

Harja- ja sivellinalojen

Työehtosopimus

6.3.2023 - 28.2.2025

Kemianteollisuus KT ry
Teollisuusliitto ry

Sisällys

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA HARJA- JA SIVELLINALOJEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI AJALLA 6.3.2023 - 28.2.2025	3
HARJA- JA SIVELLINALOJEN TYÖEHTOSOPIMUS.....	13
I YLEISTÄ.....	13
1 § Sopimuksen soveltamisala	13
2 § Liittojen väliset sopimukset.....	13
3 § Työrauhavelvoite.....	13
4 § Järjestäytymisvapaus.....	15
II TYÖSUHDEMÄÄRÄYKSET	15
5 § Työsuhteen syntyminen ja lakkaaminen	15
III TYÖAIKAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET	17
6 § Työaika.....	17
7 § Työajan lyhentäminen.....	22
8 § Ylityö.....	24
9 § Sunnuntaityö	25
10 § Hälytysluontoinen työhön kutsuminen	25
11 § Koulutukset ja kehittämistilaisuudet.....	26
IV TYÖPALKAT	27
12 § Palkkaus	27
13 § Työn vaativuus	27
14 § Työkohtaiset palkat	28
15 § Henkilön työsuoritus	29
16 § Suorituspalkka	29
17 § Keskituntiansion laskeminen	30
18 § Siirto toiseen työhön ja keskeytykset työssä	30
19 § Vuorotyö- sekä ilta- ja yötyölisät	31
20 § Olosuhdelisät	31
21 § Palvelusvuosilisä	31
22 § Arkipyhäkorvaus	32
23 § Palkanmaksu	33
V ERINÄISET KORVAUKSET.....	33
24 § Matkakustannusten korvaaminen.....	33
25 § Muita korvauksia	33

Sisällysluettelo

VI	SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET	34
26 §	Sairausajan ja raskaus- ja vanhempainvapaan palkka	34
27 §	Lääkärintarkastukset	39
28 §	Vuosiloma	42
29 §	Ryhmähenkivakuutus.....	44
VII	ERINÄISET MÄÄRÄYKSET.....	44
30 §	Henkilökohtaiset työsuhdeasiat	44
31 §	Järjestysmääräyksiä	44
32 §	Teollisuusliiton hallintoelinten kokoukset.....	45
VIII	AMMATTIOSASTOA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET	45
33 §	Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu	45
34 §	Kokousten järjestäminen työpaikoilla ja ilmoitustaulut.....	47
35 §	Ammattiyhdistysjäsenmaksujen pidättäminen ja tilittäminen	48
IX	NEUVOTTELUJÄRJESTYS	48
36 §	Jatkuva neuvottelumenettely	48
37 §	Paikallinen sopiminen.....	48
38 §	Erimielisyydet ja niiden ratkaiseminen.....	50
X	SOPIMUKSEN VOIMASSAOLOAIKA.....	50
39 §	Voimassaolo ja irtisanomisjärjestys.....	50
LIITE 1	51
LIITE 2	53
LIITE 3	55
LIITE 4	56
LIITE 5	57
LIITE 6	60
LIITE 7	79
LIITE 8	94
LIITE 9	96
LIITE 10	98
LIITE 11	110
LIITE 12	112

KEMIANTEOLLISUUS KT RY
TEOLLISUUSLIITTO RY

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA HARJA- JA SIVELLINALOJEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI AJALLA 6.3.2023 - 28.2.2025

Aika 4.4.2023
Paikka Eteläranta 10
Läsnä **Kemianteollisuus ry**
Minna Etu-Seppälä
Juha Teerimäki
Miira Kaukolinna

Teollisuusliitto ry
Jyrki Virtanen
Toni Laiho
Petri Ahokas

1. Sopimuskausi

Todettiin, että osapuolina olevat liitot ovat 6.3.2023 saavuttaneet neuvottelutuloksen Harja- ja sivellinalojen työehtosopimuksen teksti- ja palkkamuuutoksista. Liitot ovat tänään allekirjoittaneet edellä mainittua alaa koskevan työehtosopimuksen.

Todettiin, että uusi työehtosopimus korvaa 6.3.2023 lukien osapuolten kesken ajalle 1.3.2022 – 29.2.2024 allekirjoitetun työehtosopimuksen. Tämä sopimus on voimassa 6.3.2023 – 28.2.2025.

2. Palkankorotukset

2.1. Kertaerä vuonna 2023

Kertaerän suuruus on 380 euroa ja se maksetaan toukokuun 2023 palkanmaksun yhteydessä.

Kertaerä maksetaan vain niille työntekijöille, joiden yhdenjaksoinen työsuhde on alkanut viimeistään 1.2.2023 ja on edelleen voimassa kertaerän maksupäivänä. Kertaerä maksetaan myös, jos työntekijä on lomautettuna, sairaana tai perhevapaalla.

Osa-aikaiselle työntekijälle kertaerän määrä lasketaan sovitun työajan ja täyden työajan suhteessa.

Kertaerää ei makseta, jos työntekijä on itse irtisanoutunut ennen kertaerän maksuajankohtaa.

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

2.2. Myöhennyskorvaus vuonna 2023

Myöhennyskorvaus on korvausta palkankorotuksen myöhentämisestä viidellä kuukaudella.

Myöhennyskorvauksen suuruus on 380 euroa ja se maksetaan elokuun 2023 palkanmaksun yhteydessä.

Myöhennyskorvaus maksetaan vain niille työntekijöille, joiden yhdenjaksoinen työsuhde on alkanut viimeistään 1.5.2023 ja on edelleen voimassa myöhennyskorvauksen maksupäivänä. Myöhennyskorvaus maksetaan myös, jos työntekijä on lomautettuna, sairaana tai perhevapaalla.

Osa-aikaiselle työntekijälle myöhennyskorvauksen määrä lasketaan sovitun työajan ja täyden työajan suhteessa.

Myöhennyskorvausta ei makseta, jos työntekijä on itse irtisanoutunut ennen myöhennyskorvauksen maksuajankohtaa.

Myöhennyskorvausta ei oteta huomioon muita palkkaeria maksettaessa, muun muassa vuosilomapalkkaa, ylityökorvausta tai keskituntiansiota laskettaessa.

2.3. Yleiskorotuksen suuruus ja ajankohta

Vuosi 2023

Työntekijän henkilökohtaista palkkaa ilman palvelusaikalisää ja muita erillisiä lisiä korotetaan 1.11.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,2 prosentin suuruisella yleiskorotuksella.

Vuosi 2024

Työntekijän henkilökohtaista palkkaa ilman palvelusaikalisää ja muita erillisiä lisiä, korotetaan 1.6.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 3,3 prosentin suuruisella yleiskorotuksella.

2.4. Yrityskohtaisesti toteutettavan palkankorotuksen suuruus ja ajankohta

Vuosi 2024

Yritys- tai toimipaikkakohtaisesti palkkoja korotetaan 1.6.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 0,2 prosentin suuruisella paikallisella erällä, jonka jakamisesta työnantaja päättää.

Paikallinen erä lasketaan huhtikuussa 2024 työsuhteessa olevien työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien työntekijöiden henkilökohtaisten palkkojen yhteenlasketusta summasta. Koko kuukauden työstä poissa olevien työntekijöiden palkkoja ei lasketa mukaan, mikäli työntekijälle on palkattu sijainen.

Paikallisen erän laskeminen

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

Esimerkki paikallisen erän laskemisesta

Yrityksellä on huhtikuussa kolme työntekijää, A, B ja C. A:n palkka on 15,05 euroa/tunti, B:n palkka on 14,93 euroa/tunti ja C:n palkka on 16,16 euroa/tunti. Palkkojen yhteenlaskettu summa (15,05 + 14,93 + 16,16) on 46,14 euroa/tunti. Paikallinen erä on siten $46,14 \text{ euroa/tunti} \times 0,2 \% = 0,09 \text{ euroa/tunti}$. Työntekijöiden tuntipalkkojen korottamiseen käytetään yhteensä 0,09 euroa/tunti työnantajan päättämällä tavalla.

2.5. Kriisilauseke

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

Mikäli yrityksessä maksettavat palkat ovat taulukkopalkan suuruisia, voidaan sopia paikallisesti palattavan kokonaan tai osittain aikaisempaan taulukkopalkkaan määrääjäksi.

2.6. Yleiskorotuksen vaihtaminen kertaerään

Työntekijä ja työnantaja voivat sopia vuoden 2023 yleiskorotuksen maksamisesta kertaeränä. Kertaerän suuruus lasketaan seuraavasti:

- tuntipalkkainen 2,2 % x henkilökohtainen tuntipalkka x 169 x 12 kuukautta
- kuukausipalkkainen 2,2 % x henkilökohtainen kuukausipalkka x 12 kuukautta

Sopimus saadaan tehdä 1.11.-15.11.2023 välisenä aikana. Näin sovittu kertaerä maksetaan marraskuun 2023 palkanmaksun yhteydessä.

2.7. Luottamusmiehelle annettavat tiedot vuonna 2024

Korotusten tekemisen jälkeen työnantaja käy pääluottamusmiehen, ja ellei pääluottamusmiestä ole valittu, koko työntekijäryhmän kanssa yhdessä läpi kohtuullisessa ajassa työntekijöiden kokonaismäärän, kuinka moni työntekijä on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruuden sekä työntekijöiden palkkojen korottamiseen kohdennetun summan eritellen sen yrityskohtaiseen ja yleiskorotukseen. Neuvotteluissa annetut tiedot ovat luottamuksellisia ja niitä voidaan käyttää vain paikallisen erän jakamiseen.

2.8. Käytännöt palkantarkistusten ajankohdan muuttamisessa

2.8.1. Palkantarkistusten ajankohdasta sopiminen

Allekirjoituspöytäkirjassa sovittujen palkantarkistusten ajankohtien muuttaminen.

Mikäli korotuksen ajankohtaa muutetaan, sopimus tulee tehdä kirjallisesti pääluottamusmiehen kanssa **vuoden 2023** osalta 15.10.2023 ja **vuoden 2024** osalta 15.5.2024 mennessä. Ellei yrityksessä ole luottamusmiestä, työnantaja käy neuvottelut koko henkilöstöryhmän kanssa. Sopimus tehdään kirjallisesti.

Mikäli sovitaan palkan tarkistusten ajankohdan muuttamisesta, tulee samalla sopia muutoksesta mahdollisesti aiheutuneen ansionmenetyksen korvaamisesta vastaavalla kertaluontoisella erällä. Korvaus maksetaan viimeistään palkankorotuksen toteuttamisajankohtana.

2.8.2 Palkankorotusten huomioiminen työehtosopimuksen mukaisia palkankorotuksia toteutettaessa

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

2.9. Palkkataulukot TES 14 §**Vuosi 2023**

Työkohtaiset palkat (senttiä/tunti) ovat 1.11.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat:

Vaativuusryhmä	senttiä/t
1	969
2	1189
3	1413
Nuoret alle 18 v.	919

2024

Työkohtaiset palkat (senttiä/tunti) ovat 1.6.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat:

Vaativuusryhmä	senttiä/t
1	1001
2	1228
3	1460
Nuoret alle 18 v.	949

2.10. Vuorotyö- sekä ilta- ja yötyölisät TES 19 §

Vuorolisät ovat 1.3.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

Iltavuoro	99 senttiä/t
Yövuoro	179 senttiä/t

2.11 Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ja korvaus TES 33 §

Pääluottamusmiehen korvaus on 1.3.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

Työpaikan työntekijöiden lukumäärä	€/kk
Alle 51	95
51 – 100	112

Työsuojeluvaltuutetulle maksettava kiinteä korvaus on 1.3.2024 alkaen 66 euroa kuukaudessa (Tes 33 §, 5.kohta)

2.12. Keskituntiansion korottaminen

Keskituntiansiota korotetaan **vuoden 2023** osalta 1.11.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen samalla sentti- tai euromäärällä kuin henkilökohtaista palkkaa korotetaan.

Keskituntiansiota korotetaan **vuoden 2024 osalta** 1.6.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen samalla sentti- tai euromäärällä kuin henkilökohtaista palkkaa korotetaan.

2.13. Liittojen tuki

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

3. Tekstimuutokset

3.1. 6 § Työaika, 18. kohta Työaikapankki

Jatketaan työaikapankkia koskevan kirjauksen voimassaoloa **28.2.2025** saakka, jonka jälkeen työaikapankkikirjaus palautuu samaan muotoon kuin sopimuskaudella 4.3.2020-28.2.2022, ellei työehtosopimusneuvotteluissa toisin sovita.

3.2. 8 § Ylityö

Lisätään 8. kohdan luetteloon "lapsen sairauden":

8. Mikäli työntekijä vuosiloman, sairauden, tapaturman, **lapsen sairauden**, 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 viikkoylityöstä on sovittu.

3.3 28 § Vuosiloma

Lisätään uudeksi 3. kohdaksi seuraava kirjaus ja muutetaan numerointia vastaavasti:

3. Työnantajan irtisanoessa työntekijän työsopimuslain 7 luvun 2 §:n mukaisin työntekijän henkilöön liittyvin perustein työnantaja voi määrätä työntekijän pitämään ansaitut lomat irtisanomisaikana lomakaudesta riippumatta. Pidetyn vuosiloman ajalta maksetaan vuosilomapalkka ja lomaltapaluuuraha tämän pykälän mukaisesti.

