhdenjaksoisesti kestänyt.

Lisä määräytyy seuraavasti:

Työsuhteen kesto/vuotta	Lisänä suoritettava euromäärä lasketaan kaavasta:
10–14	Lkk x 1,5 x KTA
15–19	Lkk x 2,5 x KTA
20–24	Lkk x 3,5 x KTA
25 tai enemmän	Lkk x 4,5 x KTA

Lkk = edellisen lomanmääräytymisvuoden (1.4. - 31.3.) lomaan oikeuttavien kuukausien lukumäärä.

KTA = työehtosopimuksessa tarkoitettu keskituntiansio.

2. Mikäli työntekijälle maksuvuotta edeltäneen lomanmääräytymisvuoden kaikilta kuukausilta ei ole kertynyt loma-oikeutta maksetaan edellä kohdassa 1. mainitusta palvelusvuosilisästä täysinä lomanmääräytymiskuukausia vastaava suhteellinen osuus.

Osa-aikaiselle työntekijälle maksettava palvelusvuosilisä määritellään keskimääräisen viikkotyöajan ja luvun 40 osoittamaksi suhteelliseksi osuudeksi täysimääräisestä palvelusvuosilisästä.

3. Kuuluuko työntekijä lisän soveltamispiiriin ja minkä perusteen mukaisesti mahdollinen lisä hänelle suoritetaan, todetaan vuosittain 30.11. Tällöin todettua perustetta noudatetaan seuraavaan tarkastusajankohtaan asti. Työsuhteen yhdenjaksoisuutta laskettaessa noudatetaan vuosilomalain soveltamiskäytäntöä.

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

4. Palvelusvuosilisä suoritetaan erillisenä lisänä. Sitä ei oteta huomioon työehtosopimuksen eikä lomapalkkasopimuksen tarkoittamia keskituntiansioita laskettaessa.

21 § Arkipyhäkorvaus

1. Työntekijälle, joka on ollut työnantajan palveluksessa vähintään kolme kuukautta ennen pitkäperjantaita, 2. pääsiäispäivää, helatorstaita, vapunpäivää, helluntaipäivää, juhannuspäivää, jouluaattoja, 1. ja 2. joulupäivää sekä uudenvuoden päivää, maksetaan sanotuilta päiviltä ylimääräisenä korvauksena kahdeksan tunnin palkka, joka määräytyy keskituntiansion perusteella

Samoin edellytyksin maksetaan arkipyhäkorvaus myös loppiaispäivältä, mikäli se sijoittuu muuksi arkipäiväksi kuin lauantaiksi.

2. Milloin työntekijä ei sairaudesta tai tapaturmasta johtuvan työkyvyttömyytensä vuoksi tai siitä syystä, että itsenäisyyspäivä sattuu hänen vapaapäiväkseen ole oikeutettu lain mukaiseen itsenäisyyspäivän palkkaan, maksetaan arkipyhäkorvaus tämän työehtosopimuksen mukaisesti.

22 § Palkanmaksu

1. Palkanmaksu tapahtuu vähintään kaksi kertaa kuukaudessa tai joka toinen viikko pankin välityksellä. Jos määrätty palkanmaksupäivä sattuu sunnuntai- tai pyhäpäiväksi, maksetaan palkka edellisenä työpäivänä. Palkan laskemista varten saadaan jättää viiden päivän palkka sisään.

2. Työsuhteen päättyessä maksetaan palkka viimeistään seuraavana arkipäivänä, elleivät urakkatyöntekijöiden osalta työn määrän mittaaminen ja urakka-palkkion laskeminen aiheuta esteitä.

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

V ERINÄISET KORVAUKSET

23 § Matkakustannusten korvaaminen

Matkakorvaukset ja päiväraha maksetaan kulloinkin voimassa olevan verohallituksen vahvistamien matkakustannusten korvausten mukaan.

24 § Muita korvauksia

1. Työnantaja korvaa työntekijälle, joka toimii valtiollisia vaaleja varten lain mukaan asetetun vaalilautakunnan tai toimikunnan jäsenenä, sen ansionmenetyksen, mikä hänelle aiheutuu siitä, että edellä tarkoitettujen toimielimen kokous pidetään hänen työaikanaan, kuitenkin vain siltä osin, kun työntekijä ei ole oikeutettu saamaan ansionmenetyksen korvausta valtion varoista.
2. Työntekijän osallistuessa ensimmäisen kerran varusmiespalveluksen edellyttämään kutsuntaan tai valintatilaisuuteen ja siihen liittyvään lääkärintarkastukseen työnantaja korvaa ansionmenetyksen niiltä työtunneilta, jotka työntekijä kutsunnan, valintatilaisuuden tai lääkärintarkastuksen tapahtuessa hänen työtuntijärjestelmänsä mukaisena työaikana, on joutunut olemaan poissa työstä.
3. Työnantaja maksaa työntekijälle reservin harjoitusten ajalta palkkaa siten, että työntekijä saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut.
4. Työntekijällä, jonka työsuhde on jatkunut vähintään yhdeksän kuukautta, on oikeus 50- ja 60-vuotispäivänään saada säännöllistä työaikaa vastaava palkallinen vapaa silloin, kun merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.
5. Työntekijällä on oikeus saada palkallista vapaata työstä omana hääpäivänään sekä läheisen omaisen hautauspäivänä.

Läheisenä omaisena pidetään työntekijän avo-, aviopuolisoa ja lapsia ja ottolapsia, hänen vanhempiaan sekä veljiään ja sisariaan sekä avo- ja aviopuolison vanhempia.

VI SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET

25 § Sairausajan ja äitiys- ja isyysvapaan palkka

1. Työnantaja maksaa työntekijälle, joka työnantajan hyväksymän selvityksen mukaan on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtä, sairausajan palkkana täyden palkan toisen sellaisen sairauspäivän alusta, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä.
2. Jos sairaudesta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa ennen kuin työsuhde on jatkunut yhden kuukauden, maksaa työnantaja sairausajan palkkana 50 % työntekijän keskituntiansion mukaisesta palkasta, niiltä työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä, jotka ovat työkyvyttömyyden alkamispäivän ja sen jälkeisen 9 arkipäivän pituisen ajanjakson sisällä. Karenssipäivältä maksettavan palkan suhteen ja muutoinkin noudatetaan tämän pykälän määräyksiä.

Sairausajan palkkaa maksetaan sen pituisen ajanjakson työpäiviltä kuin seuraavasta käy ilmi:

Työsuhde, joka ennen työkyvyttömyyden alkua on jatkunut yhdenjaksoisesti	Ajanjakso
Vähintään yhden kuukauden, mutta alle 3 vuotta	28 päivää
3 vuotta mutta alle 5 vuotta	35 päivää
5 vuotta mutta alle 10 vuotta	42 päivää
10 vuotta tai kauemmin	56 päivää

Sairausajan palkka maksetaan myös karenssipäiviltä, mikäli

- työntekijän työsuhde ennen työkyvyttömyyden alkua on yhdenjaksoisesti kestänyt vähintään 6 kuukautta,
 - sairauden aiheuttama työkyvyttömyys on jatkunut kauemmin, kuin sairastumispäivän ja kuusi seuraavaa arkipäivää, tai
 - mikäli työkyvyttömyys on aiheutunut työtapaturmasta.
3. Mikäli työntekijän työkyvyttömyys alkaa kesken työpäivän tai -vuoron, maksetaan hänelle palkkaa työpäivän tai -vuoron loppuun.
 4. Sairausajan palkkaa ei kuitenkaan makseta, jos työntekijä on aikaansaanut sairauden tai tapaturman tahallisesti, rikollisella toiminnallaan, kevytmielisellä elämällään tai muulla törkeällä tuottamuksella.
 5. Työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään 6 kuukautta ennen synnytystä, maksetaan hänen äitiysvapaansa ajalta palkkaa 42 päivän pituisen ajanjakson työpäiviltä työehtosopimuksen 4 luvun 1 §:n nojalla tulevan äitiysvapaan alkamispäivästä lukien.

Milloin naispuolinen työntekijä on adoptoinut alle kouluikäisen lapsen, annetaan hänelle samoin edellytyksin adoptioon välittömästi liittyvänä 42 päivän pituinen äitiysvapaaseen rinnastettava vapaa, jonka ajalta työnantaja maksaa työntekijälle palkkaa äitiysvapaan palkan maksamista koskevien työehtosopimusmääräysten mukaisesti.

Isyysvapaan palkka

Kuuden (6) päivän isyysvapaajaksolta työntekijälle maksetaan säännöllisen työajan palkka. Isyysajan palkan maksussa noudatetaan samoja säännöksiä kuin äitiysvapaan palkan maksamisessa.

6. Sairausajan ja äitiysvapaan palkka lasketaan työehtosopimuksen keskituntiansion perusteella.
7. Sairausajan tai äitiys- ja isyysvapaan palkasta vähennetään, mitä työntekijä saa saman työkyvyttömyyden tai äitiys- ja isyysvapaan takia samalta ajanjaksolta päivä-, äitiys- ja isyysrahaa taikka siihen verrattavaa muuta korvausta lain tai sopimuksen perusteella. Työnantajalla ei kuitenkaan ole oikeutta vähentää ko. korvausta sairausajan tai äitiys- ja isyysvapaan 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 äitiys- ja isyysvapaan palkan, on hän oikeutettu nostamaan itselleen palautuksena työntekijälle tulevan edellisen kappaleen mukaisen päivä-, äitiys- ja isyysrahan tai siihen verrattavan korvauksen taikka saamaan sen määrän takaisin työntekijältä, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrän.

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

Soveltamisohje:

Sopimusmääräyksen 1. kappaleessa mainitulla sopimuksella tarkoitetaan työnantajan ja työntekijän väliseen työsuhteeseen liittyvää tai muutoin heidän välillään tehtyä sopimusta, muttei sen sijaan työntekijän ja jonkun kolmannen henkilön välistä sopimusta. Päivärahaan verrattavilla korvauksilla tarkoitetaan muita päivärahan kaltaisia, ansionmenetyksen johdosta maksettavia etuuksia, kuten esim. työ- ja tapaturmaeläke.

8. Mikäli työpaikalla toimii sairausvakuutuslain alainen kassa, voi työnantaja toteuttaa edellä oleviin kohtiin perustuvat velvollisuutensa siten, että kassa maksaa myös sairausvakuutuslain ulkopuolella suoritettavat avustukset ja työnantaja suorittaa kassalle kannatusmaksun, joka vastaa puheena olevasta sairausvakuutuslain ulkopuolella suoritettavasta avustuksesta aiheutuvia kustannuksia.
9. Työntekijä on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle sairastumisestaan.

10. Työntekijälle, joka on työnantajan tukeman sairauskassan jäsen, on työnantaja velvollinen maksamaan tämän pykälän mukaisen sairausajan palkan ehdolla, että sairauskassa vapautetaan suorittamasta hänelle sairausavustusta siltä ajalta, jolta työnantaja 1. kohdan mukaisesti on palkkaa maksanut. Mikäli sairauden tai tapaturman aiheuttama työkyvyttömyys jatkuu yli sen ajan, jolta työnantaja 1. kohdan nojalla on velvollinen palkkaa maksamaan, vastaa sairauskassa sääntöjensä mukaisesti jatkuvan avustuksen suorittamisesta.

11. Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan äidille tai isälle tämän työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevan määräyksen mukaisesti korvaus lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä, lyhyestä tilapäisestä poissaolosta. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä ja että poissaolosta annetaan työehtosopimuksen sairausajan palkan maksamisesta koskevien määräysten mukainen selvitys. Edellä sanottua sovelletaan myös yksinhuoltajiin.

Työntekijällä, jonka lapsella on valtioneuvoston päätöksen 1335/2004 (Vnp sairausvakuutuslain 23 d §:n 2 momentissa tarkoitetuista vaikeista sairauksista ja vammoista) 1 §:n mukainen vaikea sairaus tai vamma, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen sairausvakuutuslain 23 d §:ssä tarkoitettuun lapsen hoitoon, kuntoutukseen taikka sopeutumisvalmennus- tai kuntoutuskurssille sovitun poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

12. Korvaava työ

Työntekijän ollessa sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työsopimuksensa mukaisia työtehtäviä työnantaja voi tarjota korvaavaa työtä, jota henkilö kykenee terveyttään vaarantamatta tekemään. Ennen korvaavan työn aloittamista työnantajan tulee yhteistyössä työntekijän ja työterveyshuollon kanssa selvittää korvaavan työn soveltuvuus työntekijälle.

Korvaavan työn pitää olla tarkoituksenmukaista ja mahdollisuuksien mukaan työntekijän normaaleja työtehtäviä vastaavaa. Korvaavan työn sijasta työntekijälle voidaan järjestää ammatillista koulutusta.

Pöytäkirjamerkintöjä:

1. Jos työntekijä sairautapauksessa ei matkavaikeuksien vuoksi voi käyttää työnantajan määräämää lääkärinä, on hän oikeutettu käyttämään muuta lääkärinä, mutta on sairausajan palkkaa haluttaessa tällaisen lääkärin antama todistus jätettävä vaadittaessa työnantajan määräämän lääkärin tarkastettavaksi.
2. Jos työnantaja vaatii työntekijää, joka on esittänyt lääkärintodistuksen, toisen lääkärin tarkastettavaksi, suorittaa hän lääkärinpalkkion.
3. Liitot suosittelevat, että työnantaja maksaa sairautapauksissa työntekijälle täyden palkan ja perii itselleen sairausvakuutuksesta työntekijälle tulevan päivärahan.

4. a) Työkyvyttömyys todetaan yrityksen työterveyslääkärin tai muulla työnantajan hyväksymällä lääkärintodistuksella.
- b) Työntekijöiden sairastumiset voivat epidemioiden aikana olla siinä määrin lukuisia, että lääkäriin pääsy vaikeutuu. Sama tilanne voi syntyä tilapäisesti myös silloin, kun lääkärinpalveluksia ei ole saatavilla siinä määrin, että asia voitaisiin muuten hoitaa.
- c) Edellä kohdassa b. tarkoitetuissa tilanteissa sairaus voidaan katsoa todistetuksi myös silloin, kun työterveyshoitaja tai terveydenhoitaja tutkimuksensa perusteella ilmoittaa havaitsemansa oireet ja mahdollisen sairauslomien tarpeen enintään kolmeen vuorokauteen saakka kerrallaan edellyttäen, että kertautuvan todistuksen antaja on sama terveydenhoitaja. Tällöin on kiinnitettävä erityistä huomiota mahdollisen lääkärinhuollon tarpeeseen.

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

26 § Lääkärintarkastukset

- I. Työnantaja korvaa työntekijälle ansionmenetyksen lakisääteistä työterveyshuoltoa koskevan valtioneuvoston päätöksen (950/94) tarkoittamissa ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa hyväksytyissä työsuhteen aikana suoritettavissa terveystarkastuksissa sekä niihin liittyvissä matkoissa hänen menettämäänsä säännöllisiä työtunteja vastaavalta ajalta. Samoin menetellään tapauksissa, joissa on kysymys nuorista työntekijöistä annetussa laissa (998/93), ja säteilylaissa (592/91) tarkoitetuista tutkimuksista. Samaa sääntöä noudatetaan lisäksi niissä tartuntatautilain (583/86) edellyttämässä tutkimuksissa, jotka johtuvat työntekijän siirtymisestä saman yrityksen sisällä työtehtävään, jossa kyseinen lääkärintarkastus vaaditaan.

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

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

- II. Muut kuin lakisääteiset lääkärintarkastukset

Ansionmenetyksen korvattavuuden edellytykset ovat seuraavat:

- a) Perusedellytykset (koskevat kaikkia kohtia b 1 – b 5)

1. Kysymyksessä on oltava sairastumis- tai tapaturmatapaus, jossa on välttämätöntä päästä nopeasti lääkärintarkastukseen. Työntekijän on esitettävä lääkärintarkastuksesta työnantajan hyväksymä selvitys (esim. lääkärintodistus tai lääkäripalkkiokuitti) sekä työnantajan pyytäessä selvitys siitä kuinka kauan lääkärintarkastus odotus- ja kohtuullisine matka-aikoinen kesti.
2. Muissa kuin kohdassa 1. tarkoitetuissa sairastumis- tai tapaturmatapauksissa edellytetään, että työntekijä varaa vastaanottoajan työaikana vain, jos se ei ole kohtuullisen ajan (esim. normaalitapauksissa viikon) kuluessa saatavissa työajan ulkopuolella. Työntekijän on esitettävä luotettava selvitys siitä, ettei hän ole voinut saada vastaanottoa työajan ulkopuolella.
3. Työntekijän on ilmoitettava lääkäriin menostaan etukäteen työnantajalle. Jos ilmoitusta ei ylivoimaisen esteen takia voida etukäteen tehdä, on ilmoitus tehtävä välittömästi, kun se on mahdollista.
4. Lääkärintarkastus on järjestettävä työajan tarpeetonta menetystä välttäen.
5. Mikäli työntekijä saa lääkärintarkastuksen ajalta sairausajan palkkaa, ei korvausta ansionmenetyksestä lääkärintarkastusta koskevien sopimusmääräysten nojalla suoriteta. Korvausta ei suoriteta myöskään sairausajan palkkamääräysten edellyttämänä karenssipäivänä suoritettua lääkärintarkastuksen ajalta.
6. Milloin sairaus on johtunut omasta törkeästä tuottamuksesta tai tahallisuudesta, ei ansionmenetystä korvata.

b) Erityisedellytykset

Ansionmenetykset korvataan:

1. **Uusi tai uusiutuva sairaus**

Sellaisen lääkärintarkastuksen ajalta, jossa todetaan työntekijän sairaus.

Lääkärin tutkimustoimenpiteestä johtuneen, enintään vuorokauden kestäneen työkyvyttömyyden ajalta.

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

2. **Aikaisemmin todettu sairaus**

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

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

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

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

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

3. **Laboratorio- ja röntgentutkimukset**

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

4. **Raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset ja tutkimukset**

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

5. **Äkillinen hammassairaus**

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

III. Mikäli työntekijä joutuu käymään lääkärintarkastuksessa työsuhteen alkaessa sen vuoksi, että työnantaja pitää lääkärintarkastusta työsuhteen syntymisen tai jatkumisen edellytyksenä, korvataan työntekijälle lääkärin tarkastuksesta ja siihen mahdollisesti liittyvästä laboratorio- tai röntgentutkimuksesta aiheutuvat kustannukset sekä menetetyltä säännölliseltä työajalta ansionmenetys, ellei vastaanottoa ole voitu järjestää työajan ulkopuolella.

IV. Edellä kohdissa 1-2. tarkoitettu ansionmenetys määräytyy tämän työehtosopimuksen sairausajan palkan laskenta- ja yhteensovitus sääntöjen mukaan. Samoin sovelletaan päivärahana osalta tämän työehtosopimuksen matkakustannusten korvausmääräyksiä.

Pöytäkirjamerkintöjä:

1. *Ennen työsuhteen alkua suoritettua lääkärintarkastuksesta aiheutuneet kustannukset korvataan, mikäli tarkastusta edellyttänyt työnantaja ottaa ko. henkilön työsuhteeseen.*

2. *Lääkärintarkastuksia koskevien määräysten tulkinnassa noudatetaan tämän työehtosopimuksen liitteessä 3 olevia soveltamisohjeita.*

27 § Vuosiloma

1. Työntekijä saa vuosiloman vuosilomalain mukaan. Työntekijällä on oikeus saada lomaa kaksi arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymisvuodelta. Työntekijällä, jonka työsuhte on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytyttä jatkunut vähintään vuoden, on oikeus saada tältä lomanmääräytymisvuodelta lomaa 2,5 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskaudelta.

Työntekijän osallistuessa ammatilliseen kuntoutukseen, luetaan kyseiset arkipäivät työssäolopäivien veroisiksi päiviksi vuosilomaa ansaittaessa.

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

Pöytäkirjamerkintä:

Jos työt loman aikana keskeytetään, ja joku työntekijä, jolla ei ollut oikeutta lomaan tai ei niin pitkään lomaan kuin keskeytys kestää, haluaa tänä aikana työtä suorittaa, pyritään sitä työnantajan taholta hänelle järjestämään.

3. Vuosilomaltaan työhön palaavalle työntekijälle suoritetaan lomaltapaluurahana 50 % hänen vuosilomapalkastaan.
4. Lomaltapaluurahasta suoritetaan ennakkona puolet vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä.
5. Lomaltapaluurahan saamisen edellytyksenä on, että työntekijä aloittaa vuosilomansa ilmoitettuna tai sovituna ajankohtana ja palaa työhön heti vuosiloman päätyttyä. Mikäli työntekijä on pois työstä, joko välittömästi ennen tai jälkeen vuosilomansa eikä hänellä ole poissaoloonsa alla mainittua syytä, suoritetaan työntekijälle vain puolet loman jälkeen maksettavasta lomaltapaluurahasta.

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

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

6. Lomaltapaluuraha suoritetaan sen palkanmaksun yhteydessä, jolloin työntekijän palkka lomaltapaluuapäivältä maksetaan tai olisi maksettu, mikäli hän ei edellisessä kappaleessa mainitusta syystä olisi ollut estynyt saapumasta

työhön. Mikäli ensimmäisestä loman jälkeisestä työpäivästä seuraavaan palkanmaksupäivään on yli viisi työpäivää, maksetaan lomaltapaluuraha viimeistään viidentenä työpäivänä.

Mikäli vuosiloma on jaettu, suoritetaan kunkin loman osan päätyttyä sitä vastaava osa lomaltapaluurahasta noudattaen vastaavasti, mitä edellä on määrätty.

Pöytäkirjamerkintöjä:

1. *Lomaltapaluuraha maksetaan eläkkeelle siirtyvälle työntekijälle sekä työntekijälle, joka asevelvollisuuden suorittamisen jälkeen palaa työhön palvelukseen kutsutun asevelvollisen työ- ja virkasuhteen jatkumisesta annetun lain edellyttämällä tavalla.*
2. *Liitot pitävät suotavana, että ns. vuosilomaseisokista pyritään alustavasti ilmoittamaan mahdollisimman hyvissä ajoin.*
3. *Mikäli työnantaja on muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä irtisanonut hänen työsuhteen päättyneenä vuosiloman aikana siten, että työntekijä on työsuhteen päättymisen vuoksi estynyt palaamasta vuosilomaltaan työhön, työntekijä ei tästä syystä johtuen menetä oikeuttaan lomaltapaluurahaan.*

28 § Ryhmähenkivakuutus

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

VII ERINÄISET MÄÄRÄYKSET

29 § Henkilökohtaiset työsuhteasiat

Jokaisen työntekijän tulee häntä itseään henkilökohtaisesti koskevassa asiassa kääntyä esimiehensä tai työnantajansa puoleen, ellei asia koske työehtosopimuksen soveltamista tai tulkintemista.

30 § Järjestysmääräyksiä

1. Järjestyksen säilyttämiseksi työpaikalla on työnjohdon määräyksiä ja ohjeita noudatettava. Työnjohdon ja työntekijäin on keskinäisissä suhteissa esiinnyttävä asiallisesti ja arvoa antavasti toisiaan kohtaan.
2. Työnantaja on oikeutettu järjestämään työajan tarkkailun käyttämällä kontrollikelloa tai muita tätä tarkoittavia laitteita. Järjestelyn tulee olla sellaisen, ettei se aiheuta työntekijöille turhaa ajanhukkaa.

Pöytäkirjamerkintä:

Todettiin, että mikäli työnantajalla on aihetta siihen, niin voidaan työnantajan toimesta määrätä toimeenpantavaksi tarkastus työntekijäin poistuessa tehtaalta. Tarkastajan tulee olla samaa sukupuolta kuin tarkastettavan ja tulee tarkastuksen tapahtua sellaisessa paikassa, ettei se herätä huomiota.

3. Työnantajan omistamia työvälineitä ja koneita samoin kuin raaka- ja tarveaineita, puolivalmisteita ja valmisteita on hoidettava hyvin ja käsiteltävä työssä varovasti ja huolellisesti.
4. Paikallisesti voidaan sopia, että työnantaja hankkii työntekijöille työsuojelullisista syistä välttämättömät suojavälineet tai suojavaatetuksen.

31 § Puu- ja erityisalojen liiton hallintoelinten kokoukset

Työntekijällä, joka on valittu Puu- ja erityisalojen liiton hallitukseen tai valtuustoon, on oikeus saada vapautusta työstä osallistuakseen näiden hallintoelinten virallisiin kokouksiin.

Työntekijän on ilmoitettava vapautuksen tarpeestaan niin pian kuin mahdollista sekä esitettävä kirjallinen kutsu ja jos se ei käy kutsusta ilmi, lisäksi muu asianmukainen selvitys kokoukseen tarvitsemastaan ajasta.