3.5. Tutustu työelämään ja tienaa, työehtosopimuksen liite 12

Muutetaan liite 12 seuraavaksi:

TUTUSTU TYÖELÄMÄÄN JA TIENAA -KESÄHARJOITTELUOHJELMA 2023-2025

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

Tutustu työelämään ja tienaa kesäharjoitteluohjelma vuosiksi 2023-2025

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

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

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

Tämän vuoksi osapuolet ovat sopineet seuraavaa:

1. Jäljempänä olevat määräykset koskevat peruskoululaisten, lukiolaisten, kymppiluokkalaisten sekä VALMA-koulutukseen osallistuvia, joiden työsuhde perustuu Tutustu työelämään ja tienaa -kesäharjoitteluohjelmaan.
2. Kaksi viikkoa tai kymmenen työpäivää kestävä kesäharjoitteluohjelman mukainen työsuhde voidaan sijoittaa 1.6. – 31.8. väliseen aikaan vuosina 2023-2025. Nuorella voi olla useampi tämän suosituksen mukainen tutustumisjakso samalla työnantajalla kunakin vuonna.
3. ”Tutustu työelämään ja tienaa” -kesäharjoitteluohjelman suorittamisesta maksetaan kertakaikkisena palkkana 365 euroa vuonna 2023 ja 375 euroa vuosina 2024 ja 2025. Palkka sisältää tutustumisjaksolta kertyneen lomakorvauksen. Palkasta maksetaan lakisääteiset sosiaaliturvamaksut henkilön iästä riippuen.
4. Voimassa olevan työehtosopimuksen palkkoja, palkanmääräytymisperusteita ja muita rahanarvoisia etuja koskevia määräyksiä ei sovelleta niihin henkilöihin, joiden työsuhde perustuu tässä pöytäkirjassa tarkoitettuun kesäharjoitteluohjelmaan. Lukuun ottamatta säännöllisen työajan pituutta heihin ei myöskään sovelleta työehtosopimuksen työaika koskevia määräyksiä, mikäli ne vaikeuttaisivat kesätyöharjoitteluohjelman käytännön toteutusta.

Helsingissä 29. päivänä joulukuuta 2022

Kemianteollisuus KT ry	Muoviteollisuus ry
Kumiteollisuus ry	Lasikeraaminen teollisuus ry
Kenkä- ja nahkateollisuus ry	Kultaseppien työnantajaliitto ry
Veneteollisuuden työnantajat ry	Teollisuusliitto ry

4. Allekirjoituspöytäkirjamerkinnot

4.1 Jatkuva neuvottelu

Osapuolet sitoutuvat järjestelmälliseen jatkuvaan neuvotteluun sopimuskauden aikana työehtosopimuksen 36 §:n mukaisesti.

4.2 Poikkeukselliset taloudelliset vaikeudet

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

Yrityksessä tai työpaikalla todetaan yhdessä pääluottamusmiehen kanssa yritystä kohdanneet 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.

4.3 Työaikakokeilu

Liitot jatkavat 1.3.2022 alkanutta määräaikaista kokeilua 28.2.2026 saakka. Hankkeessa seurataan työpaikkakohtaisia työaikakokeiluja uudentyypisistä, osapuolten yhteisen edun mukaisista työaikajärjestelyistä. Paikallisesti sopien näissä kokeiluissa voidaan poiketa työehtosopimuksen III luvun työaikaa koskevista määräyksistä enintään työehtosopimuskauden ajaksi. Osapuolten on kuitenkin kaikissa tapauksissa noudatettava työaikalain pakottavaa lainsäädäntöä (työajan määritelmä, lisä- ja ylityön määritelmät ja suostumus, työajan enimmäismäärä keskimäärin 48 tuntia viikossa kalenterivuoden ajanjaksolla).

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

Työantajan edustaja ja henkilöstön edustaja tai henkilöstö yhdessä voivat ilmoittaa työpaikkansa kokeiluun milloin tahansa sopimuskauden aikana. Ilmoittautuminen tapahtuu lomakkeella osoitteessa www.yhteistakemia.fi.

Liittojen välinen työryhmä antaa mukaan lähteville neuvotteluosapuolille alkukoulutuksen pakottavista työaikamääräyksistä.

Työryhmä laatii väliraportin 31.10.2023 ja toisen raportin 31.10.2025 kokeilusta saaduista tuloksista ja esittävät näiden perusteella mahdollisia muutoksia työehtopimukseen.

4.4 Paikallisen sopimisen valmiudet ja edistäminen

Paikallinen sopiminen on keino vastata joustavasti yritysten hyvin erilaisiin haasteisiin, jotka aiheutuvat mm. toimintaympäristön muutoksista ja asiakkaiden tarpeista. Paikallisten osapuolten hyvät ja luottamukselliset neuvottelusuhteet ovat toimivan vuoropuhelun ja sopimisen perusta. Lisäksi on hyvä, että molemmilla osapuolilla on tietoja ja taitoja, jotka liittyvät muun muassa työehtosopimusten tuntemiseen, neuvotteluosaamiseen, yritystalouteen sekä tuotanto- ja palvelutoiminnan kehittämiseen. Neuvoteltavien asioiden luonteesta ja työpaikan koosta riippuen voi johtua, että paikalliseen sopimiseen liittyen voidaan kuulla myös muita työpaikan henkilöitä asiantuntijoina. Paikallisten sopimusten toimivuus edellyttää niiden säännönmukaista seuranta ja päivittämistä.

Sopimuskauden aikana liitot järjestävät yhteistä koulutusta, jonka tarkoituksena on edistää paikallista sopimista ja kehittää yhteistoimintaa sopimusalan yrityksissä.

Harja- ja sivellinalalla toimivat yritykset voivat olla mukana Kemianteollisuus ry:n ja Teollisuusliitto ry:n paikallisen sopimisen edistämiseen tähtäävissä toimissa sekä ala huomioidaan paikallisen sopimisen toteutumisen seurannassa.

4.5 Työhyvinvoinnin kehittäminen

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

Sairastavuuden vähentäminen

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

4.6 Kemianteollisuuden veto- ja pitovoimaa

Liitot käynnistävät yhdessä toimialan ohjelman työvoiman pitämiseksi kunnossa kaiken ikää. Ohjelma toteutetaan 31.12.2024 mennessä. Sen tarkoituksena on parantaa eri ikäisten työntekijöiden työssä jaksamista ja pidentää työuria.

Laaja selvitys ja tiedon jakaminen Kemianteollisuudessa

Liitot kokoavat hyviä käytäntöjä ja konkreettisia esimerkkejä työpaikoilla eri ikäisten työntekijöiden työssä jaksamisen edistämiseksi. Alan työpaikoilla hyväksi todettuja toimintamalleja kartoitetaan liittojen laajalla yhteisellä kyselyllä.

Liitot myös tiedottavat erilaisista kuntoutus- ja työhyvinvointia edistävästä ohjelmista, kuten KIILA ja Liikkuva työelämä, yhdessä asiantuntijaorganisaatioiden kanssa.

Pilottihanke

Ohjelmaan haetaan mukaan halukkaita pilottiyrityksiä, joille luodaan alusta verkottua ja vaihtaa ajatuksia. Ohjelmaa varten haetaan myös ulkopuolista rahoitusta, jolla tuetaan hankkeen tarkoitusta ja annetaan tarvittaessa asiantuntija-apua pilottiyrityksille. Ohjelmassa selvitetään mahdollisuutta edistää jo eläkkeelle jääneiden työllistämistä kartoittamalla esteitä ja selkiytystarpeita ohjeisiin ja teskirjauksiin.

Tulosten hyödyntäminen

Hanketta seurataan mm. eläköitymisiän muutoksilla, sairauspoissaolomäärillä, sairauseläkemäärillä ja myös sillä, onko hankkeella vaikutusta työvoimapulaan.

Ohjelmaa varten kerätään hyviä käytäntöjä ja konkreettisia esimerkkejä mm. eri ikäisten työssä jaksamiseen, perehdyttämiseen ja osaamisen kehittämiseen liittyen. Sekä selvitetään, miten joustavilla työajoilla, työn järjestelyin, työaikasuunnittelulla, mahdollisilla erilaisilla kannustimilla ja työntekijän omaehtoisella työkyvyn ylläpitämisellä voidaan tavoitteita tukea. Nämä hyvät käytännöt kootaan työpaikkojen hyödynnettäväksi ja julkaistaan nettisivuilla.

4.7 Suositus työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta

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

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

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

4.8 Työpaikan suunnitelmat

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

4.9 Työrauha ja valvontavelvollisuus

Työehtosopimuksen 3 §:n kohdissa 2–5 määritetään työrauha ja valvontavelvollisuus sekä eri osapuolten roolit ja tehtävät muun muassa työtaisteluiden ennaltaehkäisemiseksi ja työrauhan palauttamiseksi. Liitot arvioivat nykyisen järjestelmän toimivuutta ja laativat yhteisen kirjallisen toimintatavan 30.6.2023 mennessä, jolla tehostetaan määräyksen toimivuutta ja selkeytetään osapuolten rooleja työtaistelun uhatessa tai sen aikana. Huomioita kiinnitetään muun muassa tiedon saamiseen uhkaavasta työrauhahäiriöstä riittävän ajoissa, yhteiseen viestiin riidan osapuolille ja aiheutuvien vahinkojen käsittely. Liitot voivat kuulla yritystason edustajia tässä työssä.

5. Sopimuksen voimassaolo

Työehtosopimus on voimassa 6.3.2023–28.2.2025 saakka jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

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

6. Pöytäkirjan sitovuus ja tarkastaminen

Tällä pöytäkirjalla on sama sitovuus ja voimassaoloaika kuin osapuolten välisellä työehtosopimuksella. Pöytäkirja todettiin molempien osapuolten sähköisillä allekirjoituksilla tulleen tarkastetuksi ja hyväksytyksi.

Helsingissä 4.4.2023

KEMIANTEOLLISUUS RY

Minna Etu-Seppälä

Juha Teerimäki

Miira Kaukolinna

TEOLLISUUSLIITTO RY

Jyrki Virtanen

Toni Laiho

Petri Ahokas

KEMIANTEOLLISUUS RY:N SEKÄ
TEOLLISUUSLIITTO RY:N

kesken solmittu

HARJA- JA SIVELLINALOJEN TYÖEHTOSOPIMUS

6.3.2023–28.2.2025

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 § Liittojen väliset sopimukset

Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan seuraavia Kemianteollisuus ry:n ja Teollisuusliitto ry:n välisiä sopimuksia:

- Yleissopimus
- Lomapalkkasopimus
- Irtisanomissuojasopimus

Pöytäkirjamerkintä:

Jos edellä mainittuihin sopimukseen 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. Ammattiosasto, luottamusmiehet ammattiosaston edustajana ja työnantaja ovat velvollisia ylläpitämään työrauhaa työpaikalla. Työrauhahäiriön uhan tultua ammattiosaston, luottamusmiehen tai työnantajan tietoon, nämä ovat velvollisia viipymättä saattamaan asian ja kaikki sen arviointiin vaikuttavat seikat liittojen tietoon. Paikallisten osapuolten on pidättäydyttävä kaikista työtaistelutoimista, kunnes liitot ovat käsitelleet asian.
5. Liittojen on kohdassa 4. tarkoitetun ilmoituksen saatuaan viipymättä selvitettävä syy uhkaavaan työtaisteluun ja annettava arvionsa siitä, onko uhkaava työtaistelutoimi työehtosopimuslain vastainen. Liitot saattavat kantansa paikallisille osapuolille tiedoksi. Työtaistelun ollessa liittojen arvion mukaan työehtosopimuslain vastainen työtaisteluun ei saa ryhtyä. Ammattiosaston on noudatettava liittojen näkemystä ja pidättäydyttävä työtaistelusta tai mikäli työrauhahäiriö on jo käynnissä, päätettävä työtaistelutoimet ja palautettava työrauha välittömästi.

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

6. Työehtosopimuslain vastaiseen työtaistelutoimeen ryhtymisestä ja valvontavelvollisuuden laiminlyömisestä voidaan työehtosopimuslain mukaan määrätä hyvityssakko. Liittojen näkemyksen mukaan
 - ammattiosaston tai työnantajan laiminlyötyä 4.–5. kohdan mukaisia velvoitteitaan tämä tulisi huomioida hyvityssakkoa korottavana tekijänä ja
 - liitoille määrättävää hyvityssakkoa korottavana tai alentavana tekijänä tulisi huomioida myös liittojen 5. kohdan mukaiset toimet lainvastaisen työtaistelun estämiseksi.
7. Kemianteollisuus ry sitoutuu olemaan nostamatta työrauhakannetta työtaistelutoimella uhkaamisesta kohtien 4.-5. mukaisen menettelyn ollessa liittojen välillä kesken.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Liittojen on annettava kohdassa 4. tarkoitetun ilmoituksen saatuaan viipymättä, ja viimeistään vuorokauden sisällä, kohdassa 5. tarkoitettu arvionsa siitä, onko uhkaava työtaistelutoimi työehtosopimuksen vastainen.