VIII AMMATTIOSASTOA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET**32 § Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu**

1. TT:n ja SAK:n välisessä yleissopimuksessa olevia luottamusmiestä koskevia määräyksiä noudatetaan tämän työehtosopimuksen osana.
2. Yleissopimuksen 4.1 kohdan tarkoituksena korvauksena pääluottamusmiehelle maksetaan kuukausittain korvausta seuraavasti:

1.3.2014 alkaen:

Työpaikan työntekijöiden lkm	€/kk
Alle 51 51-100	85 101

1.7.2015 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

Työpaikan työntekijöiden lkm	€/kk
Alle 51 51-100	86 102

3. Luottamusmiestehtävien hoitamista varten järjestetään pääluottamusmiehelle yleissopimuksen edellyttämää vapautusta työstä seuraavasti:

Työpaikan työntekijöiden lkm	Vapautuksen määrä/viikko
Alle 20 20 ja yli	Paikallisen sopimuksen mukaan 4 tuntia/viikko

Päluottamusmiehelle myönnettävän vapaa-ajan pituutta vahvistettaessa todetaan työpaikan työntekijöiden lukumäärä vuosittain marraskuun 1. päivänä. Tämän mukaan vahvistetun vapautuksen pituutta noudatetaan seuraavan vuoden aikana.

Työntekijöiden lukumäärää vahvistettaessa huomioidaan kaikki ko. työpaikan työsuhteessa olevat työntekijät, jotka kuuluvat tämän sopimuksen soveltamisen piiriin.

4. Pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oltava yhtäläiset mahdollisuudet kehittyä ammatissa kuin muilla työntekijöillä. Työnantajan ja pääluottamusmiehen sekä työsuojeluvaltuutetun on selvitettävä myös luottamustehtävän aikana, edellyttääkö hänen ammatitaitonsa ylläpitäminen entiseen tai vastaavaan työhön sellaisen ammatillisen koulutuksen antamista, jota järjestetään myös muille työntekijöille.

Keskusjärjestösopimuksessa todetaan, että pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle tulee järjestää asianmukaiset toimitilat ja toimistovälineet. Liitot toteavat yhteisenä tulkintanaan, että tavanomaisiin toimistovälineisiin kuuluu yrityksessä yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internet-yhteys (sähköposti). Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

5. Työsuojeluvaltuutetulle maksettava kiinteä korvaus on **1.3.2014** lukien määrältään 57 euroa kuukaudessa ja **1.7.2015** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 60 euroa kuukaudessa.
6. Työsuojeluvaltuutetun ja valittujen asiamiesten toimikausi on 4 vuotta 1.1.2008 alkaen.
7. Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun työsuhteen päättämiseen liittyvistä riidoista työnantajan on ilman tarpeetonta viivytystä ilmoitettava työnantajaliitolle, jonka on saatettava asia työntekijäliiton tietoon.

Liittojen on ilman aiheutonta viivytystä selvítettävä paikallisten osapuolten myötävaikutuksella työsuhteen päättämiseen liittyvät taustat.

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

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

8. Työsuojeluvalluutetun ajankäytön laskeminen

Ajankäytön laskeminen perustuu keskusjärjestöjen toimialakerrointa koskevaan 1.4.1986 laadittuun sopimukseen. Sovittiin, että harja- ja sivellinteollisuudessa käytetään toimialan 8 mukaista kerrointa 0.201 x työsuojeluvalluutetun edustamien työntekijöiden lukumäärä = aika tunteina / 4 viikkoa.

33 § Kokousten järjestäminen työpaikoilla ja ilmoitustaulut

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

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

Työehtosopimukseen osallisen ammattiliiton ja sen paikallisten osastojen ilmoituksia ja tiedonantoja saadaan tehdasalueella kiinnittää vain työnantajan sitä varten osoittamille ilmoitustauluille. Ilmoitukset eivät saa olla ristiriidassa tämän työehtosopimuksen kanssa eivätkä saa sisältää työnantajaa tai hänen edustajansa loukkaavaa.

34 § Ammattiyhdistysjäsenmaksujen pidättäminen ja tilittäminen

Työnantaja pidättää, mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, työehtosopimukseen osallisen ammattiliiton jäsenmaksut ja tilittää ne palkanmaksusaisittain ammattiosaston nimeämälle pankkitilille. Pidättäminen suoritetaan siten, kuin Suomen Työnantajain Keskusliiton ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön 13.1.1969 allekirjoittamassa sopimuspöytäkirjassa on erikseen sovittu. Työntekijälle annetaan kalenterivuoden tai työsuhteen päätyttyä verotusta varten todistus pidätetystä summasta.

IX NEUVOTTELUJÄRJESTYS

35 § Jatkuva neuvottelumenettely

Sopimuskauden aikana voidaan käynnistää neuvottelut työehtosopimuksen jonkin osan selventämiseksi tai kehittämiseksi. Mikäli sopimuskauden aikana on tarvetta neuvotella työelämän laadullisista kysymyksistä esim. laaja-alaisen työmarkkinaratkaisun tai merkittävien sopimusala koskevien lakimuutosten yhteydessä, osapuolet voivat tehdä tarvittavia esityksiä. Neuvotteluissa sovitut asiat voivat tulla voimaan sopimuskauden aikana.

36 § Paikallinen sopiminen

Työehtosopimuksessa erikseen mainituista asioista voidaan paikallisesti sopia toisinkin tämän työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti joko työnantajan ja työntekijän tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken. Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu.

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

Pöytäkirjamerkintä:

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

37 § Erimielisyydet ja niiden ratkaiseminen

1. Jos työnantajan ja työntekijän välillä ilmaantuu erimielisyyttä tämän sopimuksen soveltamista, tulkintaa tai rikkomista koskevassa asiassa, on työpaikalla pyrittävä sovintoon neuvottelemalla työnantajan ja työntekijän kesken. Ellei asiaa saada työpaikalla selvitettyksi, voidaan se alistaa ao. liittojen ratkaistavaksi. Työpaikkaneuvottelut tulee käydä ilman aiheetonta viivytystä.
2. Liittojen välisistä neuvotteluista on voimassa mitä TT:n ja SAK:n välillä tehdyssä yleissopimuksessa on sovittu.
3. Tästä sopimuksesta aiheutuvat erimielisyydet, joista sopimuspuolten kesken edellä mainittua menettelyä noudattaen ei ole päästy yksimielisyyteen, voidaan alistaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi.
4. Niin kauan kuin tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvasta asiasta käydään neuvotteluja tai sitä käsitellään tämän pykälän edellisissä kohdissa mainitulla tavalla, ei asian johdosta saa julistaa työneisausta (lakkoa tai työsulkua) tai ryhtyä muuhun toimenpiteeseen vastapuolen painostamiseksi tai työn säännöllisen kulun estämiseksi.

X SOPIMUKSEN VOIMASSAOLOAIKA**38 § Voimassaolo ja irtisanomisjärjestys**

1. Tämä sopimus tulee voimaan 1.3.2014 ja on voimassa 31.1.2017 saakka jatkuen senkin jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.
2. Uudesta työehtosopimuksesta neuvoteltaessa ovat tämän työehtosopimuksen määräykset voimassa siksi, kunnes uusi työehtosopimus on tehty tai sopimusneuvottelut muuten on todettu päättyneeksi.

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

Helsingissä 4. päivänä marraskuuta 2013

KEMIANTEOLLISUUS KT RY

Pekka Hotti

PUU- JA ERITYISALOJEN LIITTO

Sakari Lepola

Jyrki Alapartanen

LIITE 1**1 Selvitys lapsen sairaudesta**

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

2 Milloin poissaolo on välttämätön lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi

Poissaolo on sallittu sopimuksen mukaan sekä lapsen äidille että isälle. Edellytyksenä poissaololle on molempien vanhempien ansiotyössä olo. Lähtökohtana on, että työntekijän tulisi ensisijaisesti pyrkiä järjestämään hoito. Vasta silloin, kun tähän ei ole mahdollisuuksia, hän voi itse jäädä hoitamaan lasta. Poissaolotapauksissa työntekijältä vaaditaan selvitykseksi poissaolon välttämättömyydestä vain tieto lapsen hoitopaikan sekä samassa taloudessa asuvien perheenjäsenten hoitomahdollisuudesta ja sopivuudesta tehtävään. Tämä merkitsee sitä, ettei työnantajalle tarvitse antaa selvitystä naapurien, kunnallisten kodinhoitajien ym. hoitajien puutteesta. Perheenjäsenillä tarkoitetaan kyseisen lapsen vanhempia, isovanhempia sekä lapsen vanhempia sisarusia sekä muita työntekijän taloudessa eläviä.

3 Lapsi sairastuu kesken työpäivän

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

4 Saman sairauden uusiutuminen

Mikäli lapsi sairastuu uudelleen samaan sairauteen työehtosopimukseen tai alakohtaiseen käytäntöön perustuvan 30 päivän kuluessa, suoritetaan työehtosopimuksen sairausajan palkka myös lapsen hoidon osalta ilman karenssia, kuten se tapahtuisi työntekijän omankin sairauden osalta. Sopimuksen tarkoittamana saman sairauden uusimisena 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 vuosiloman ansaitsemiseen

Vuosilomalain 7 §:n luettelo työssäolon veroisesta ajasta ei sisällä lapsen sairastumisesta johtuvia poissaolopäiviä. STK ja SAK ovat kuitenkin sopineet, että palkallinen poissaolo lapsen äkillisen sairastumisen johdosta ei vähennä vuosiloman ansaitsemista. Tämän mukaan ko. poissaolopäivät rinnastetaan lain tarkoittamiin työssäolopäivien veroisiin päiviin.

7 Yksinhuoltaja

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

8 Molemmat vanhemmat vuorotyössä

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

LIITE 2**Sairausajan palkanmaksuun liittyvät menettelytapaohjeet****1 Yrityksen työterveyspalvelujen käyttö tulee olla ensisijaista**

Työntekijän kyvyttömyys työn tekoon todetaan työehtosopimuksen 24 §:n mukaisesti ensisijaisesti yrityksen työterveyslääkärin lääkärintodistuksella. Muun lääkärin kuin työterveyslääkärin antama todistus työkyvyttömyydestä riittää perusteeksi sairausajan palkan maksamiselle tapauksissa, joissa hoidon kiireellisyyden, työterveyslääkärin kaukaisen sijainnin, vastaanottoajan soveltumattomuuden, erikoislääkärin tutkimuksen tarpeellisuuden, matkatyön tai muun perustellun syyn vuoksi työterveyslääkärin käyttö ei ole mahdollista. Jos sairauden laatu tai muu vastaava syy estää lääkärintodistuksen hankkimisen sairauden alkaessa, on se hankittava välittömästi esteen poistuttua.

2 Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet

Työnantaja on velvollinen maksamaan sairausajan palkkaa kun työntekijä on hyväksyttävästi selvittänyt sairausajan palkan maksamisen perusteet.

Mikäli työnantaja ei ole hyväksynyt työntekijän esittämää lääkärintodistusta, on hänellä oikeus osoittaa työntekijä työterveyslääkärin tai muun nimeämänsä lääkärin tarkastettavaksi sen selvittämiseksi, onko työntekijä sairauden vuoksi estynyt työtä tekemästä. Tällöin työnantaja suorittaa lääkärintodistuksen hankkimisesta aiheutuvat kustannukset.

Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet selvitetään työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

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

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

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

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

4 Selvä väärinkäyttö on työsopimuksen purkamisperuste

Mikäli sairausajan palkkaetuja käytetään väärin, ei sairausajan palkkaa makseta, Väärinkäyttö saattaa lisäksi johtaa työsopimuslain säännösten perusteella tapahtuvan työsopimuksen päättämiseen.

5 Sairastumisesta tulee tehdä ilmoitus työnantajalle viipymättä

Työntekijän tulee ilmoittaa sairastumisestaan lähimmälle esimiehelleen tai työnantajan ilmoittamalle muulle henkilölle viipymättä.

Ajoissa tehty ilmoitus on tärkeä sen vuoksi, että työpaikalla mahdollisimman varhaisessa vaiheessa tiedetään, onko joku mahdollisesti poissa ja miten poissaolotapauksessa työt järjestetään.

Jos työntekijä tahallisesti laiminlyö ilmoittaa viipymättä sairastumisestaan työnantajalle, alkaa sairausajan palkan maksuvelvollisuus aikaisintaan sinä päivänä, jona ilmoitus on tehty.

6 Vapaa-ajan harrastusten aiheuttamien vammojen käsittely järjestelmässä

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

7 Sairauspoissaolojen ennaltaehkäisy

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

LIITE 3

SOPIMUS TUTKINTOTAVOITTEISEEN KOULUTUKSEEN LIITTYVÄSTÄ TYÖHARJOITTELUSTA JA TYÖSSÄOPPIMISESTA

1 §

Soveltamisala

Tämä sopimus koskee tutkintotavoitteiseen koulutukseen liittyvää työharjoittelua.

Pöytäkirjamerkintä:

Työssäoppiminen osana toisen asteen ammatillista koulutusta järjestetään ammatillisesta koulutuksesta annetun lain mukaan siten, että tällainen opiskelija ei ole yritykseen työsopimussuhteessa. Poikkeuksellisesti voidaan työssäoppijan kanssa laatia myös työsopimus.

Tämän sopimuksen määräyksiä sovelletaan kuitenkin myös työssäoppijoihin.

2 §

Tutkintotavoitteiseen koulutukseen liittyvää työharjoittelua ja työssäoppimista koskeva yhteistoiminta

Paikallisesti tulee yhteisesti todeta, joko ennen tutkintotavoitteiseen koulutukseen liittyvän työharjoittelun tai työssäoppimisen järjestämistä taikka yhteistoimintalain mukaisen henkilöstö- ja koulutussuunnitelman käsittelyn yhteydessä

-yrityksessä käytössä olevat tutkintotavoitteiseen koulutukseen liittyvät työharjoittelu- ja työssäoppimismuodot ja se,

-ettei niillä ole tarkoitus vaikuttaa yrityksen palveluksessa olevan henkilöstön työsuhteisiin ja

-ettei kenenkään työsopimusta irtisanota tai työntekijöitä lomauteta tämän sopimuksen tarkoittamien henkilöiden vuoksi.

3 §

Henkilöstön työsuhdeturva

Sikäli kun yrityksessä on noudatettu edellä 2 §:ssä todettua menettely tapaa työsopimuslakiin tai irtisanomissuojasopimukseen sisältyvät

- työvoiman vähentämistä
- lisätyön tarjoamisvelvollisuutta tai
- takaisinottoa

koskevat säännökset ja määräykset eivät aseta esteitä tutkintotavoitteeseen koulutukseen liittyvän työharjoittelu- ja työssäoppimispaikkojen tarjoamiselle.

LIITE 4

TYÖNANTAJAIN YLEINEN RYHMÄ RY
PUU- JA ERITYISALOJEN LIITTO

21.11.2002

**HARJA- JA SIVELLINALAA KOSKEVA PÖYTÄKIRJA
OSA-AIKA ELÄKETTÄ JA OSA-AIKAISUUTEEN LIITTYVIÄ TULKINTOJA**

- 1. ARKIPYHÄKORVAUS:** Arkipyhäkorvaus maksetaan aina sen tuntimäärän mukaisena mikä on todellinen keskimääräinen työaika suhteessa kokoaikatyöhön. Esimerkit: mikäli työaika on järjestetty siten, että tehdään töitä jokaisena työpäivänä 4 tuntia, maksetaan arkipyhäkorvaus 4 tunnilta. Mikäli työaika on järjestetty siten, että töitä tehdään kahden viikon jaksoissa ja vapaat vastaavasti pidetään kahden viikon jaksoissa, maksetaan arkipyhäkorvaus 4 tunnin korvauksena, osuupa arkipyhä sitten työ-, eläke- tai vapaa-aikajaksoon.
- 2. PALVELUSVUOSILISÄ:** Palvelusvuosilisän maksamisessa noudatetaan mitä työehtosopimuksen 20 § 1 kohdan 2 kappaleessa on sanottu. Osa-aikaiselle työntekijälle maksettava palvelusvuosilisä määritellään keskimääräisen viikkotyöajan ja luvun 40 osoittamaksi suhteelliseksi osuudeksi täysimääräisestä palvelusvuosilisästä.
- 3. VUOSILOMAPALKKA JA LOMALTAPALUURAHA:** Vuosilomapalkka maksetaan vuosilomalain 12 §:n perusteella, mikäli työsuhde on jatkunut alle vuoden on korvaus 9 %, yli vuoden työsuhdeessa korvaus on 11,5 %. Lomapalkan maksuperusteena on edellisen lomanmääräytymisvuoden aikana maksettu palkka, lukuun ottamatta hätä- tai ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta. Lomaltapaluuraha maksetaan työehtosopimuksen 27 §:n mukaan.
- 4. TYÖAJAN LYHENNYSKORVAUKSET:** Työajan lyhentämisestä johtuva ansionmenetyks korvataan keskeytyvässä kolmivuorotyössä 8,1 %:lla ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä 14,8 %:lla jokaiselta säännöllisen työajan tunnilta ja siltä ajalta kun työnantaja maksaa sairastajan palkkaa. Yksi- ja kaksivuorotyössä työajan lyhennysvapaa annetaan samassa suhteessa, kuin sovittu työaika on kokoaikatyöhön, muutoin noudatetaan työehtosopimuksen 7 §:n määräyksiä.

Työnantajain Yleinen Ryhmä ry

Sari Vannela

PUU- JA ERITYISALOJEN LIITTO

Kalevi Vanhala

Lauri Ainasto

LIITE 5

Työnantajain Yleinen Ryhmä ry
Puu- ja erityisalojen liitto

PÖYTÄKIRJA

1. Sovittiin, että liitteenä olevat sopimusmääräykset työllistymisen ja muutosturvan toimintamallista tulevat voimaan allekirjoittaneiden liittojen välillä 16.2.2005.
2. Todettiin, että työvoimaviranomaiset pyrkivät osaltaan toimimaan työllistymisen ja muutosturvan toimintamallin mukaisesti heti 16.2.2005 alkaen. Työllistymisohjelmaa ja koulutustukea koskeva lainsäädäntö on valmisteilla ja on tarkoitettu tulemaan voimaan mahdollisimman pikaisesti.

Todettiin, että työllisyysohjelmaa ja korotettua koulutustukea koskevia sopimusmääräyksiä voidaan soveltaa täysimääräisesti vasta niitä koskevan lainsäädännön voimaantulon jälkeen.

3. Todettiin, että yhteistoimintamenettelyä koskevilla määräyksillä ei muuteta yhteistoimintalain 2 §:n mukaista soveltamisalaa.
4. Liitteenä työllistymisen ja muutosturvan toimintamalli.

Helsingissä tammikuun 27. päivänä 2005

Työnantajain Yleinen Ryhmä ry

Sari Vannela

Puu- ja erityisalojen liitto

Kalevi Vanhala

Lauri Ainasto

LIITE toimintamalli

TYÖLLISTYMISEN JA MUUTOSTURVAN TOIMINTAMALLI

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

1. Yhteistoiminta- ja irtisanomismenettely

Työnantaja esittää vähintään 10 työntekijää koskevien yhteistoiminta-neuvottelujen 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 yhteistoiminta-neuvotteluissa 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.

2. Työllistymisohjelma ja sen toteuttaminen irtisanomisaikana

Työnantajalla on tiedottamisvelvollisuus oikeudesta työllistymisohjelmaan ja korotettuun koulutustukeen.

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

Työnantaja on velvollinen antamaan työvoimaviranomaiselle työntekijän suostumuksella hänen koulutustaan, työkokemustaan ja työtehtäviään

koskevat tiedot heti irtisanomisten tapahduttua. Työnantaja osallistuu erikseen niin sovittaessa muutoinkin työllistymisohjelman laatimiseen.

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

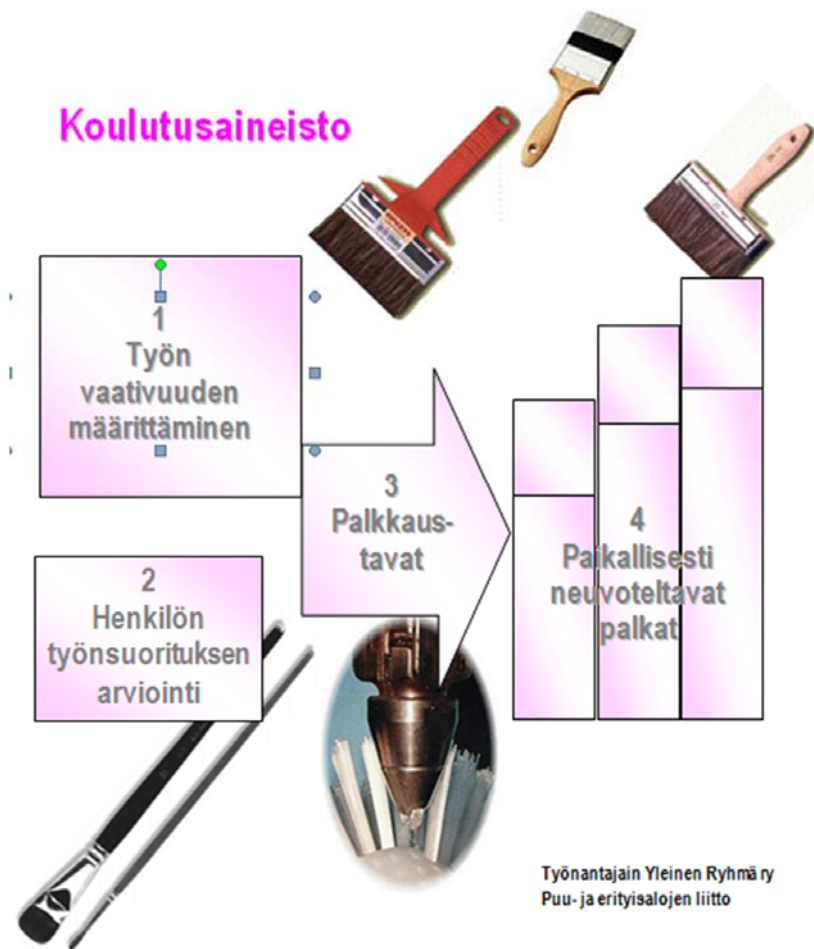
Jos asiasta ei ole irtisanomisen tapahduttua muuta sovittu, työntekijällä on oikeus vapaaseen ilman ansionmenetystä osallistuakseen irtisanomis-aikanaan työllistymisohjelman tekemiseen, oma-aloitteiseen tai viranomais-aloitteiseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun, uudelleensijoitus-valmennukseen, työssä oppimiseen ja harjoitteluun taikka työllistymis-ohjelmansa 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 pyydyttäessä esitettävä luotettava selvitys vapaan perusteesta.

Harja- ja sivellinalojen palkkausjärjestelmien kehittäminen



Työnvaativuuden arviointi, henkilökohtainen palkanosa, palkkaustavan valinta ja paikallisesti neuvoteltavat palkat

Johdanto

Palkka-asioiden johdonmukainen ja pitkäjänteinen hoito varmistaa palkkakustannusten hallinnan ja henkilöstön oikeudenmukaisen ja tasapuolisen palkkakohtelun.

Tämän Työnantajain Yleinen ryhmä ry ja Puu- ja erityisalojen liiton kesken laaditun koulutusmateriaalin tavoitteena on helpottaa palkkaperusteiden ja palkkaustapojen valintaa ja käyttöä, sekä työnvaativuus- ja palkkausjärjestelmien täytäntöönpanoa ja soveltamista.

1 Palkkauksen tavoitteet

Hyvin hoidettu palkkaus perustuu työpaikalla laadittuun palkkapolitiikkaan. Palkkapolitiikassa asetetaan palkkauksen tavoitteet. Keskeisimpiin tavoitteisiin kuuluvat palkkauksen oikeudenmukaisuus, henkilöstön tasapuolinen kohtelu ja palkkauksen kannustavuus. Yksityiskohdat suunnitellaan ja toteutetaan paikallisesti.

2 Palkkaperusteet

Palkkaperusteiden tulee olla tosiasioihin perustuvia ja selkeitä. Niiden mittaamisen on perustuttava oikeisiin ja hyväksyttäviin mittaustapoihin.

Palkkaperusteina käytetään työn vaativuutta ja henkilön työsuoritusta. Niiden käytön perusteena on se tosiasia, että vaativammasta työstä ja paremmasta työsuorituksesta tulee saada parempi palkka, kuin vähemmän vaativasta työstä ja vähemmän hyvästä työsuorituksesta. Palkat siis porrastetaan työn vaativuuden ja työsuorituksen perusteella.

2.1 Työn vaativuuden määrittäminen

Erilaisia työnvaativuuden mittausjärjestelmiä on olemassa runsaasti, karkearyhmittelystä tarkkoihin pisteytysjärjestelmiin.