Pöytäkirjamerkintä 2:

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

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 työsopimuksen 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 työsopimuksen 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 työsuhteen 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 päättämis-tilanteissa, ja se annetaan tiedoksi luottamusmiehelle.
5. Neuvotteluajan laskenta

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

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

Pöytäkirjamerkintä:

Pykäläviittaukset yhteistoimintalakiin ovat ainoastaan informatiivisia.

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. 10-tuntinen

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

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

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

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

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

4. Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös siten, että se keskimäärin on 40 tuntia viikossa:
 - päivätyössä ja kaksivuorotyössä enintään 52 viikon pituisena ajanjaksona
 - 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 senttimääräisen 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.*

5. Säännöllinen työaika voidaan järjestää myös siten, että se tasoittuu enintään 52 viikon aikana kunkin työaikamuodon osalta sovittuun keskimääräiseen viikkotyöaikaan.

Paikallisesti luottamusmiehen kanssa voidaan sopia säännöllisen vuorokautisen työajan pituudeksi enintään 12 tuntia työajan enimmäismäärän ollessa viikossa enintään 52 tuntia.

6. 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 määräajan.

7. Työaikalain 7 §:n mukaisessa työssä (jaksotyö) säännöllinen työaika määräytyy lain 7 §:n 1. momentin mukaan. Jaksotyöstä voidaan sopia paikallisesti työaikalain 7§:n luettelosta poiketen.
8. 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 liikkuva, tulee sen ilmetä etukäteen laaditusta työtuntijärjestelmästä.

9. 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.

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 pituista lepoaikaa 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.

Ruokailutauoista voidaan paikallisesti sopia myös toisin.

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 tarkoitettusta muutoksesta vähintään kaksi vuorokautta aikaisemmin, ellei kysymys ole hätä- tai siihen verrattavasta työstä. Ilmoitusajoista voidaan sopia paikallisesti toisin 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. Paikallisesti voidaan sopia muuttumisajanjaksosta toisin. Työntekijää voidaan kuitenkin, milloin niin sovitaan, pitää työssä jatkuvasti myös samassa vuorossa, ei kuitenkaan yövuorossa.

Pöytäkirjamerkintöjä:

- 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.*
14. Yötyötä voidaan paikallisesti sopimalla teettää muussakin, kuin työaikalain 8 §:n mainitsemisissa tilanteissa.
15. Aloittamis- ja lopettamistyö

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

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

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

Aloittamis- ja lopettamistyöstä voidaan sopia työsopimuksella.

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

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

16. Viikoittainen vapaa-aika

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

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

Pöytäkirjamerkintä

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

Viikoittaisesta vapaa-ajasta voidaan poiketa, jos säännöllinen työaika on enintään 3 tuntia vuorokaudessa sekä työaikalain 28 §:ssä mainituissa poikkeustapauksissa. Näissä poikkeustapauksissa viikoittainen vapaa-aika on korvattava saman pykälän 2. momentissa säädetyllä tavalla.

17. Liukuva työaika

Liukuvan työajan enimmäismäärän seurantajaksona voidaan käyttää 12 kuukautta.

18. Työaikapankki **(kirjaus voimassa 28.2.2025 saakka)**

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

Työaikapankin käyttöönoton yhteydessä sovitaan säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäismäärästä, joita ei rajoita työehtosopimuksen 6 §:n 5. kohdan enimmäismääriä koskeva kirjaus. Työaikapankkiin voidaan sopia säästettäväksi työaika, työehtosopimuksen mukaisia palkallisia vapaita, säästövapaita, työajaksi muutettavia rahaeriä tai muita rahanarvoisia eriä.

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

Liitot ovat yhtä mieltä

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

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 Teollisuusliiton liittovaltuuston ja -hallituksen kokouksiin ja liittokokoukseen käytetty aika sekä työehto-sopimuksessa sovituin edellytyksin valtiollisia vaaleja varten asetetun vaalilautakunnan tai toimikunnan kokouksiin käytetty aika, 50- ja 60 -vuotispäivät, 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 vuotuisia työaikaa 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:

- a) antamalla työpäivä vapaana,
- b) antamalla kaksi tai useampia työpäiviä vapaana kerrallaan,
- c) antamalla arkipyhäviikkojen välipäivä tai välipäivät vapaana,
- d) 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
27 - 35	"
43 - 52	"
61 - 69	"
79 - 86	"
95 - 103	"
113 - 120	"
130 - 137	"
147 - 154	"
164 - 172	"
181 - 188	"
198 - 205	"

maksetaan hänelle seuraavana palkanmaksupäivänä puolet yhdestä vapaa- vuoropalkasta.

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

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

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

8 § Ylityö

1. Ylityön osalta noudatetaan jäljempänä olevin poikkeuksin voimassa olevan lain säännöksiä.

Työaikalain mukaisten ylitöiden enimmäismäärien tarkastelujaksona käytetään yksinomaan kalenterivuotta.

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

31.12.2020 saakka voidaan käyttää vanhaa määräystä ylityön enimmäis-määrästä.

2. Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan korotettua palkkaa työaikalain mukaan, eli kahdelta ensimmäiseltä ylityötunnilta 50 %:n ylityökorotus ja sen jälkeisiltä ylityötunneilta 100 %:n korotus.
3. 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.

4. Kello 22.00 – 06.00 välisenä aikana tehdystä ylityöstä maksetaan 100 %:lla korotettu palkka.

5. 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.
6. Jos työntekijä määrätään välittömästi säännöllisen työajan päätyttyä ylityöhön, sallitaan hänen pitää 15 minuutin levähdystauko, joka lasketaan työaikaan.
7. Mikäli työntekijä työskentelee uudenvuodenpäivän, helatorstain, vapunpäivän, itsenäisyyspäivän-, toisen joulupäivän, loppiaisen tai toisen pääsiäispäivän jälkeisenä lauantaina, hänelle maksetaan ko. päivältä palkkaa kuten viikkoylityöstä on sovittu.
8. Mikäli työntekijä vuosiloman, sairauden, lapsen 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 viikkoylityöstä on sovittu.

9 § Sunnuntaityö

Sunnuntaina, kirkollisena juhlapäivänä sekä vappuna ja itsenäisyyspäivänä tehdystä työstä maksetaan lain edellyttämä 100 %:n korotus. Paikallisesti voidaan sopia kirkollisen juhlapäivän, vapun ja itsenäisyyspäivän siirtämisestä toiseen ajankohtaan.

Työntekijälle, jota tilapäisesti tarvitaan viikkolevon aikana työhön yrityksessä suoritettavan työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi, korvataan menetetty viikkolepo lyhentämällä säännöllistä työaika 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.

11 § Koulutukset ja kehittämistilaisuudet

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

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

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

Muutoin koulutustoiminnan osalta noudatetaan liittojen välisen yleissopimuksen määräyksiä.

Pöytäkirjamerkintä:

Mikäli edellä mainittu koulutus tai tilaisuus järjestetään työpaikan ulkopuolella, matkakustannusten korvaamisessa sovelletaan 23 §:n määräyksiä.

IV TYÖPALKAT

12 § 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)

13 § 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.

Pöytäkiriamerkintä:

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.

14 § Työkohtaiset palkat

Työkohtaiset palkat 1.6.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

Vaativuusryhmä	senttiä/t
1	948
2	1163
3	1383
Alle 18 v.	899

Työkohtaiset palkat 1.11.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

Vaativuusryhmä	senttiä/t
1	969
2	1189
3	1413
Alle 18 v.	919

Työkohtaiset palkat 1.6.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

Vaativuusryhmä	senttiä/t
1	1001
2	1228
3	1460
Alle 18 v.	949

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.

15 § Henkilön työsuoritus

Työntekijän työsuorituksen arvioinnissa tarkastellaan hänen taitoaan suoriutua 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.

16 § Suorituspalkka

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

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

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

Urakkatyö on, mikäli mahdollista, aikatutkimuksia hyväksi käyttäen hinnoiteltava siten, että työntekijäin ansio nousee normaalilla urakka-työvauhdilla 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 vaatavuuteen 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 työntekijäin 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.

17 § Keskituntiansion laskeminen

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

18 § 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 jatkuvaa 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 jatkuvaa 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.

Jatkuvaa 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 saman-kaltaisissa 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.

19 § Vuorotyö- sekä ilta- ja yötyölisät

Vuorolisät 1.4.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden jälkeen:

Iltavuoro	96 senttiä/t
Yövuoro	173 senttiä/t

Vuorolisät 1.3.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden jälkeen:

Iltavuoro	99 senttiä/t
Yövuoro	179 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.

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

20 § Olosuhdelisät

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

21 § Palvelusvuosilisä

1. Joulukuun 1. päivää lähinnä seuraavan palkanmaksun yhteydessä suoritetaan työntekijälle palvelusvuosilisää sen mukaan, kuinka kauan hänen työsuhteensa on tätä edeltävän marraskuun loppuun mennessä yhden-jaksoisesti 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 lomaoikeutta maksetaan edellä kohdassa 1. mainitusta palvelusvuosilisästä täysiä 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 soveltamis-käytäntöä.

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.

22 § Arkipyhäkorvaus

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

Samoin edellytyksin maksetaan arkipyhäkorvaus myös jouluaatolta ja loppiais-päivältä, mikäli ne sijoittuvat muuksi arkipäiväksi kuin lauantaksi.

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.
3. Arkipyhän ajankohtaa ja siitä maksettavia korvauksia voidaan paikallisesti sopia siirtää, jolloin myös sunnuntaityökorotus siirtyy.

23 § Palkanmaksu

1. Palkat voidaan maksaa kerran tai 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 urakkapalkkion laskeminen aiheuta esteitä.

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

V ERINÄISET KORVAUKSET

24 § Matkakustannusten korvaaminen

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

25 § 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 tarkoitetun 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

26 § Sairausajan ja raskaus- ja vanhempainvapaan 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.

Työnantaja voi ottaa käyttöön omailmoitusmenettelyn lyhyissä sairauspoissaoloissa ja halutessaan siirtyä myös takaisin menettelyyn, jossa poissalosta on toimitettava työnantajan hyväksymä lääkärintodistus työehtosopimuksen määräysten mukaisesti. Mikäli omailmoitusmenettelyssä esiintyy ongelmia yksittäisten työntekijöiden osalta, voidaan lääkärintodistus edellyttää vain heiltä, vaikka muiden osalta omailmoitusmenettely jatkuisi voimassa.

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.

Saman sairauden uusiutuminen

Jos työntekijä sairastuu uudelleen samaan sairauteen enintään 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolloin viimeksi maksettiin sairausajan palkkaa tai sairauspäivärahaa, käsitellään tapausta yhtenä sairautena. Tällöin sairausajan palkan maksamista jatketaan tämän pykälän mukaisesti, kuitenkin enintään edellä tarkoitetun ajanjakson päättymiseen saakka. Saman sairauden uusiutuessa korvausajanjakso voi koostua myös useammasta työkyvyttömyysjaksosta; sairausajan palkkaa maksetaan siinäkin tapauksessa enintään edellä mainitun ajanjakson päättymiseen saakka. Jotta saman sairauden uusiutumista voidaan pitää uutena sairautena, tulee työntekijän työskennellä työvuoroluettelon mukaisesti 30 kalenteripäivän ajanjaksolla. Tähän ajanjaksoon ei lasketa vuosilomapäiviä. Ratkaisu sen seikan suhteen, onko kyseessä sama vaiko eri sairaus, tapahtuu epäselvissä tapauksissa sairausvakuutuslain tulkintoja noudattaen.

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. Oikeus raskausvapaan palkkaan on työntekijällä (synnyttävä vanhempi), jolla on oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen raskausrahaan, ja jonka työsuhde on jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä. Kyseiselle työntekijälle maksetaan raskausvapaan ajalta palkan ja raskausrahan erotus työehtosopimuksen 4 luvun 1 §:n perusteella tulevan raskausvapaan alkamispäivästä lukien. Raskausvapaan ajalta maksetaan palkkaa 35 kalenteripäivän pituiseen ajanjaksoon sisältyviltä työpäiviltä.

Vanhempainvapaan palkka

Oikeus vanhempainvapaan palkkaan on työntekijällä, jolla on oikeus sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 1-3 momentin (14.1.2022/28) mukaiseen vanhempainrahaan, ja jonka työsuhde on jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä tai adoptiovanhemman osalta vähintään kuusi kuukautta ennen adoptiolapsen hoitoon ottamista. Kyseiselle työntekijälle maksetaan vanhempainvapaan ajalta säännöllisen työajan palkan ja vanhempainrahan erotus työsopimuslain 4 luvun 1 §:n perusteella tulevan vanhempainvapaan ensimmäisen jakson alkamispäivästä lukien. Vanhempainvapaan ajalta maksetaan palkkaa 6 arkipäivän pituiseen ajanjaksoon sisältyviltä työpäiviltä.

Pöytäkirjamerkintä

Erotuspalkan maksaminen edellyttää työntekijän selvitystä raskaus- ja vanhempainrahan suuruudesta.