Valittaessa paikallisesti käyttöön tulevaa järjestelmää on otettava huomioon työpaikan olosuhteet ja tarpeet, kuten töiden lukumäärä.

Jos luokiteltavia töitä on vähän, riittää usein karkearyhmittely.

Jos luokiteltavia töitä on paljon, tarvitaan analyttisempää, pisteytykseen perustuvaa, työnvaativuuden mittausjärjestelmää.

2.1.1 Työnkuvaus

Työn vaativuuden arviointia varten työt on kuvattava niin hyvin, että niiden perusteella voidaan vaativuuden arviointi tehdä luotettavasti.

2.1.2 Karkea ryhmittely

Mikäli paikallisesti ei sovita muusta työn vaativuuden arviointijärjestelmästä, sijoitetaan työt kolmeen vaativuusryhmään.

Määrittäminen tapahtuu kolmen vaativuustekijän, työn vaatiman osaamisen, työn edellyttämän vastuun ja työstä aiheutuvan kuormituksen pohjalta.

Karkearyhmittelyssä otetaan huomioon myös työolosuhteet kuormitustekijänä.

2.1.3 Vaativuusryhmittely

Jos paikallisesti sovitaan muusta arviointijärjestelmästä on vaativuuden eri tekijöiden painotus, mittausjärjestelmä sekä vaativuusryhmien lukumäärä sovittava työpaikkakohtaisesti.

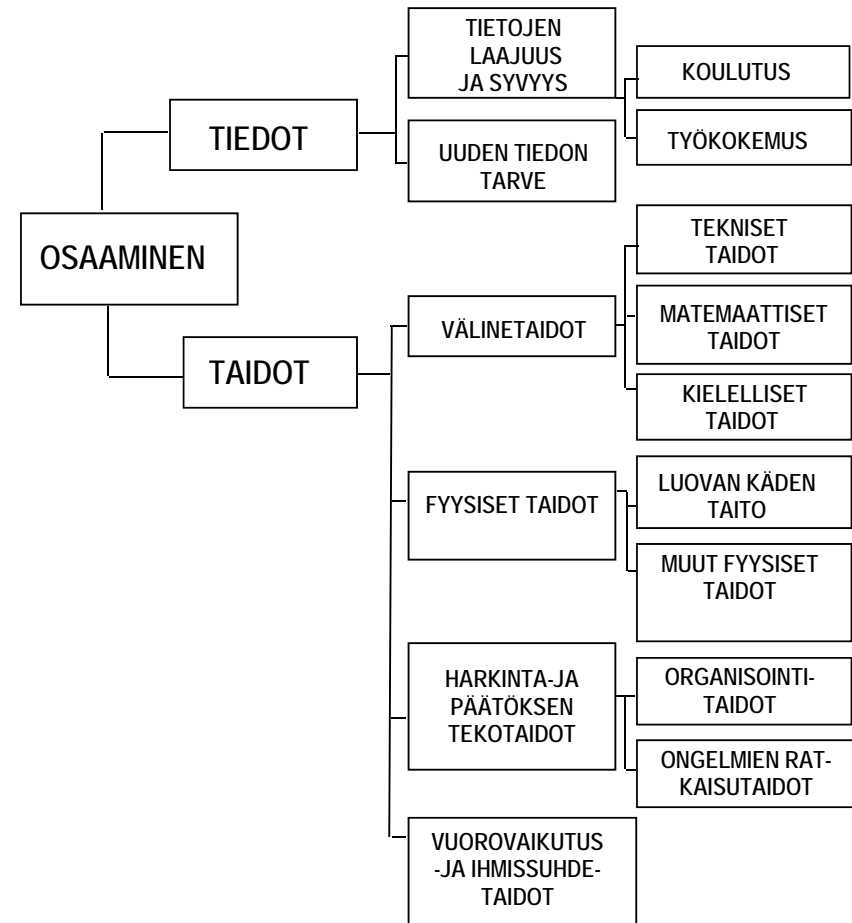
Työpaikan työt jaetaan vaativuusryhmiin työnvaativuustekijöiden avulla.

Työnvaativuustekijöitä ovat työn vaatima osaaminen, työstä aiheutuva vastuu, työn kuormittavuus ja työolosuhteet.

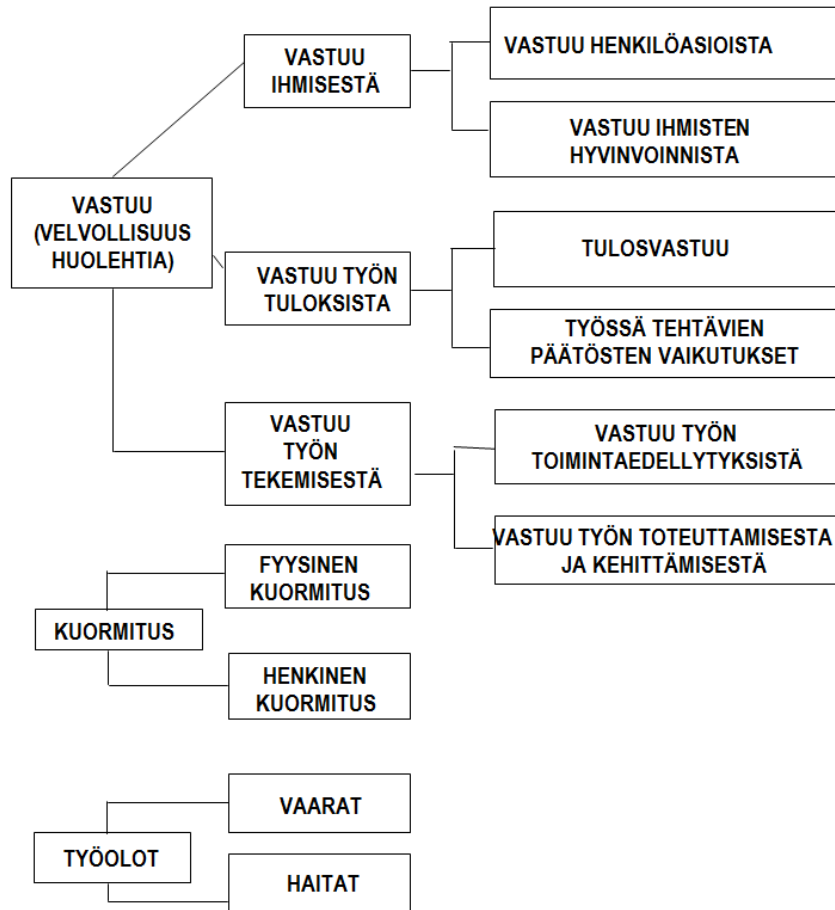
Työn vaatima osaaminen	45-50 %
Työn edellyttämä vastuu	30-35 %
Työn aiheuttama kuormitus	10-15 %
Työolosuhteet	10-15 %

Myös muita vaativuustekijöitä voidaan sopia käytettäväksi työtehtäviä arvioitaessa.

Valtakunnallisessa työarviointitutkimuksessa käytetyt vaativuustekijät



Valtakunnallisessa työnarviointitutkimuksessa käytetyt vaativuustekijät.



ALA- JA TYÖPAIKKAKOHTAISISSA SOVELLUTUKSISSA VAATIMUSTEKIJÄT VOIVAT VAIHEDELLÄ TARPEEN MUKAAN.

Esimerkki karkearyhmittelystä

Määrittäminen tapahtuu kolmen vaativuustekijän, työn vaatiman osaamisen, työn edellyttämän vastuun ja työstä aiheutuvan kuormituksen pohjalta. Tällä karkearyhmittelyllä työt jaotellaan kolmeen vaativuusryhmään.

Taso	Kuvaus
1	Lyhyehköä käytännön kokemusta, normaalia vastuuta ja vähäistä kuormitusta vaativat työt.
2	Normaalialta ammattitaitoa ja melkoista vastuuta vaativat työt normaalialta kuormituksella tai tason 1 työ kuormitukseltaan raskaana.
3	Työ vaatii monipuolista ja hyvää ammattitaitoa sekä suurta vastuuta kuormitukseltaan normaalina tai tason 2 työ kuormitukseltaan raskaana.

Karkearyhmittelyssä otetaan huomioon myös työolosuhteet kuormitustekijänä.

Esimerkki työnvaatavuusryhmittelystä

Työn vaatima osaaminen

Kuvaus	Pisteet
Työ edellyttää lyhyttä opastusta	18
Työ edellyttää huolellista opastusta ja lyhyehköä työkokemusta	54
Työ edellyttää ammatillista koulutusta ja pitkää työkokemusta	90

Työn edellyttämä vastuu

Kuvaus	Pisteet
Työ vaatii tekijältään normaalia vastuuta	12
Työ vaatii tekijältään melkoista vastuuta	36
Työ vaatii tekijältään suurta vastuuta	60

Työstä aiheutuva kuormitus

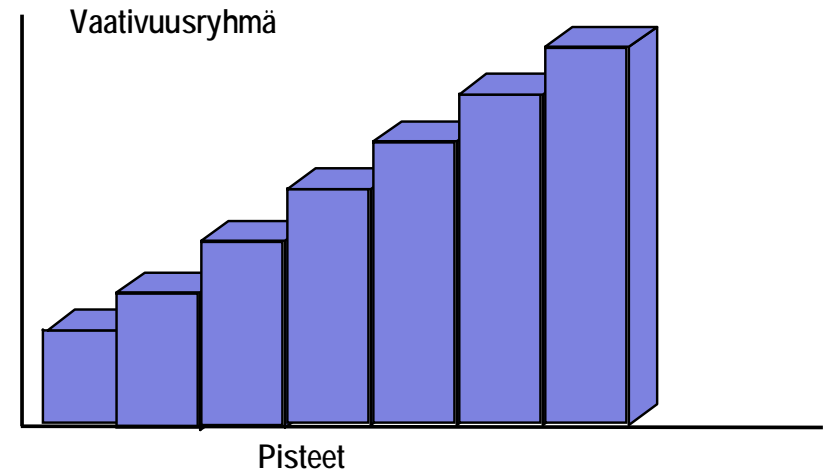
Kuvaus	Pisteet
Kuormitus on vähäistä	6
Kuormitus on normaalia	18
Kuormitus on raskasta	30

Työolosuhteet

Kuvaus	Pisteet
Työolosuhteet ovat hyvät	4
Työolosuhteet ovat normaalit	12
Työolosuhteet ovat vaikeat	20

Työnvaativuusryhmittelyn avulla sijoitetaan työpaikan työt vaativuusryhmiin. Pistesummat osoittavat töiden vaativuusjärjestyksen.

Vaativuusryhmittely



Vaativuuden perusteella porrastetaan työkohtainen palkanosa.

Portaiden lukumäärä valitaan työpaikkakohtaisesti.

2.2 Henkilön työsuoritus

- 2.2.1 Työntekijän työsuorituksen arvioinnissa tarkastellaan hänen taitoaan suoritua tekemistään töistä sekä kykyä ja halua kehittää osaamistaan.
- 2.2.2 Työsuorituksen arvioinnin suorittaa työnantaja tai sen edustaja. Työsuorituksen arviointiperusteista ja arviointimenettelystä sovitaan työpaikkakohtaisesti. Tällaisia voivat olla esimerkiksi työtulokset, ammattitaito, monipuolisuus ja käytettävyys.
- 2.2.3 Yksinkertaisessa työsuorituksen arvioinnissa voidaan työsuoritukset jakaa esimerkiksi kolmelle portaalle:
- tyydyttäviiin
hyviin
erinomaisiin**
- 2.2.4 Haluttaessa analyttisempää työsuorituksen arviointia, voidaan niille laatia pistetaulukot painottaen niitä tekijöitä, jotka koetaan työpaikalla tärkeiksi.
- 2.2.5 Työntekijän pätevyyden tarkistus suoritetaan vähintään kerran vuodessa ellei paikallisesti toisin sovita.
- 2.2.6 Henkilökohtainen palkanosa voisi olla esim.: 2-12 % työkohtaisesta palkasta ellei paikallisesti toisin sovittu.
- 2.2.7 Työntekijän henkilökohtainen palkanosa määritellään viimeistään 4 kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta tai koeajan päätyttyä.

Esimerkiksi työsuorituksen arvioinnista

Tässä tapauksessa työsuoritusta arvioidaan neljällä tekijällä: työtuloksella, ammattitaidolla, monipuolisuudella ja käytettävyydellä.