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

6. Sairausajan ja raskaus- ja vanhempainvapaan palkka lasketaan työehtosopimuksen keskituntiansion perusteella.
7. Sairausajan ja raskaus- ja vanhempainvapaan palkasta vähennetään, mitä työntekijä saa saman työkyvyttömyyden tai raskaus- ja vanhempainvapaan takia samalta ajanjaksolta päivä-, raskaus- ja vanhempainrahaa taikka siihen verrattavaa muuta korvausta lain tai sopimuksen perusteella. Työnantajalla ei kuitenkaan ole oikeutta vähentää ko. korvausta sairausajan tai raskaus- ja vanhempainvapaan 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 raskaus- ja vanhempainvapaan palkan, on hän oikeutettu nostamaan itselleen palautuksena työntekijälle tulevan edellisen kappaleen mukaisen päivärahan, raskaus- ja vanhempainrahan 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 sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

12. Korvaava työ

Työntekijän ollessa sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työnsopimuksensa 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 sairaustapauksessa ei matkavaikeuksien vuoksi voi käyttää työnantajan määräämää lääkäriä, on hän oikeutettu käyttämään muuta lääkäriä, 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 sairaustapauksissa työntekijälle täyden palkan ja perii itselleen sairausvakuutuksesta työntekijälle tulevan päivärahaman.*
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 sairausloman tarpeen enintään kolmeen vuorokauteen saakka kerrallaan edellyttäen, että kertautuvan todistuksen antaja on sama terveydenhoitaja. Tällöin on kiinnitettävä erityistä huomiota mahdollisen lääkärin hoidon tarpeeseen.*

5. *Edellä kohdassa 11. mainitun alle 10 vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti poissaolo on sallittu myös puolison ollessa estynyt järjestämästä hoitoa tai hoitamasta äkillisesti sairastunutta lasta sen johdosta, että hän on sairaalahoidossa kodin ulkopuolella tai hänellä on toisella paikkakunnalla tapahtuvaan päätoimiseen opiskeluun kuuluva pakollinen läsnäolo oppitunneilla tai puoliso osallistuu tenttiin. Työntekijän on annettava luotettava selvitys esteellisyydestä esimerkiksi sairaalan tai oppilaitoksen henkilökunnan todistuksella.*
6. *Jos työnantaja vaatii työntekijää, joka on esittänyt lääkärintodistuksen, toisen lääkärin tarkastettavaksi, suorittaa hän lääkärinpalkkion.*

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

27 § 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 menettämiään 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 lääkärinpalkkiokuitti) sekä työnantajan pyytäessä selvitys siitä kuinka kauan lääkärintarkastus odotus- ja kohtuullisine matka-aikoineen 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 välttämällä.
 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

Ansionmenetys 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.

Valtioneuvoston asetuksen mukaisen syöpäseulonnan ajalta.

2. **Aikaisemmin todettu sairaus**

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

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

Hoidon määrittämiseksi tarpeellisen ao. erikoisalain lääkärin tarkastuksen ajalta, jossa annetaan määräys apuvälineen esim. silmälasien hankkimiseksi.

Muun aikaisemmin todetun sairauden hoidon määrittämiseksi 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 tietyinä vuorokauden ajankohtana. Tällainen ajankohtavaatimus tulee selvittää lääkärintodistuksella.

4. **Raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset ja tutkimukset**

Sairausvakuutuslain mukaisen **raskausrahan** 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 yhteensovittussääntöjen mukaan. Samoin sovelletaan päivärahan osalta tämän työehtosopimuksen matkakustannusten korvausmääräyksiä.

Pöytäkirjamerkintöjä:

1. Ennen työsuhteen alkua suoritetusta lääkärintarkastuksesta aiheutuneet kustannukset korvataan, mikäli tarkastusta edellyttänyt työnantaja ottaa ko. henkilön työsuhteeseen.
2. Lääkärintarkastuksia koskevien määräysten tulkinnassa noudatetaan tämän työehtosopimuksen liitteessä 3 olevia soveltamisohjeita.

28 § Vuosiloma

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

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. Työnantajan irtisanoessa työntekijän työehtosopimuslain 7 luvun 2 §:n mukaisin työntekijän henkilöön liittyvin perustein työnantaja voi määrätä työntekijän pitämään ansaitut lomat irtisanomisaikana lomakaudesta riippumatta. Pidetyt vuosiloman ajalta maksetaan vuosilomapalkka ja lomaltapaluuraha tämän pykälän mukaisesti.
4. Loma-ajan palkka voidaan paikallisesti sopimalla maksaa työsuhteessa tavanomaisesti noudatettavana palkanmaksupäivänä.
5. Vuosilomaltaan työhön palaavalle työntekijälle suoritetaan lomaltapaluurahana 50 % hänen vuosilomapalkastaan.

6. Lomaltapaluurahasta suoritetaan ennakkona puolet vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä.
7. Lomaltapalurahan saamisen edellytyksenä on, että työntekijä aloittaa vuosilomansa ilmoitettuna tai sovittuna 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.

Lomaltapaluruha 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 työsopimuslain tarkoittaman ilmoituksen tai siihen myöhemmin perustellusta syystä tehdyn muutoksen mukaisesti.

8. Lomaltapaluruha suoritetaan sen palkanmaksun yhteydessä, jolloin työntekijän palkka lomaltapaluupäivältä 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 lomaltapaluruha viimeistään viidentenä työpäivänä.

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

9. Lomaltapaluruha voidaan maksaa joko yhtenä tai useampana eränä kuitenkin niin, että se on kokonaan maksettu viimeistään ennen seuraavan lomanmääräytymisvuoden alkua. Työnantaja ilmoittaa maksutavan muutoksesta kirjallisesti.

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

10. Kun yhteisesti todetaan, että yritys on ajautumassa poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin, jotka johtaisivat työvoiman käytön vähentämiseen, voidaan työnantajan päätöksellä ottaa käyttöön pidennetty lomakausi 1.4. - 31.10.

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 työsopimuksensa päättymään vuosiloman aikana siten, että työntekijä on työsuhteen päättymisen vuoksi estynyt palaamasta vuosilomaltaan työhön, työntekijä ei tästä syystä johtuen menetä oikeuttaan lomaltapaluurahaan.*

29 § Ryhmähenkivakuutus

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

VII ERINÄISET MÄÄRÄYKSET

30 § Henkilökohtaiset työsuhteasiat

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

31 § 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.

32 § Teollisuusliiton hallintoelinten kokoukset

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

33 § Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu

1. Liittojen välisessä yleissopimuksessa olevia luottamusmiestä koskevia määräyksiä noudatetaan tämän työehtosopimuksen osana.
2. Yleissopimuksen 4.1 kohdan tarkoittamana korvauksena pääluottamusmiehelle maksetaan kuukausittain korvausta seuraavasti:

1.6.2020 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

Työpaikan työntekijöiden lkm	Vapautuksen määrä/viikko
Alle 51	92
51-100	108

1.3.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

Työpaikan työntekijöiden lkm	Vapautuksen määrä/viikko
Alle 51 51-100	95 112

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

Pääluottamusmiehelle annetaan edellä mainittujen viikkovapautusten lisäksi työehtosopimuksen mukaisten paikallisten sopimusneuvottelujen käymiseksi riittävä määrä vapautusta, kun paikallisten osapuolten välillä on todettu neuvottelujen aloittamisesta.

Pääluottamusmiehelle 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 ammattitaitonsa 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 1.6.2020 alkaen 64 euroa kuukaudessa. **1.3.2024** alkaen kiinteä korvaus on **66** 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 aiheetonta viivytystä selvitettävä 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 työsuojeluvaramieheksi nimettyä työsopimuksen tai lomauttaa hänet silloin, kun hän ei toimi pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun sijaisena taikka hänellä ei ole muutoinkaan luottamusmiehen asemaa, katsotaan irtisanomisen tai lomauttamisen johtuneen työntekijän luottamusmiestehtävästä, ellei työnantaja voi osoittaa toimenpiteen johtuneen muusta seikasta.

8. Työsuojeluvaltuutetun ajankäytön laskeminen

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

34 § 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 edustajaansa loukkaavaa.

35 § Ammattiyhdistysjäsenmaksujen pidättäminen ja tilittäminen

Työnantaja pidättää, mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, työehtosopimukseen osallisen ammattiliiton jäsenmaksut ja tilittää ne palkanmaksukausittain asianosaisen liiton nimeämälle pankkitilille. Jäsen ilmoittaa työsuhteen aikana päättyvästä jäsenmaksuperinnästä tai palkattomasta jaksosta työsuhteen aikana Teollisuusliittoon.

IX NEUVOTTELUJÄRJESTYS

36 § 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 sopimusalaa koskevien lakimuutosten yhteydessä, osapuolet voivat tehdä tarvittavia esityksiä. Neuvotteluissa sovitut asiat voivat tulla voimaan sopimuskauden aikana.

37 § 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.

Vuoropuheluun liittyvät haasteet

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

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

Paikallisesta sopimisesta tuloksia

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

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

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

Ratkaisuun voidaan päästä esimerkiksi seuraavin toimin:

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

38 § 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 liittojen välillä tehdyssä yleis-sopimuksessa 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 työnseisausta (lakkoa tai työsulkua) tai ryhtyä muuhun toimenpiteeseen vastapuolen painostamiseksi tai työn säännöllisen kulun estämiseksi.

X SOPIMUKSEN VOIMASSAOLOAIKA

39 § Voimassaolo ja irtisanomisjärjestys

1. Tämä sopimus on voimassa 6.3.2023 - 28.2.2025 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 sopimus-neuvottelut muuten on todettu päättyneeksi.

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

Helsingissä 4. päivänä huhtikuuta 2023

KEMIANTEOLLISUUS KT RY

Minna Etu-Seppälä

Juha Teerimäki

Miira Kaukolinna

TEOLLISUUSLIITTO RY

Jyrki Virtanen

Toni Laiho

Petri Ahokas

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 sairaslomatodistusten antamisesta.

2 Milloin poissaolo on välttämätön lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi

Poissaolo on sallittu sopimuksen mukaan sekä lapsen äidille että isälle. Edellytyksenä poissaololle on molempien vanhempien ansiotyössä olo. Lähtökohtana on, että työntekijän tulisi ensisijaisesti pyrkiä järjestämään hoito. Vasta silloin, kun tähän ei ole mahdollisuuksia, 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 karenssi-aikaa 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 kuluu edestakaiseen työmatkaan.

LIITE 2

Sairausajan palkanmaksuun liittyvät menettelytapaohjeet

1 Yrityksen työterveyspalvelujen käyttö tulee olla ensisijaista

Työntekijän kyvyttömyys työn tekoon todetaan työehtosopimuksen 26 §: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, matkатыön 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 nimeämensä 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 vaikeamman asteiset vammat aiheuttavat toistuessaan 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.

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 työsuhde 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 ansionmenetykset korvataan keskeytyvässä kolmivuorotyössä 8,1 %:lla ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä 14,8 %:lla jokaiselta säännöllisen työajan tunnilta ja siltä ajalta kun työnantaja maksaa sairasaajan 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 yhteistoimintaneuvottelujen alussa toimintasuunnitelman. Sen sisällöstä neuvotellaan henkilöstön edustajien kanssa. Suunnitelmassa selostetaan neuvottelujen menettelytavat ja muodot, suunniteltu aikataulu sekä suunnitellut toimintaperiaatteet irtisanomisaikana työnhaun, koulutuksen ja työhallinnon palvelujen käytön osalta. Suunnitelmassa otetaan huomioon olemassa olevat normit siitä, miten työvoiman vähentämismenettelyssä toimitaan. Jos yhteistoimintaneuvottelut koskevat alle 10 työntekijää, yhteistoimintamenettelyssä esitetään suunnitellut toimintaperiaatteet irtisanomisaikana työnhaun, koulutuksen ja työhallinnon palvelujen käytön osalta.

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

Suunniteltua vähentämistä koskevan yhteistoimintamenettelyn yhteydessä käsitellään myös henkilöstösuunnitelmaan tarvittavat muutokset.

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

2. Työllistymisohjelma ja sen toteuttaminen irtisanomisaikana

Työnantajalla on tiedottamisvelvollisuus oikeudesta työllistymisohjelmaan ja korotettuun koulutustukeen.

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

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

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

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

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

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

Edellytyksenä on lisäksi, ettei vapaasta aiheudu työnantajalle merkittävää haittaa.

Työntekijän on ilmoitettava vapaasta työnantajalle viivyttelämättä ja pyydettyä 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 luokitettavia töitä on paljon, tarvitaan analyyttisempää, 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.

Määrittely 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.