Työtulos	Pisteet
Työntekijän työtulokset ovat tyydyttäviä	10
Työntekijän työtulokset ovat hyviä	30
Työntekijän työtulokset ovat erinomaisia	50

Ammattitaito	Pisteet
Työntekijän ammattitaito on tyydyttävä	10
Työntekijän ammattitaito on hyvä	30
Työntekijän ammattitaito on erinomainen	50

Monipuolisuus	Pisteet
Työntekijä hallitsee ja tekee vain yhtä työpaikan töistä	10
Työntekijä hallitsee ja tekee joitakin työpaikan töistä	30
Työntekijä hallitsee ja tekee useita työpaikan töistä	50

Työssäkäytettävyys	Pisteet
Työntekijän käytettävyys on tyydyttävä	10
Työntekijän käytettävyys on hyvä	30
Työntekijän käytettävyys on erinomainen	50

Työsuorituksen arvioinnin avulla porrastetaan henkilökohtainen palkanosa.

Henkilökohtainen palkanosa voi olla

Esim.: 2-12 %

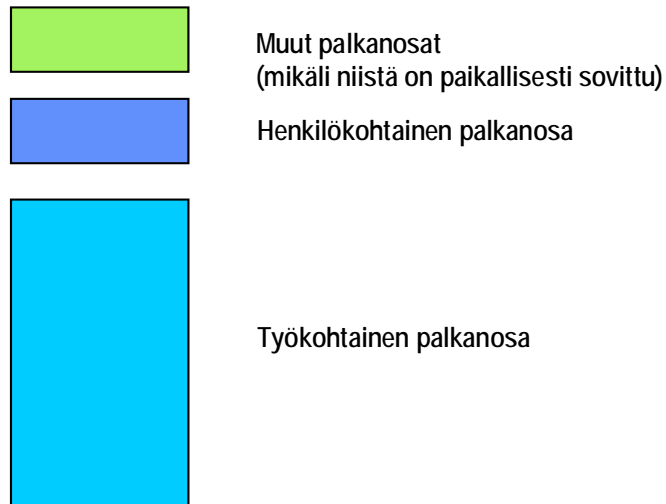
Työntekijän työkohtaisen palkanosan prosenttiosuudesta. Käytössä on myös muunlaisia henkilökohtaisen palkanosan vaihteluvälejä.

3 Palkkarakenne

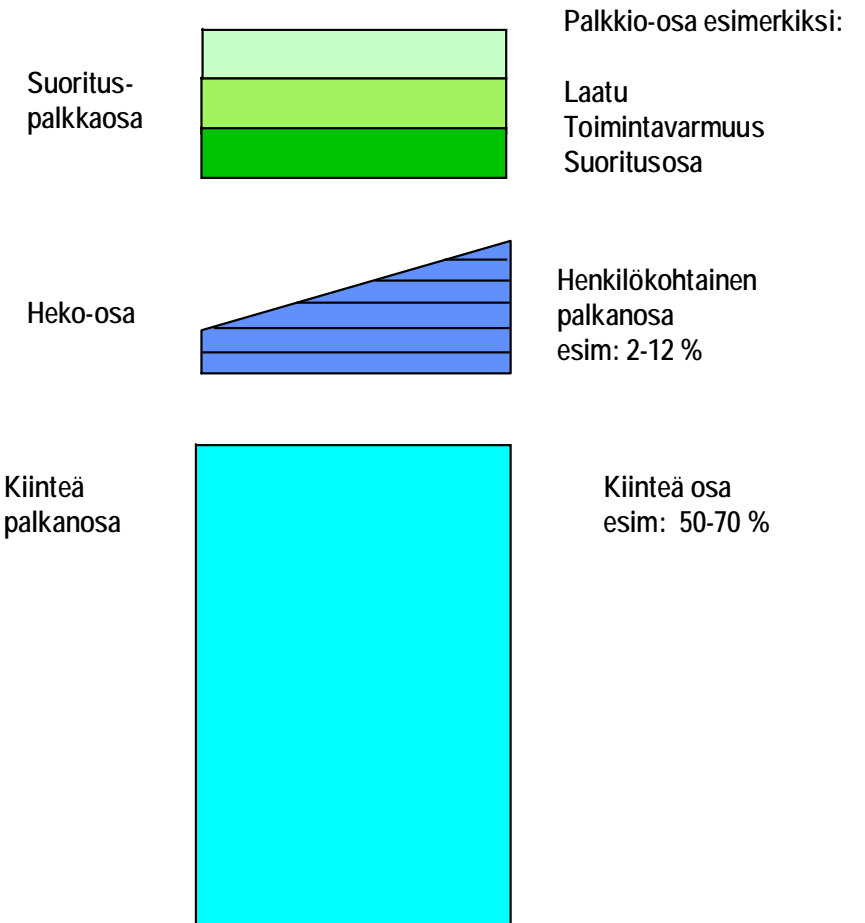
3.1 Henkilön palkkarakenne

Henkilön palkka muodostetaan vähintään kahdesta palkanosasta, työkohtaisesta ja henkilökohtaisesta. Lisäksi palkkaan voi sisältyä muitakin palkanosia, jotka riippuvat paikallisista palkkasovellutuksista.

Esimerkki 1 Henkilön palkkarakenne, aikapalkka



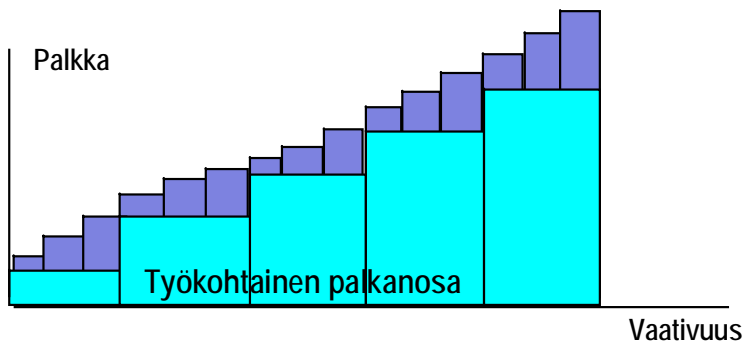
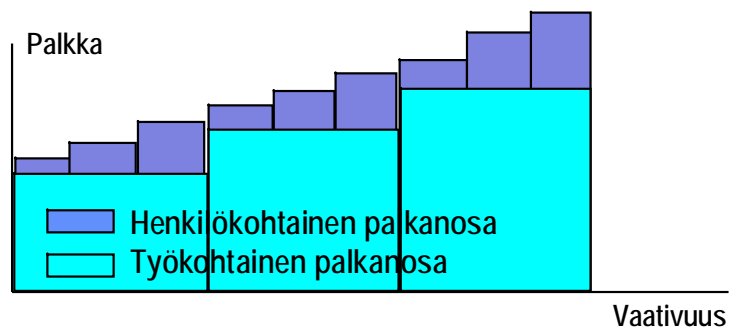
Esimerkki 2 Henkilön palkkarakenne, osaurakka ja palkkiopalkka



3.2 Työpaikan palkkarakenne

Työpaikan palkkarakenne muodostuu työkohtaisten palkkojen vaativuusjärjestyksen mukaisesta portaikosta ja henkilökohtaisen palkanosan työsuorituksen mukaisesta porrastuksesta. Porrastuksen määrä ja jyrkkyys riippuu työtehtävien vaativuuseroista ja työpaikan palkkaukselle asetetuista tavoitteista.

Esimerkki työpaikan palkkarakenteesta

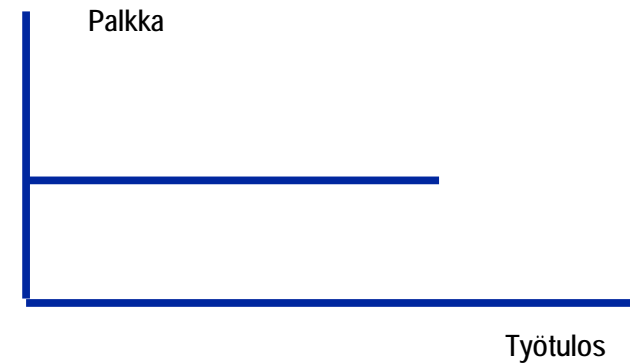


4 Palkkaustavat

Seuraavassa on käsitelty yleisimmät palkkaustavat. Muitakin palkkaustapoja on käytettävissä. Erityistä huomiota kannattaa kiinnittää yrityksen kannattavuuden ja tuottavuuden sekä työntekijöiden ansioiden kehittämistä tukeviin palkkaustapoihin.

4.1 Aikapalkka

Yleisnimitys palkoista, joilla tarkoitetaan aikayksikköä kohti etukäteen määrättyä kiinteätä palkkaa. Palkka ei ole välittömästi riippuvainen työsuoruksesta. Aikapalkkoja ovat mm. tuntipalkka ja kuukausipalkka.



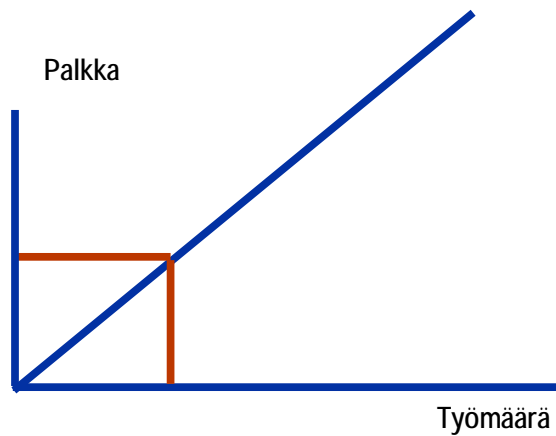
4.2 Suorituspalkat

4.2.1 Urakkapalkat

Yleisnimi palkkaustavoille, joissa perusteena on rahakerroin ja työmäärä. Urakkapalkkoja ovat suora- ja osaurakat.

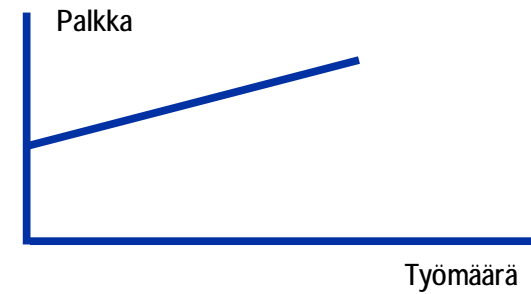
4.2.1.1 Suora urakka

Suora urakka on palkkaustapa, jossa koko palkka määräytyy tehdyn työmäärän perusteella. Urakkahinta määräytyy työarvon (T) ja rahakerroin (R) tulona.



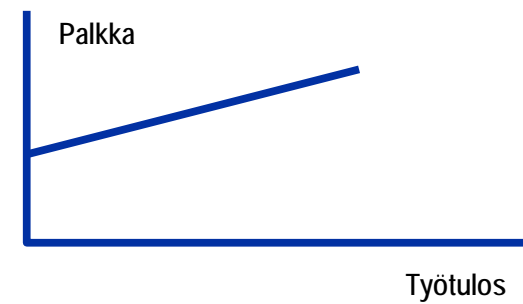
4.2.1.2 Osaurakka

Osaurakka on palkkaustapa, jossa palkka määräytyy kiinteästä palkanosasta ja työmäärästä riippuvasta, muuttuvasta palkanosasta. Osien suhde määritetään tapauskohtaisesti.



4.2.2 Palkkiopalkka

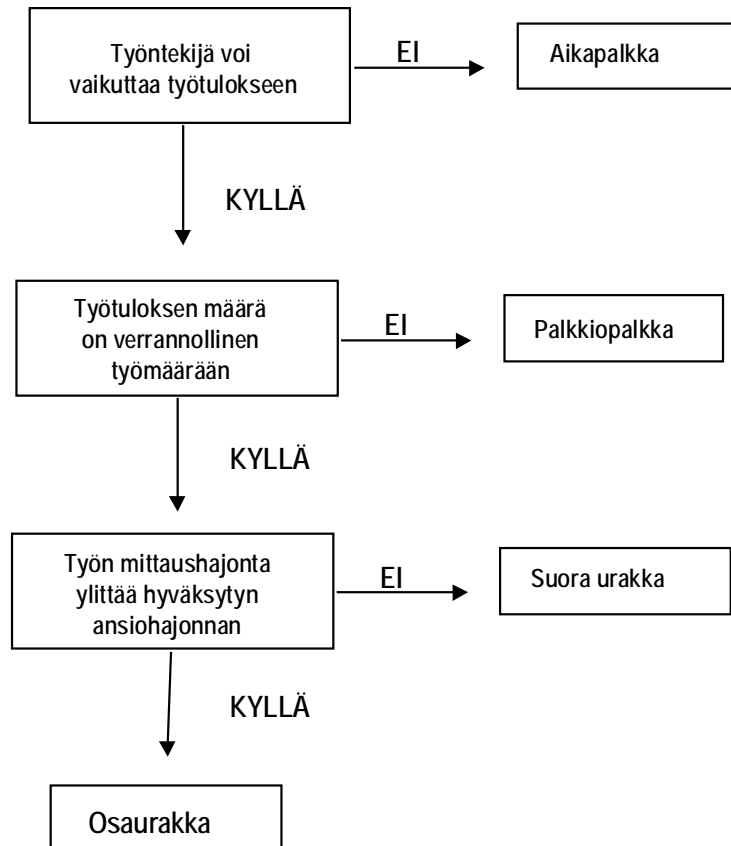
Tulosta voidaan mitata määrän, laadun, säästön tai muun sopivan tulostekijän avulla. Palkkiopalkkoja nimitetään usein sen mukaan, mihin palkka on sidottu. Esimerkiksi määräpalkkio, laatupalkkio, säästöpalkkio jne.