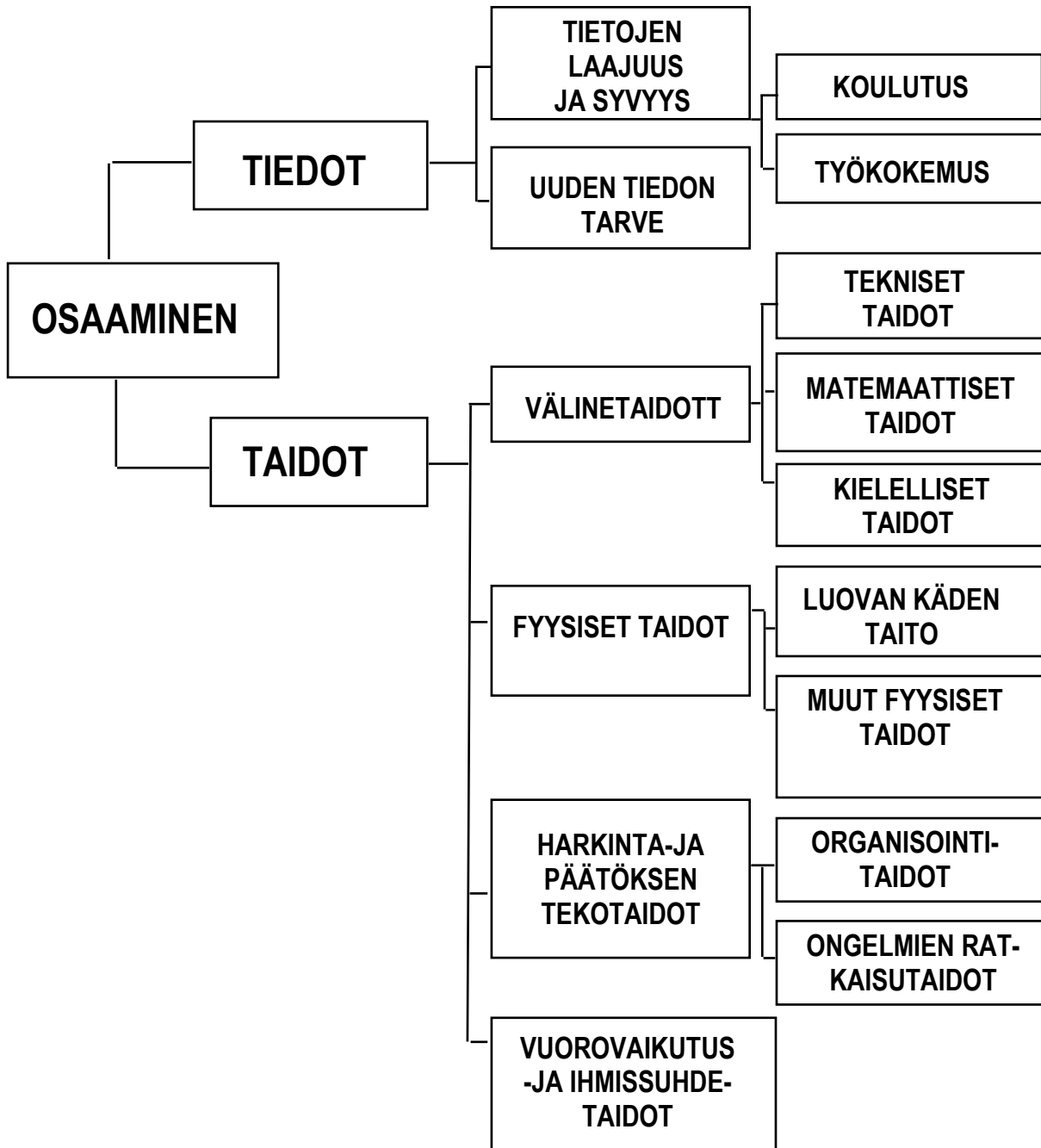
Työpaikan työt jaetaan vaativuusryhmiin työnvaativuustekijöiden avulla.

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

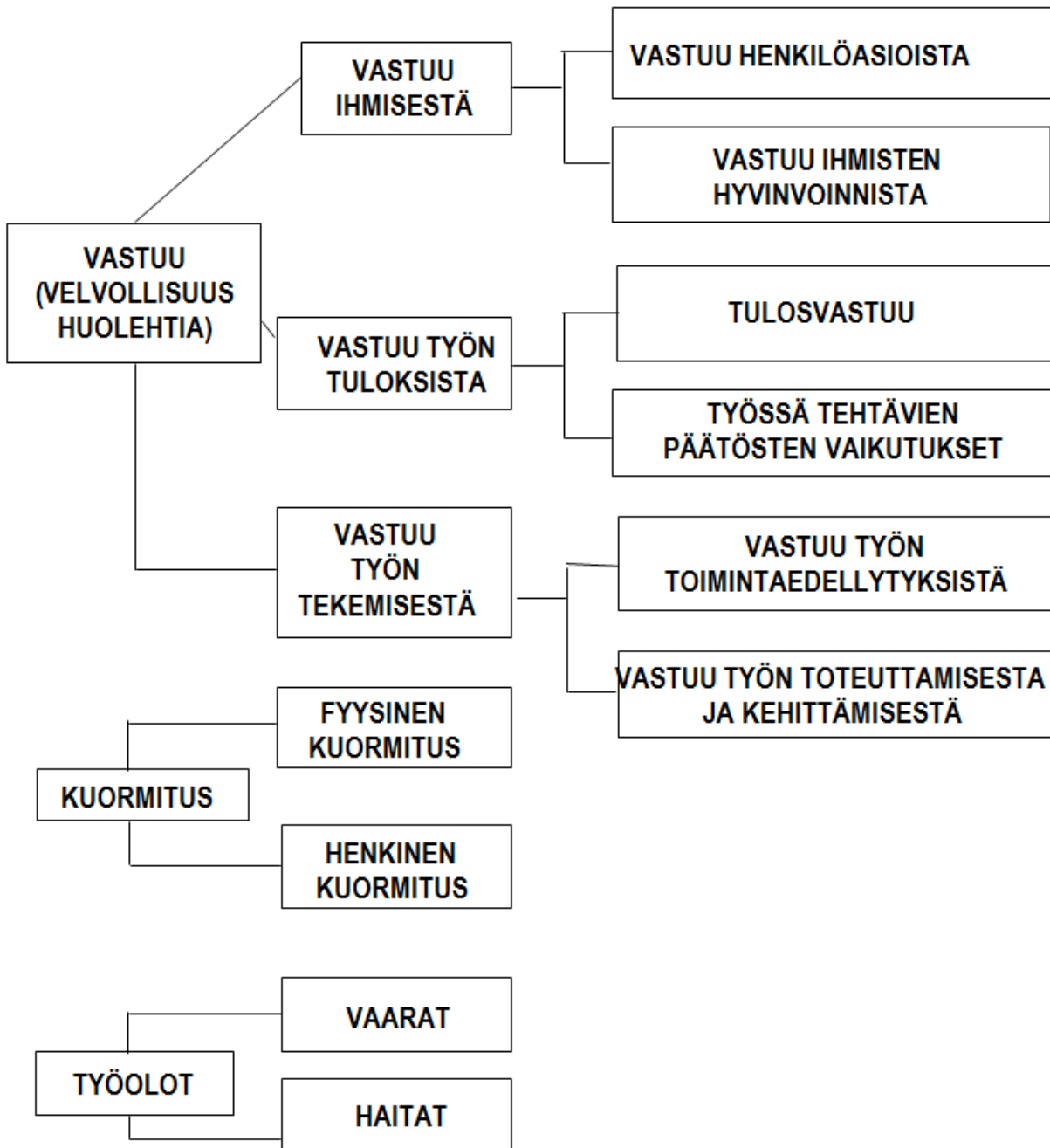
Työn vaatima osaaminen	45-50 %
Työn edellyttämä vastuu	30-35 %
Työn aiheuttama kuormitus	10-15 %
Työolosuhteet	10-15 %

Myös muita vaativuustekijöitä voidaan sopia käytettäväksi työtehtäviä arvioitaessa.

Valtakunnallisessa työarviointitutkimuksessa käytetyt vaativuustekijät



Valtakunnallisessa työarviointitutkimuksessa käytetyt vaativuustekijät.



ALA- JA TYÖPAIKKAKOHTAISISSA SOVELLUTUKSISSA VAATIMUSTEKIJÄT VOIVAT VAIHDELLA 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	Normaalia ammattitaitoa ja melkoista vastuuta vaativat työt normaalilla 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 työnvaativuusryhmittelystä

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

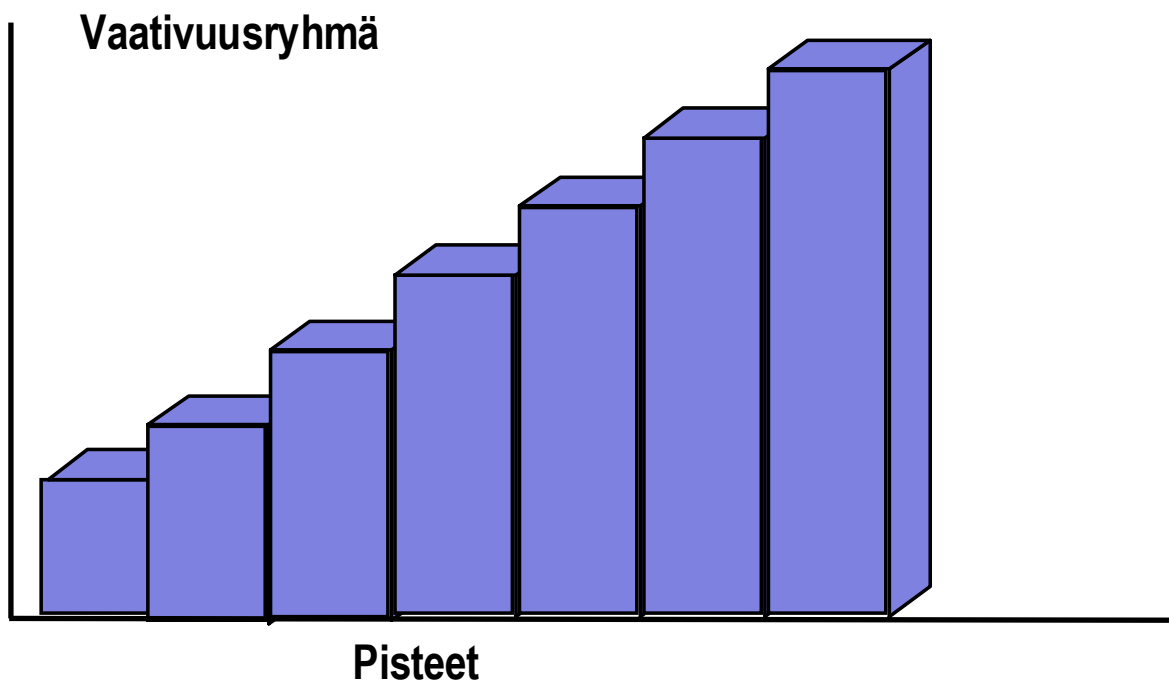
Kuvaus	Pisteet
Kuormitus on vähäistä	6
Kuormitus on normaalia	18
Kuormitus on raskasta	30

Työolosuhteet

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

Työnvaativuusryhmittelyyn 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 suoriutua 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:
- tydyttäviin
hyviin
erinomaisiin***
- 2.2.4 Haluttaessa analyyttisempää 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



Muut palkanosat
(mikäli niistä on paikallisesti sovittu)



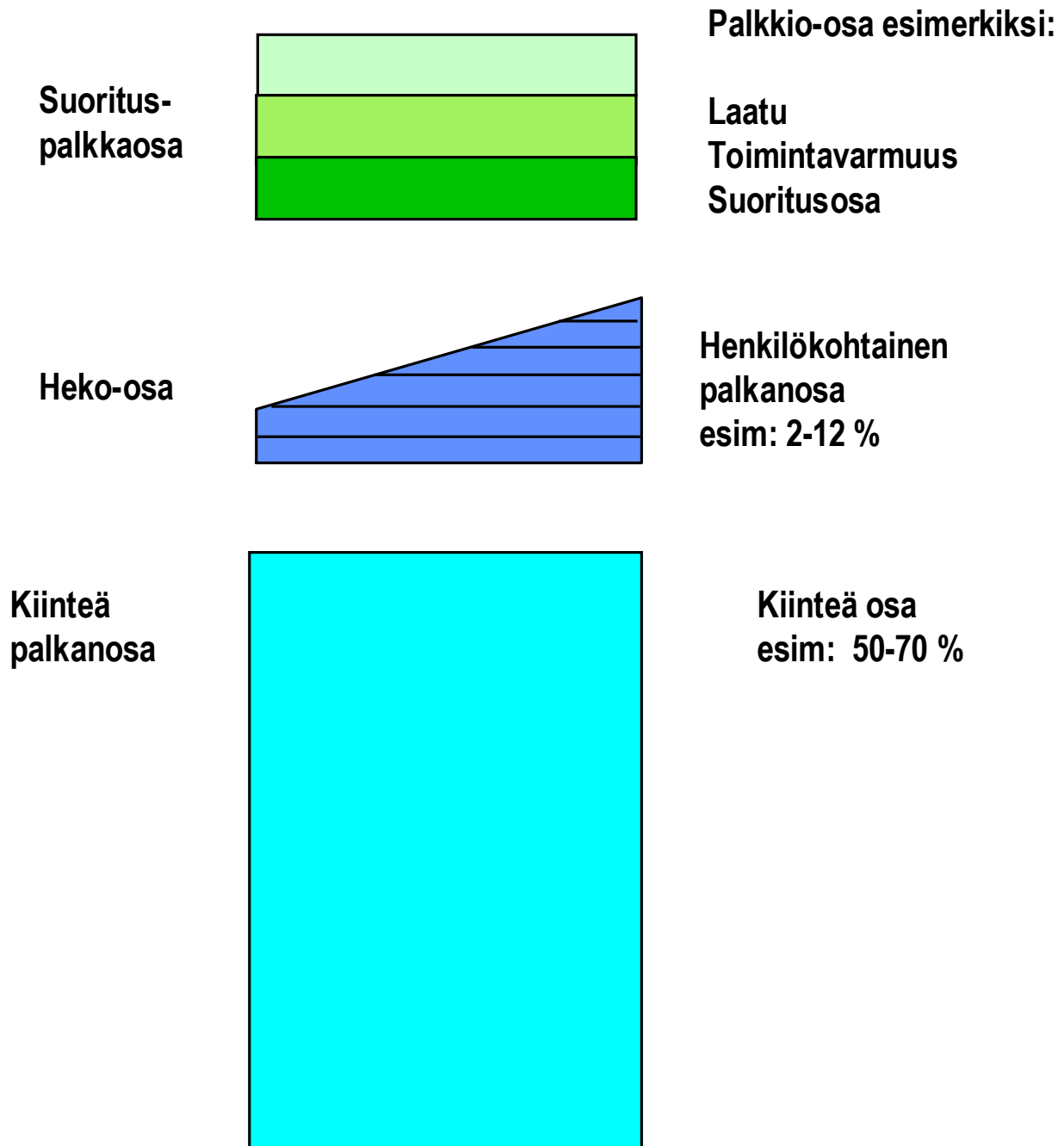
Henkilökohtainen palkansa



Työkohtainen palkansa

Esimerkki 2

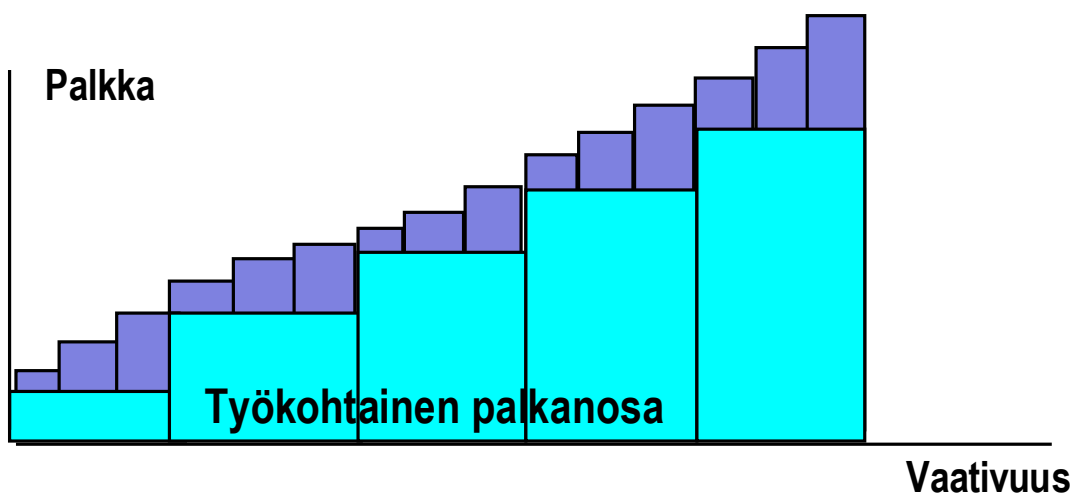
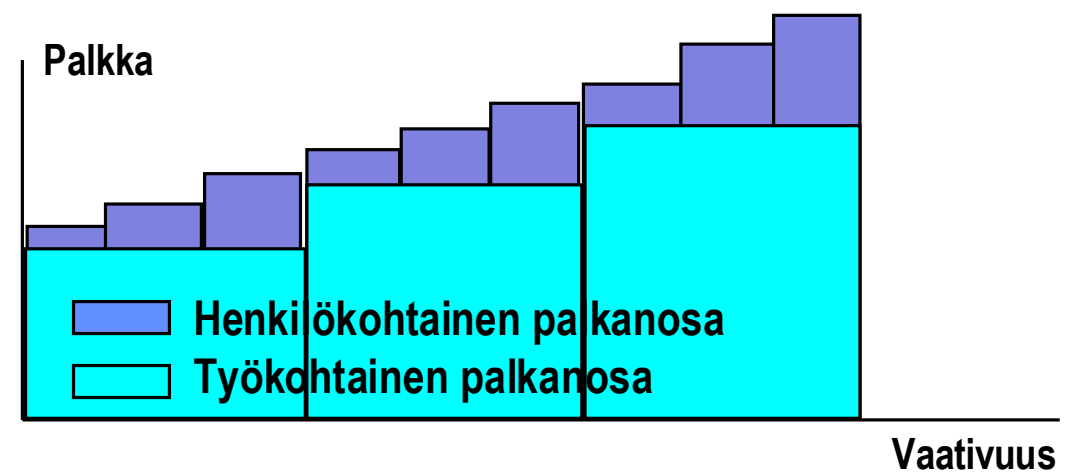
Henkilön palkkarakenne, osaurakka ja palkkiopalkka



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



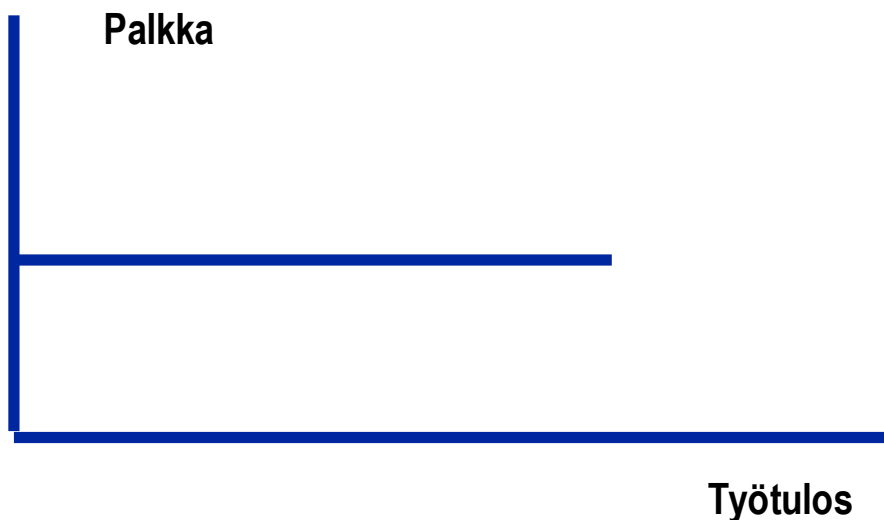
4 Palkkaustavat

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 työsuorituksesta.

Aikapalkkoja ovat mm. tuntipalkka ja kuukausipalkka.



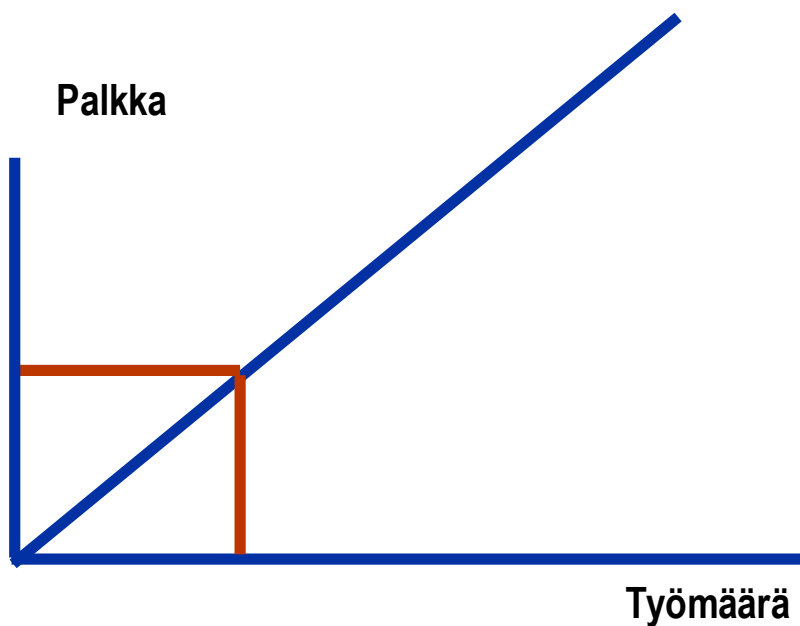
4.2 Suorituspalkat

4.2.1 Urakkapalkat

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

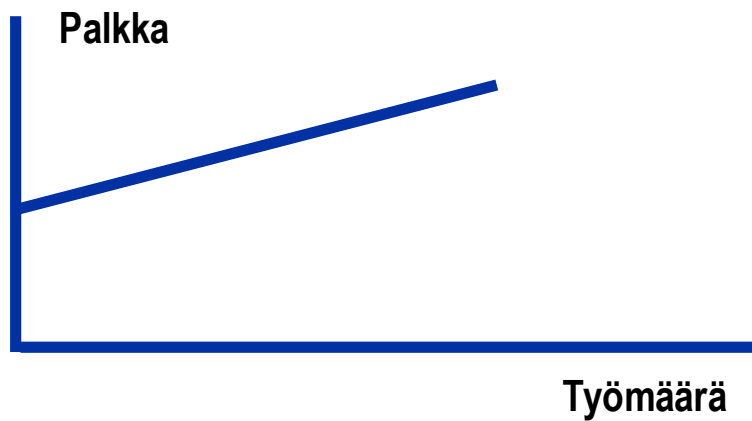
4.2.1.1 Suora urakka

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



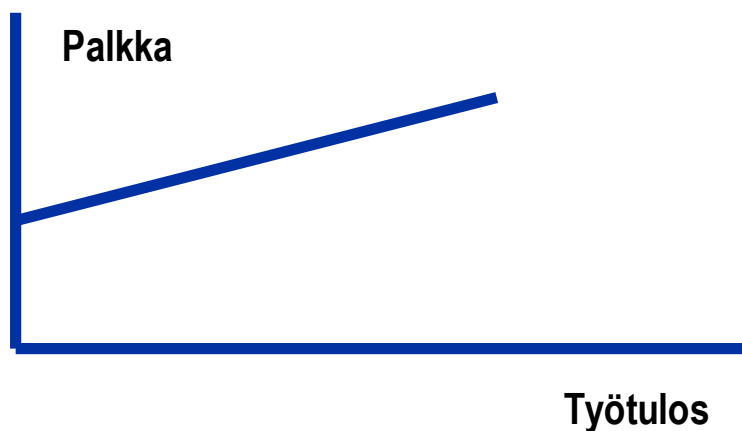
4.2.1.2 Osaurakka

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



4.2.2 Palkkiopalkka

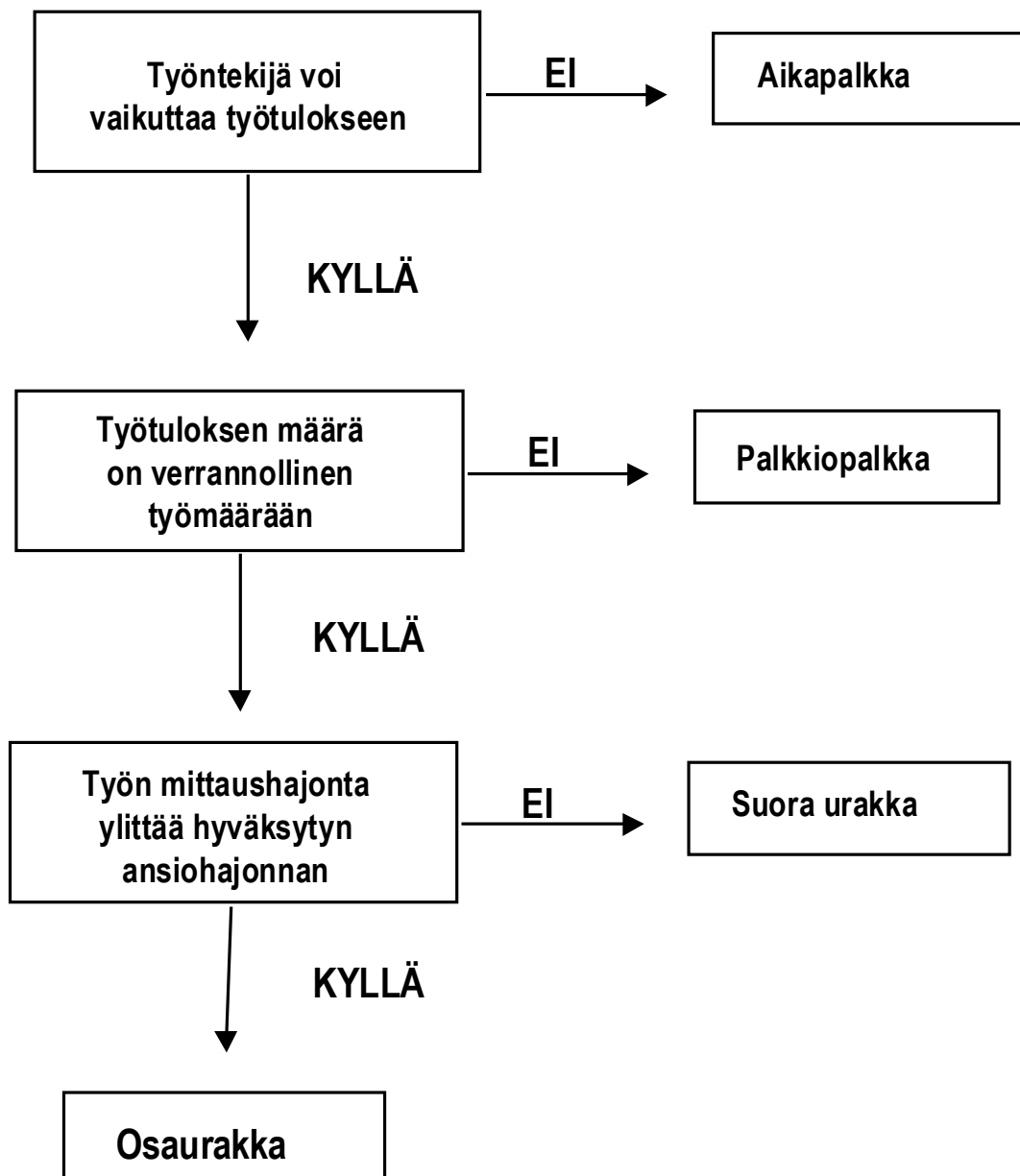
Tulosta voidaan mitata määrän, laadun, säästön tai muun sopivan tulostekijän avulla. Palkkiopalkkoja nimitetään usein sen mukaan, mihin palkka on sidottu. Esimerkiksi määräpalkkio, laatupalkkio, säästöpalkkio jne.