4.3 Palkkaustavan valinta

Kuhunkin työhön käytetään parhaiten sopivaa palkkaustapaa.

Palkkaustavat valitaan työpaikkakohtaisesti.



5 Palkkauksen ylläpito

Muutoksiin palkkaperusteissa, töissä ja työsuorituksissa tulisi reagoida välittömästi.

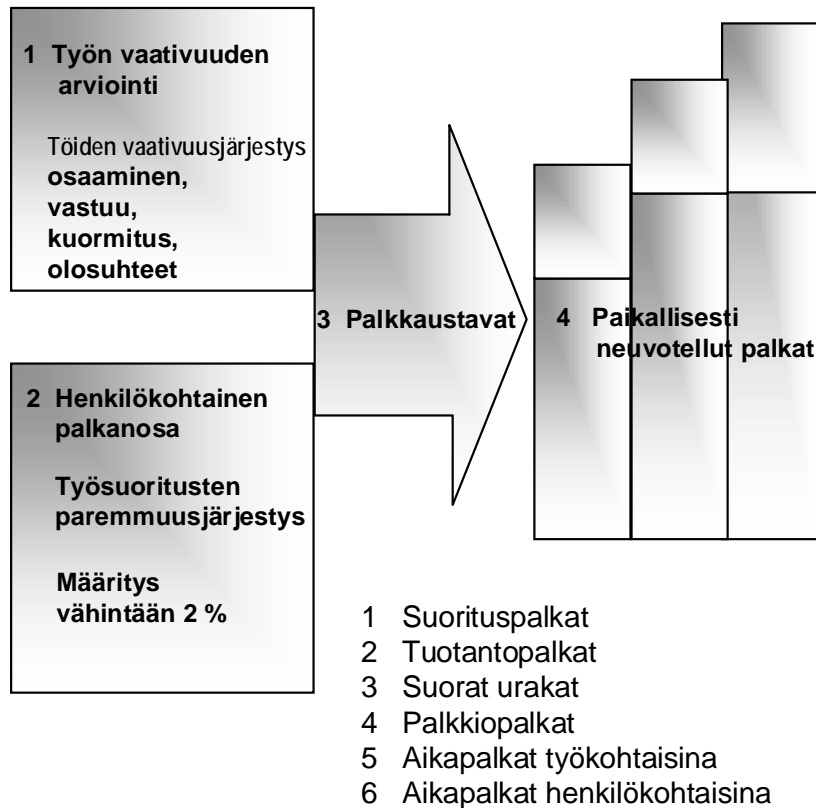
Töiden vaativuudet, työntekijöiden työsuoritukset ja käytössä olevat palkkaustavat tarkistetaan, jos niiden määrittäisperusteissa tapahtuu muutoksia.

Näin palkkaus pysyy ajan tasalla, oikeudenmukaisena ja kannustavana.

Kirjallisuutta		
Palkkatekniikka	SAK-TT	TT-Kustannus
Oikeudenmukaisen palkkauksen perusteet	WSOY	
Tulos ja palkka	SAK-TT	TT-Kustannus

Työnvaativuuden arviointi, henkilökohtainen palkanosa, palkkaustavan valinta ja paikallisesti neuvoteltavat palkat

Tutkitut perusteet



TT-SAK Yleissopimus

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

Ennakoilmoitus työtaistelusta

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, yhdyttämisen tai niihin verrattavan olennaisen organisaatiomuutoksen johdosta saatetaan yhteistoimintaorganisaatio tämän sopimuksen periaatteiden mukaisesti vastaamaan työpaikan muuttunutta kokoa ja rakennetta.

Lakiviittaukset

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

**2 LUKU
YHTEISTOIMINTA TYÖPAIKALLA****Kehittämistoiminta**

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

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

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

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

Yhteistoiminnan toteuttaminen

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

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

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

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

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

Tyky-toiminta

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

**3 LUKU
YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT JA YHTEISTOIMINTAORGANISAATIOT****3.1
Luottamusmiehiä koskevat määräykset****Valitseminen**

Luottamusmiehellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa, ellei sopimuksen tekstistä muuta ilmene, ammattiosaston valitsemia pääluottamusmiestä ja työosaston tai sitä

vastaavan yksikön luottamusmiestä. Ammattiosastolla tarkoitetaan tässä sopimuksessa työehtosopimukseen osallisen ammattiliiton rekisteröityä alayhdistystä.

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

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

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

Tehtävät

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

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

Neuvottelujärjestys

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

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

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

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

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

3.2

Työsuojelua koskevat määräykset

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

Tehtävät

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

Asiamies

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

Toimikunta

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

Soveltamisalan rajoitus

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

3.3**Ilmoitukset**

Valituista luottamusmiehistä, varamiehen toimimisesta pääluottamusmiehen sijaisena, työsuojeluvaltuutetun tai työsuojeluasiamiehen toimimisesta luottamusmiestehtävissä tai luottamusmiesten toimimisesta työsuojelutehtävissä on ammattiosaston tai vastaavan ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle. Varamiehen toimimisesta työsuojeluvaltuutetun sijaisena on työsuojeluvaltuutetun ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti. Työnantaja ilmoittaa luottamushenkilöille, 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 tehtävänsä pääsääntöisesti sinä aikana. Välttämättömien asioiden hoitamista varten tulee työnjohdon kuitenkin antaa vapautusta työstä muunakin työn kannalta sopivana aikana. Työnantaja korvaa pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ansionmenetyksen edellä mainituilta ajoilta.

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

Mikäli luottamusmies- ja työsuojelutehtävät on yhdistetty samalle henkilölle, tämä otetaan lisävänä 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 sovituiissa tehtävissä.

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

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

4.2**Asema****Työsuhde**

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

Toimitilat

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

Palkka- ja siirtosuoja

Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää ko. tehtävän takia. Häntä ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää 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 ansiokorvauksen tulee vastata yrityksessä tapahtuvaa ansiokorvausta.

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

Ammattitaidon ylläpitäminen

Päälouottamusmiehen 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

(Muutos. Voimaan 1.6.2001)

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

4.3**Työsuhdeturva****Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet**

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

Yksilösuoja

(Muutos. Voimaan 1.6.2001)

Muu luottamusmies kuin päälouottamusmies voidaan irtisanoa tai lomauttaa työsuopimuslain 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 työsuopimuslain 7:4 §:ssä tarkoitettulla tavalla.

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

Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsuopimusta ei saa purkaa tai käsitellä purkautuneena vastoin työsuopimuslain 8:1 – 3 §:n säännöksiä. Työsuopimuksen purkamisen sillä perusteella, että hän on rikkinut järjestysmääräyksiä, ei ole mahdollista, ellei hän ole samalla toistuvasti tai olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt työvelvoitteensa täyttämättä.

Ehdokassuoja

Edellä olevia työsuohdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös päälouottamusmiehehdokkaaseen, 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 päälouottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua todetuksi.

Jälkisuoja

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

Korvaukset

(Muutos. Voimaan 1.6.2001)

Jos luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsuopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena hänelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä työsuopimuslain 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 työsuopimuslain 12:1.1 §:n mukaisesti.

4.4**Varamiehet**

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

5 LUKU**TYÖNANTAJAN TIEDOTTAMISVELVOITTEET****Palkkatilasto- ja henkilöstötiedot**

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

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

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

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

Tiedot ulkopuolisesta työvoimasta

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

Työaikakirjanpito

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

Tietojen luottamuksellisuus

Pääluottamusmies saa edellä mainitut tiedot 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 11 §:n 2 momentin tarkoittamat yrityksen tilinpäätöstiedot henkilöstön edustajille pyydettyinä kirjallisena.

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

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

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

Salassapitovelvollisuus

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

6 LUKU

HENKILÖSTÖN KESKINÄINEN TIEDOTUSTOIMINTA JA KOKOUSTEN JÄRJESTÄMINEN

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

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

Mikäli työpaikalla ilmestyy henkilöstölle tarkoitettu tiedotuslehti, on edellä mainitulla henkilöstön yhteenliittymällä oikeus käyttää sitä edellä mainittujen kokousilmoitusten

tai tiedonantojen julkaisemiseen tai julkaista ne työnantajan työntekijöiden käyttöön osoittamalla ilmoitustaululla. Ilmoitustaulun sisällöstä ja hoidosta vastaa ilmoittaja.

7 LUKU KOULUTUS

7.1 Ammatillinen koulutus

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

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

7.2 Yhteinen koulutus

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

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

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

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

Yhteistä koulutusta koskevia määräyksiä sovelletaan myös osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevaan koulutukseen. Koulutukseen osallistumisesta voidaan sopia myös työnantajan ja asianomaisen henkilön kesken. Osapuolet suosittelevat, että niiden ja jäsenliittojen koulutuslaitokset sekä jäsenliitot ryhtyvät yhteistyössä

toimenpiteisiin osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevan koulutustarjonnan järjestämiseksi. Osapuolten koulutustyöryhmä seuraa em. koulutustarjonnan toteutumista.

7.3 Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

SAK:n ja sen jäsenliittojen järjestämille kuukauden tai sitä lyhyemmän ajan kestäville kurseille annetaan työntekijöille tilaisuus osallistua työsuhteen katkeamatta, milloin se aiheuttamatta tuntuva 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 tuntuva haittaa. Tällöin olisi suotavaa yhteisesti pyrkiä selvittämään muu mahdollinen ajankohta, jolloin kurssille osallistumiselle ei olisi estettä.

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

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

7.4 Korvaukset

Kurssilta, joka järjestetään SAK:n tai sen jäsenliiton koulutuslaitoksissa tai erityisesti 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 luottamusmiestoimintaan liittyvien koulutustilaisuuksien osalta ammattiosaston puheenjohtajalle enintään kuukauden ajalta, mikäli hän työskentelee yrityksessä, jossa on vähintään 100 asianomaisen alan työntekijää ja hänen johtamassaan ammattiosastossa on vähintään 50 jäsentä.

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

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

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 entisiin palkkaeduin.