4.3 Palkkaustavan valinta

Kuhunkin työhön käytetään parhaiten sopivaa palkkaustapaa.

Palkkaustavat valitaan työpaikkakohtaisesti.



5 Palkkauksen ylläpito

Muutoksiin palkkaperusteissa, töissä ja työsuorituksissa tulisi reagoida välittömästi.

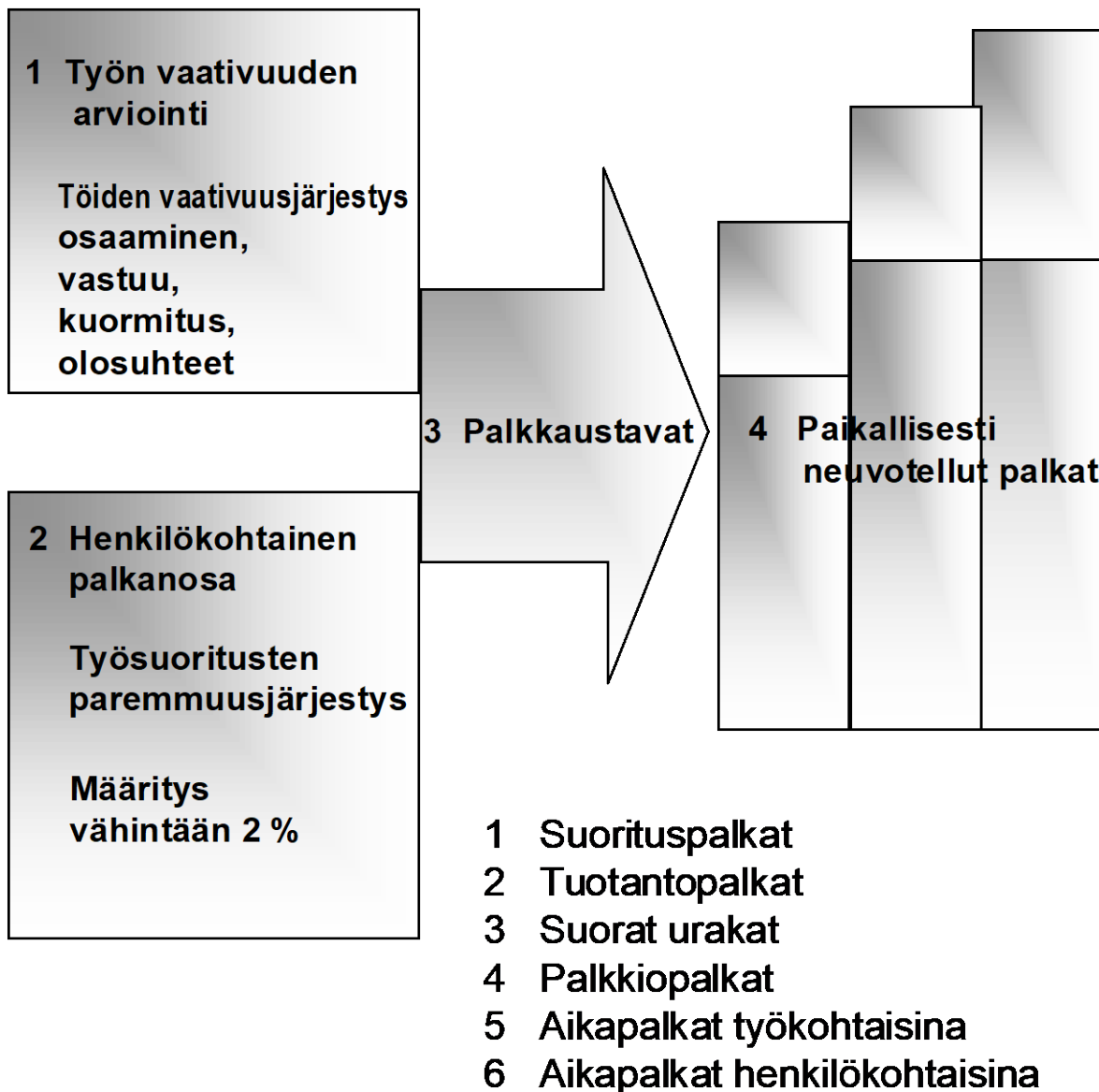
Töiden vaatavuudet, työntekijöiden työsuoritukset ja käytössä olevat palkkaustavat tarkistetaan, jos niiden määräysperusteissa tapahtuu muutoksia.

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



YLEISSOPIMUS

1 LUKU YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

Lähtökohtia

Osapuolet pyrkivät edistämään työpaikoilla neuvottelusuhteita ja sopimustoimintaa sekä vaikuttamaan kolmikantavalmisteluun yhteiskunnallisessa päätöksenteossa.

Osapuolet 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 valinta-oikeus sekä heidän oikeutensa ja velvollisuutensa on määritelty laeissa ja tässä sekä muissa sopimuksissa. Yksittäisen työntekijän turvallisuus ja terveys, syrjimättömyys ja tasa-arvoinen kohtelu ovat lähtökohtana sopimusmääräyksille.

Työnjohto-oikeus

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

Osapuolten neuvottelut ja lausuntojen pyytäminen

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

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

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

Ennakoilmoitus työtaisteluista

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

Soveltamisala

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

Organisaatio- yms. muutokset

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

Lakiviittaukset

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

2 LUKU YHTEISTOIMINTA TYÖPAIKALLA

Kehittämistoiminta

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

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

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

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

Yhteistoiminnan toteuttaminen

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

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

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

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

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

Tyky-toiminta

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

3 LUKU

YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT JA YHTEISTOIMINTAORGANISAATIO

3.1

Luottamusmiehiä koskevat määräykset

Valitseminen

Luottamusmiehellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa, ellei sopimuksen tekstistä muuta ilmene, ammattiosaston valitsemaa päaluottamusmiestä ja työosaston tai sitä

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

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

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

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

Tehtävät

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

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

Neuvottelujärjestys

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

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

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

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

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

3.2

Työsuojelua koskevat määräykset

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

Tehtävät

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

Asiamies

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

Toimikunta

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

Soveltamisalan rajoitus

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

3.3 Ilmoitukset

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

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

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

4 LUKU LUOTTAMUSMIESTEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN SEKÄ TYÖSUOJELUASIAMIEHEN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

4.1 Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen

Vapautus

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

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

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

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

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

Ansionmenetyksen korvaaminen

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

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

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

4.2 Asema

Työsuhde

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

Toimitilat

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

Palkka- ja siirtosuoja

Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää ko. tehtävän takia. Häntä ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alemmpipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli ao. tehtävään valituksi tullessaan. Häntä ei saa myöskään siirtää vähempiarvoiseen työhön, jos työnantaja voi tarjota hänelle muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä. Jos pääluottamusmieheksi tai työsuojeluvaltuutetuksi valitun henkilön varsinainen työ vaikeuttaa luottamustehtävien hoitamista, on hänelle, ottaen huomioon työpaikan olosuhteet ja hänen ammattitaitonsa, järjestettävä muuta työtä. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista. Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä tapahtuvaa ansiokehitystä. Ansiokehitystä arvioidaan vähintään kerran vuodessa paikallisesti sovittavalla tavalla.

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

Ammattitaidon ylläpitäminen

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

Liikkeen luovutus

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

4.3

Työsuhdeturva

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

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

Yksilösuoja

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

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

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

Ehdokassuoja

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

Jälkisuoja

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

Korvaukset

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

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

4.4

Varamiehet

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

5 LUKU

TYÖNANTAJAN TIEDOTTAMISVELVOITTEET

Palkkatilasto- ja henkilöstötiedot

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

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

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

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

Tiedot ulkopuolisesta työvoimasta

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

Oppisopimus- ja koulutusoppimussopilaat

Työnantaja on velvollinen ilmoittamaan pääluottamusmiehelle uusista oppisopimus- ja koulutusoppimussopilaista.

Työaikakirjanpito

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

Tietojen luottamuksellisuus

Päälouottamusmies saa edellä mainitut tiedot luottamuksellisina tehtäviensä hoitamista varten.

Säädökset

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

Yritystä koskevat tiedot

Työnantajan tulee esittää henkilöstölle tai sen edustajille:

Yrityksen tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen siihen perustuva selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta.

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

Tilinpäätöstietojen, yrityksen taloudellista tilaa koskevien selvitysten ja henkilöstösuunnitelmien esittämisen yhteydessä on tarkoituksenmukaista tiedottaa myös eri toimintayksiköiden 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 kysymyksen tulevassa yhteistyöelimessä tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken.

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

7.3

Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

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

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

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

7.4 Korvaukset

Kurssilta, joka järjestetään SAK:n tai sen jäsenliiton koulutuslaitoksissa tai erityisestä syystä muualla ja jonka koulutustyöryhmä on hyväksynyt, työnantaja on velvollinen maksamaan luottamusmiehelle, varapääluottamusmiehelle, työsuojeluvaltuutetulle - varavaltuutetulle, työsuojelutoimikunnan jäsenelle ja työsuojeluasiamiehelle heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta korvauksen ansionmenetyksestä, edellä mainituille luottamusmiehille enintään kuukauden ajalta ja työsuojelu- luottamustehtävissä 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 entisin palkkaeduin.

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

8.3 Vuokratyövoima

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

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

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

Vuokratyövoiman käyttämisestä voidaan sopia toisin paikallisesti.

9 LUKU SOPIMUKSEN SITOVUUS

Tämä sopimus on voimassa työehtosopimuksen osana.

KEMIANTEOLLISUUS RY

TEOLLISUUSLIITTO RY

LIITE 8**TYÖSUOJELUVALTUUTETUN AJANKÄYTÖN LASKEMINEN**

Kaava $\text{työsuojeluvaltuutetun edustamien työntekijöiden lukumäärä} \times \text{toimialakohtainen kerroin} = \text{aika tunteina/4 viikkoa}$

**Toimialakohta Toimialat
inen
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	Muualla mainitsematon kivennäisteosten valmistus (esim. vuorivilla); metallien valmistus; teurastamot
0.246	5	Metallituotteiden valmistus; laivojen ja veneiden valmistus; kiskoilla kulkevien ajoneuvojen valmistus
0.216	6	Puupakkausten ja puuteosten valmistus; lasin ja lasituotteiden valmistus; massan ja paperin valmistus; maa- ja vesirakennustoiminta
0.208	7	Virvoitusjuomien valmistus; koneiden valmistus; autojen ja lentokoneiden sekä muu kulkuneuvojen valmistus; ei-metallisten kalusteiden valmistus; rakennuskeramiikan, sementin ja laastin valmistus
0.201	8	Muovituotteiden valmistus; teollisuuskemikaalien valmistus; lannoitteiden ja torjunta-aineiden valmistus; renkaiden valmistus; muu kemiallisten ja kumituotteiden valmistus; maalin, lakan, pesuvalmisteiden sekä kosmeettisten aineiden valmistus
0.193	9	Posliinituotteiden ja saviastiain valmistus; lihanjalostus; öljyjen ja rasvojen valmistus; myllytuotteiden valmistus; juomien (paitsi virvoitusjuomien) valmistus; polku- ja moottoripyörien valmistus; kalatuotteiden valmistus; sokerin valmistus; muun (kuin 1 kohdan) kaivannaisten talteenotto
0.186	10	Maaöljyn jalostus; sähköteknisten teoll. ja kotitalouskoneiden valmistus; nahkan 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.