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

8.3 Vuokratyövoima

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

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

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

9 LUKU SOPIMUKSEN SITOVUUS

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

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

Helsingissä 4. kesäkuuta 1997

TEOLLISUUDEN JA TYÖNANTAJAIN KESKUSLIITTO
Tapani Kahri Seppo Riski

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK
Lauri Ihalainen Kirsti Palanko-Laaka

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika	4.6.1997		
Paikka	TT		
Läsnä	Kahri, Tapani Riski, Seppo Ihalainen, Lauri Palanko-Laaka, Kirsti Kopperi, Matti Hietala, Harri	TT SAK SAK SAK TT	puheenjohtaja TT sihteeri
1	Sovittiin, että pöytäkirja tarkistetaan tässä kokouksessa ja että kaikki osanottajat allekirjoittavat sen.		
2	Hyväksyttiin ja allekirjoitettiin TT-SAK yleissopimus. Sopimuksella kumotaan allekirjoituspöytäkirjoineen, muine pöytäkirjoineen ja liitteineen seuraavat sopimukset: <ul style="list-style-type: none"> • TT-SAK yleissopimus 15.5.1946. • TT-SAK luottamusmiessopimus 15.1.1990. • Sopimus yhteistoiminnan ja tiedotustoiminnan edistämisestä yrityksissä 8.5.1989 • TT-SAK ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevan sopimus 11.9.1969 • TT-SAK -STTK sopimus työsuojeluyhteistoiminnasta työpaikoilla 10.9.1990 liitteineen. • TT-SAK koulutussopimus 15.11.1990. • TT-SAK rationalisointisopimus 15.3.1986 		
3	Sopimus sitoo kaikkia niitä keskusliittoihin kuuluvia jäsenliittoja, jotka eivät viimeistään 15.9.1997 ole ilmoittaneet jäävänsä sopimuksen ulkopuolelle.		
4	Merkittiin, että sopimus on neuvoteltu työryhmässä, jonka työskentelyyn ovat TT:stä osallistuneet Seppo Riski ja Harri Hietala sekä SAK:sta Matti Kopperi, Raimo Kärkkäinen ja Kirsti Palanko-Laaka.		
5	Merkittiin, että sopimus on lukemisen helpottamiseksi varustettu numeroimattomilla sivuotsikoilla, jotka eivät ole sopimuksen osia.		
6	Tämän sopimuksen koulutusasioiden toimeenpanoa varten on koulutustyöryhmä, johon kumpikin keskusjärjestö nimeää kolme edustajaa. Koulutustyöryhmä on lisäksi yleinen yhteistyöelin keskusjärjestöjen välisissä koulutusasioissa. Koulutustyöryhmälle tulee ennen tiettyä kurssia koskevaa päätöstä antaa selvitys kurssin opetusohjelmasta ja ilmoittaa kurssin ajankohta, järjestämispaikka ja mahdolliset muut koulutustyöryhmän pyytämät tiedot. Hyväksymällä kurssilla		

koulutustyöryhmällä on myös mahdollisuus seurata opetusta. Päätöksiä tehdessään koulutustyöryhmän tulee kiinnittää huomiota siihen, että myös viikkoa lyhyempiä kursseja hyväksytään korvausten piiriin. Keskusjärjestöt tiedottavat koulutustyöryhmän seuraavalle vuodelle hyväksymät kurssit ja ateriakorvauksen suuruuden viimeistään kaksi kuukautta ennen ensimmäisen kurssin alkua.

Koulutustyöryhmä voi hyväksyä 7.4 kohdassa tarkoitettuja kursseja korvausten piiriin enintään 38.000 kurssipäivää kalenterivuotta kohti.

7

TT ja SAK jatkavat perustamansa pysyvän rationalisointineuvottelukunnan toimintaa. Neuvottelukunnan tehtävänä on muun muassa edistää tuottavuuden ja tuottavuuden seurantajärjestelmien kehittämistä sekä laatia tarvittavat tiedotus- ja koulutusohjelmat sekä kerätä ja jakaa alalta saatuja kokemuksia ja tietoutta. Neuvottelukunta on velvollinen ottamaan jommankumman keskusliiton pyynnöstä käsiteltäväkseen rationalisointia koskevia teknisiä kysymyksiä sekä antamaan niistä lausuntonsa. Kumpikin keskusliitto valitsee neuvottelukuntaan kuusi edustajaa ja asettaa neuvottelukunnan käyttöön yhden sihteerin. Edustajat valitaan kolmeksi vuodeksi kerrallaan. Neuvottelukunta valitsee keskuudestaan puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan. Keskusliitot osallistuvat puoliksi neuvottelukunnan toiminnan rahoittamiseen.

Liitot, jotka ovat yhtyneet tähän sopimukseen, asettavat, jolleivät toisin sovi, yhteisen toimikunnan, jonka tehtävänä on muun muassa edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä paikallista yhteistyötä rationalisointia koskevissa asioissa. Asianomaisen liiton pyynnöstä toimikunta ottaa käsiteltäväkseen rationalisointia koskevan kysymyksen sekä antaa siitä lausuntonsa. Toimikuntaan kuuluu kahdeksan jäsentä, elleivät liitot sovi muusta parillisesta jäsenluvusta. Kumpikin liitto valitsee puolet toimikunnan jäsenistä. Jäsenet valitaan kolmeksi vuodeksi kerrallaan. Toimikunta valitsee keskuudestaan puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan sekä keskuudestaan tai ulkopuolelta sihteerin.

8

Osapuolet toteavat, että työpaikkaruokailun järjestäminen riippuu paikallisista järjestämisedellytyksistä. Näistä ja erilaisista laatu- ja tasovaatimuksista riippuen työpaikkaruokaloissa tarjottavien aterioiden hinta saattaa vaihdella. Osapuolet suosittelevat kuitenkin, että työpaikkaruokailun tapahtuessa työnantajan omistamissa tai hallitsemisissa tiloissa ruoan hintaan sisällytetään enintään raaka-aine- ja työvoimakustannukset.

9	Liitteenä on Tilastokeskuksen toimialaluokitukseen (TOL, syyskuu 1972) perustuva laskentakaava työsuojeluvaltuutetun vapautuksen määrittämiseksi.	
Vakuudeksi:		
	Harri Hietala	Matti Kopperi
Tarkistettu:	Kahri, Tapani	Riski, Seppo
	Ihalainen, Lauri	Palanko-Laaka, Kirsti

LIITE 8**TYÖSUOJELUVALTUUTETUN AJANKÄYTÖN LASKEMINEN**

Kaava työsuojeluvaltuutetun edustamien työntekijöiden lukumäärä x toimialakohtainen kerroin = aika tunteinta/4 viikkoa

**Toimialakohta Toimialat
inen
kerroin
1.4.1986
lähtien**

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

**Toimialakohta Toimialat
inen
kerroin
1.4.1986
lähtien**

0.156	14	Veden puhdistus ja jakelu; mattojen valmistus; tekstiilien kehruu, kudonta ja viimeistely, trikootuotteiden valmistus; tekstiiliompelu; kenkien valmistus; sähkön, kaasun, kaukolämmön tuotanto ja jakelu, tupakkatuotteiden valmistus
0.150	15	Graafinen tuotanto; vaatteiden valmistus
0.112	16	Konttori- ja toimistotyöt

160 tuntia tai yli oikeuttaa yhteen täysin vapaaseen työsuojeluvaltuutettuun.

LOMAPALKKASOPIMUS 2005

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

**1 §
Soveltamisala**

Tätä sopimusta sovelletaan Elinkeinoelämän keskusliiton jäsenyritysten palveluksessa oleviin, vuosilomalain 11 §:ssä tarkoitettuihin työntekijöihin, jos yritys on jäsenenä sellaisessa työnantajaliitossa, joka on ollut Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton jäsen 31.12.2004. Sopimus ei kuitenkaan koske merimiestä, työntekijää metsä- ja uiittotyössä 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
2	16,0
3	23,5
4	31,0
5	37,8
6	44,5
7	51,1

Liite 9, Lomapalkkasopimus

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

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

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

**3 §
Työssäolon veroinen aika**

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

**4 §
Voimaantulo**

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

Liite 9, Lomapalkkasopimus

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

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

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

Helsingissä 21. maaliskuuta 2005

Vakuudeksi Mikko Nyysölä Jorma Rusanen

ELINKEINOELÄMÄN KESKUSLIITTO

Leif Fagernäs Seppo Riski

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK ry.

Lauri Ihalainen Lauri Lyly

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK ry.
Pertti Viinanen Aarno Aitamur

LIITE 10**IRTISANOMISSUOJASOPIMUS****I YLEISET MÄÄRÄYKSET****1 §****Yleinen soveltamisala**

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

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

Soveltamisohje**Yleinen soveltamisala**

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

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

1. Työsopimuksen purkamista työsopimuslain 8:1 §:n ja 8:3 §:n perusteella.
2. Työsopimuslain 1:3.2 §:n perusteella tehtyjä määräaikaista työsopimuksia.
3. Työsopimuksen purkamista koeaikana työsopimuslain 1:4.4 §:n perusteella.
4. Työsopimuksen irtisanomista taloudellisista ja tuotannollisista syistä työsopimuslain 7:3 – 4 §:n perusteella.
5. Työsopimuslain 7:5 ja 7:7 - 8 §:ssä mainittuja tapauksia (liikkeen luovutus, saneeraus- menettely, 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 henkilöönä liittyvästä syystä ja olisiko työnantajalla ollut riittävät perusteet

irtisanoa työntekijä sopimuksen 2 §:ssä mainituilla perusteilla sellaisessa tilanteessa, jossa työsopimus on purettu työsopimuslain 8:1.1 §:n perusteella.

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

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

2 §**Irtisanomisen perusteet**

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

Soveltamisohje

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

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

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

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

Irtisanomisperusteiden asiallisuuden ja painavuuden arvioinnissa on työsopimuslain mukaan muun ohella merkitystä työsopimuksesta tai laista johtuvien velvollisuuksien laiminlyömistä 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 kokonaisharkinnalla.

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

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

3 §**Irtisanomisajat**

Työnantajan noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

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

Työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

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

Soveltamisohje**Työsuhteen kestoajan määräytyminen**

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

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

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 lomautusilmoitusajaksi noudattaen 1.3., on ensimmäinen lomautuspäivä 16.3.

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

Esimerkki 2

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

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

Irtisanomisajan kulumisen ja määräaikainen työsuhte

Tapauksissa, joissa työntekijän työsuhte 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 työsuhte.

4 §**Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen**

Työnantajan, joka on irtisanonut työsuhteen 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 loppupäästä, noudattaen mitä työsuhtelain 2:17 §:ssä on säädetty työnantajan kuitausoikeuden rajoituksista.

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

Soveltamisohje

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

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

5 § Irtisanomisesta ilmoittaminen

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

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

6 § Irtisanomisen perusteen ilmoittaminen

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

II IRTISANOMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ

7 § Soveltamisala

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

8 § Irtisanomisen toimittaminen

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

9 § Työntekijän kuuleminen

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

Soveltamisohje

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

10 § Tuomioistuinkäsittely

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

11 § Välimesmenettely

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

12 § Korvaus työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta

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

13 § Korvauksen määrä

Korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka.

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

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

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

Soveltamisohje

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

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

III LOMAUTUS

14 § Lomauttaminen

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

Työnantaja ja työntekijä saavat työsuhteen kestäessä sopia lomautusilmoitusajasta ja lomautuksen toteuttamistavasta silloin, kun on kysymys määräaikaisesta lomauttamisesta työsopimuslain 5:2.2 §:n mukaisissa tapauksissa. Jos lomauttaminen on tapahtunut toistaiseksi, on työnantajan ilmoitettava työn alkamisesta vähintään viikkoa ennen, jollei toisin ole sovittu.

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

Soveltamisohje

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

15 § Ennakkoselvitys

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

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

16 § Lomautusilmoitus

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

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

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

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

Poikkeukset lomautusilmoituksen määräajoista

Työsopimuslain 2:12 §:n 2 momentin tarkoittamissa tapauksissa työnantajan palkanmaksuvelvollisuus määräytyy lain mukaisesti. Tällöin työnantaja ei ole velvollinen antamaan erillistä lomautusilmoitusta palkanmaksun lakatessa. Sopimukseen sisältyy lisäksi maininta lomautusilmoituksen tarpeettomuudesta tapauksissa, joissa hänellä "ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi". 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 keitettyä 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 vähyiden 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 työsopimus 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 vähentämisjärjestys**

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

Työvoiman vähentämisjärjestystä 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 työhönooitukset.

**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
Johannes Koroma Seppo Riski Lasse Laatonen

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK
Lauri Ihalainen Kirsti Palanko-Laaka

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

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 ja allekirjoitettiin TT-SAK irtisanomissuojasopimus ja todettiin, että se tulee voimaan 1.6.2001. Todettiin, että allekirjoitetulla irtisanomissuojasopimuksella kumotaan TT:n ja SAK:n välillä 14.6.1991 allekirjoitettu irtisanomissuojaa ja lomautusta koskeva yleissopimus soveltamisohjeineen sekä sopimukseen ja sen soveltamisohjeisiin myöhemmin tehdyt muutokset.	
3	Todettiin, että sopimus sitoo kaikkia niitä keskusliittoihin kuuluvia jäsenliittoja, jotka eivät viimeistään 28.5.2001 ole ilmoittaneet jäävänsä sopimuksen ulkopuolelle.	
4	Merkittiin, että sopimus on neuvoteltu työryhmässä, jonka työskentelyyn ovat osallistuneet TT:stä Hannu Rautiainen ja Ismo Äijö sekä SAK:sta Kirsti Palanko-Laaka ja Jorma Rusanen.	
Vakuudeksi	Hannu Rautiainen	Jorma Rusanen
Tarkastettu	Lauri Ihalainen Kirsti Palanko-Laaka Lasse Laatunen	Johannes Koroma Seppo Riski