LIITE 9

LOMAPALKKASOPIMUS 2005

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

1 §**Soveltamisala**

Tätä sopimusta sovelletaan vuosilomalain 11 §:ssä tarkoitettuihin tuntipalkkisiin työntekijöihin.

2 §**Vuosilomapalkka ja lomakorvaus**

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

Lomapäivien Lukumäärä	kerroin
2	16,0
3	23,5
4	31,0
5	37,8
6	44,5
7	51,1
8	57,6
9	64,8
10	72,0
11	79,2
12	86,4
13	94,0
14	101,6
15	108,8
16	116,0
17	123,6
18	131,2
19	138,8
20	146,4
21	154,4

22	162,4
23	170,0
24	177,6
25	185,2
26	192,8
27	200,0
28	207,2
29	214,8
30	222,4

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

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

3 § Työssäolon veroinen aika

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

4 § Sopimuksen sitovuus

Tämä sopimus on voimassa työehtosopimuksen osana.

KEMIANTEOLLISUUS RY

TEOLLISUUSLIITTO RY

IRTISANOMISSUOJASOPIMUS

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 §

Yleinen soveltamisala

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

1. merimiestyösopimuslaissa (756/2011),
2. ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (531/2017) tarkoitettuja työsuhteita.

Soveltamisohje

Yleinen soveltamisala

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

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

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

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

Tämän sopimuksen perusteella voidaan tutkia, onko työsopimuslain 7:3 - 4 §:n perusteella suoritettu irtisanominen johtunut tosiasiallisesti työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönsä liittyvästä syystä ja olisiko työnantajalla ollut riittävät perusteet

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

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

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

2 §

Irtisanomisen perusteet

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

Soveltamisohje

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

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

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

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

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

Työntekijän henkilöön liittyvän irtisanomisperusteiden asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Tämä tarkoittaa sitä, että irtisanomisperusteiden riittävyttä on arvioitava kaikkien tapauksessa ilmenevien seikkojen 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 määräytyvät työehtosopimuksen 5 §:n mukaan

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, raskaus- 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 kestoaikaan ei siis lueta varsinaista asevelvollisuusaikaa.

Määräajan laskeminen

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

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

Esimerkki 1

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

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

Esimerkki 2

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

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

Irtisanomisajan kulumisen ja määräaikainen työ sopimus

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

4 §

Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

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

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

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

Soveltamisohje

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

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

5 §

Irtisanomisesta ilmoittaminen

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

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

6 §

Irtisanomisen perusteen ilmoittaminen

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

II IRTISANOMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ

7 §

Soveltamisala

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

8 §

Irtisanomisen toimittaminen

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

9 §

Työntekijän kuuleminen

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

Soveltamisohje

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

10 §

Tuomioistuinkäsittely

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

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

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

Soveltamisohje

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

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

III LOMAUTUS

14 §

Lomauttaminen

Ellei luottamusmiehen kanssa ole toisin sovittu työntekijän lomauttamisessa on noudatettava vähintään 14 päivän ilmoitusaikaa ja lomautus voi tapahtua määräajaksi tai toistaiseksi.

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

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

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

Soveltamisohje

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

Ennalta-arvaamaton ja poikkeuksellinen tilanne

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

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

Pöytäkirjamerkintä:

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

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

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

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

Poikkeukselliset lomautustilanteet

1. Lomautuksen peruuttaminen

Mikäli työnantajalle lomautusilmoitusaikana ilmaantuu uutta työtä, voidaan lomautuksen peruuttaminen ilmoittaa ennen lomautuksen alkamista. Tällöin lomautusilmoituksen merkitys poistuu ja myöhemmin toimeenpantavien lomautusten on perustettava 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 lomauttaminen on tapahtunut toistaiseksi, on työnantajan ilmoitettava lomautetulle työntekijälle työn alkamisesta vähintään seitsemän päivää aikaisemmin, jollei toisin ole sovittu. Työntekijällä on tällöin oikeus irtisanoa lomautuksen ajaksi toisen työnantajan kanssa tekemänsä työsopimus sen kestosta riippumatta viiden päivän irtisanomisaikaa noudattaen. Määräyksen mukaista ilmoitusta ei tarvitse tehdä silloin kun työntekijä on lomautettu määräajaksi.

Muu työ lomautusaikana

Lomauttaminen ei sopimuksen mukaan estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä.

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

Asunto lomautusaikana

Sopimuksen mukaan asuntoedun säilymisestä lomautusaikana noudatetaan työsopimuslain 13:5 §:n säännöksiä. Tämän säännöksen mukaan työntekijällä on oikeus käyttää hänelle palkkaetuna annettua asuinhuoneistoa sen ajan, jolloin työnteke on keskeytynyt hyväksyttävän syyn, kuten lomauttamisen, vuoksi. Työnantajalla on kuitenkin oikeus periä työntekijältä vastike huoneiston käytöstä aikaisintaan palkanmaksuvelvollisuuden päättymistä seuraavan toisen kalenterikuukauden alusta. Vastike saa olla neliömetriltä enintään määrä, joka on asumistukilain (938/2014) 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 irtisanoaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä ammattityöntekijöitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä sekä että tämän säännön lisäksi kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kestoaikaan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.

Työvoiman vähentämistä koskevissa riidoissa noudatetaan 10 §:ssä sovittuja kanna-aikoja.

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 kulloinkin voimassa olevassa työsopimuslaissa määrätyn ajan työsuhteen päättymisestä lukien tarjottava työtä tuotannollisella ja taloudellisella perusteella tai saneerausmenettelyn yhteydessä irtisanomalleen, työvoimatoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä 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 työhönsoitukset.

20 §

Seuraamusjärjestelmä

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

Liite 10, Irtisanomissuojasopimus

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

Muutoin seuraamusjärjestelmän osalta noudatetaan aiemmin vallinnutta käytäntöä.

21 § Sopimuksen sitovuus

Tämä sopimus on voimassa työehtosopimuksen osana.

KEMIANTEOLLISUUS RY

TEOLLISUUSLIITTO RY

SOVELTAMISOHJE PK-YRITYKSET JA AY-KOULUTUS

TEOLLISUUSLIITON JÄRJESTÄMILLE KURSSEILLE OSALLISTUMINEN

Pienten ja keskisuurten yritysten ottaminen huomioon

Kemianteollisuus ry ja Teollisuusliitto ry toteavat yhdessä, että kurssien määrässä ja henkilöstöedustajien osallistumisoikeudessa huomioidaan pienet ja keskisuuret yritykset.

Pienissä ja keskisuurissa yrityksissä henkilöstöedustajat osallistuvat töihin ja henkilöstön edustustehtäviin, jolloin kursseille osallistuminen saattaa aiheuttaa tuntuva haittaa yrityksen tuotannolle tai toiminnalle. Edellä mainituista syistä pienissä ja keskisuurissa yrityksissä kursseilla käydään yleensä hitaammassa tahdissa verrattuna isoihin yrityksiin. Toimitusvarmuus ei kurssien takia saa vaarantua. Ylityön tekemistä vältetään mahdollisuuksien mukaan ja pyritään ratkaisemaan vapautus työstä joustavin järjestelyin.

Milloin henkilöstön edustaja on hakeutunut kurssille, ja työnantaja on tehnyt kielteisen päätöksen tai mikäli työnantaja joutuu yrityksen tuotannollisesta tai toiminnallisesta syystä siirtämään kurssia, pyritään yhteisesti selvittämään muu mahdollinen sopiva ajankohta. Epäselvissä tilanteissa osapuolet voivat olla yhteydessä Teollisuusliiton koulutusyksikköön ja/tai Kemianteollisuuden työsuohdeasiantuntijoihin.

Päälouottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu tai heidän varamiehensä eivät pienissä ja keskisuurissa yrityksissä osallistu samasta yrityksestä samaan aikaan ay-kursseille, ellei paikallisesti toisin sovita.

Kehittämiskeskustelut

Vähintään toimikauden alussa työnantaja käsittelee yhdessä päälouottamusmiehen kanssa

- työpaikan neuvottelujärjestelmälle asetettavia/asetettuja tavoitteita ja sen toimivuutta
- yhteiset tavoitteet yrityksen toimintaedellytysten, paikallisen sopimisen, työpaikan ja hyvinvoinnin kehittämiseksi
- Teollisuusliiton järjestämät, työnantajan tuen piirissä olevat koulutukset
- luottamusmiehen tehtävään ja yhteisiin tavoitteisiin liittyvän koulutuksen tarve, aikataulut ja tavoitteet.

Osapuolet suosittelevat, että työsuojeluvaltuutetun kanssa käydään samanlainen keskustelu koulutustarpeineen.

Opiskelu

Opiskelumahdollisuuksien monipuolistamiseksi Teollisuusliiton kurssitarjonnassa on myös monimuotokoulutusta. Kurssien kehitystyössä hyödynnetään Kemianteollisuuden Paikallisen sopimisen monimuotokurssin kokemuksia.

Verkko-opinnot

Osa verkko-opinnoista voi olla ohjattuja verkkoluentoja, jotka ilmoitetaan ennakoon ja osa itsenäisesti suoritettavia opintoja, joita toteutetaan suunnitelman mukaan. Myös verkko-opintojen osalta työnantaja maksaa ansionmenetykskorvauksen.

Verkko-opinnoista tehdään ohjeellinen ajankäyttö- ja etenemissuunnitelma, jonka opiskelija toimittaa kurssin opettajalle. Koulutuksissa voi olla myös yhteisiä webinaareja sekä itseopiskeluun tarkoitettua materiaalia ja tehtäviä. Lisäksi mukana voi olla täydentävää materiaalia hyödynnettäväksi oman kiinnostuksen mukaan.

Verkko-opintoihin osallistuakseen opiskelija tarvitsee käyttöönsä työnantajaltaan tietokoneen, jossa on verkko-opiskeluun riittävät ominaisuudet. Opiskelija voi käyttää myös omaa tietokonetta. Jos verkko-opintoja suoritetaan työpaikalla, työskentelytila järjestetään siten, että se mahdollistaa häiriöttömän osallistumisen koulutukseen.

Liittojen sivuilta löytyy pohja, jonka avulla työnantajan edustaja ja henkilöstön edustaja voivat suunnitella ajankäyttö- ja etenemissuunnitelman.

Helsingissä 23.2.2022

KEMIANTEOLLISUUS RY

TEOLLISUUSLIITTO RY

TUTUSTU TYÖELÄMÄÄN JA TIENAA KESÄHARJOITTELUOHJELMA VUOSIKSI 2023 - 2025

KEMIANTEOLLISUUS KT RY
TEOLLISUUSLIITTO RY

PÖYTÄKIRJA

Tutustu työelämään ja tienaa kesäharjoitteluohjelma vuosiksi 2023-2025

Kemianteollisuus KT ry ja Teollisuusliitto ry haluavat omalta osaltaan tukea peruskoululaisten, lukiolaisten, kymppiluokkalaisten sekä VALMA-koulutukseen osallistuvien nuorten mahdollisuuksia tutustua työelämään osana *Tutustu työelämään ja tienaa* -kesäharjoitteluohjelmaa.

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

Tämän vuoksi osapuolet ovat sopineet seuraavaa:

1. Jäljempänä olevat määräykset koskevat peruskoululaisten, lukiolaisten, kymppiluokkalaisten sekä VALMA-koulutukseen osallistuvia, joiden työsuhde perustuu *Tutustu työelämään ja tienaa* -kesäharjoitteluohjelmaan.
2. Kaksi viikkoa tai kymmenen työpäivää kestävä kesäharjoitteluohjelman mukainen työsuhde voidaan sijoittaa 1.6. – 31.8.väliseen aikaan vuosina 2023-2025. Nuorella voi olla useampi tämän suosituksen mukainen tutustumisjakso samalla työnantajalla kunakin vuonna.
3. "Tutustu työelämään ja tienaa" -kesäharjoitteluohjelman suorittamisesta maksetaan kertakaikkisena palkkana **365 euroa** vuonna 2023 ja **375 euroa** vuosina 2024 ja 2025. Palkka sisältää tutustumisjaksolta kertyneen lomakorvauksen. Palkasta maksetaan lakisääteiset sosiaaliturvamaksut henkilön iästä riippuen.
4. Voimassa olevan työehtosopimuksen palkkoja, palkanmääräytymisperusteita ja muita rahanarvoisia etuja koskevia määräyksiä ei sovelleta niihin henkilöihin, joiden työsuhde perustuu tässä pöytäkirjassa tarkoitettuun kesäharjoitteluohjelmaan. Lukuun ottamatta säännöllisen työajan pituutta heihin ei myöskään sovelleta työehtosopimuksen työaikaa koskevia määräyksiä, mikäli ne vaikeuttaisivat kesätyöharjoitteluohjelman käytännön toteutusta.

Helsingissä 29. päivänä joulukuuta 2022

Kemianteollisuus KT ry

Teollisuusliitto ry

KEMIANTEOLLISUUS RY

Toimisto

Eteläranta 10
00130 HELSINKI

Postiosoite

PL 4
00131 HELSINKI

Puhelin

09 172 841

TEOLLISUUSLIITTO RY

Toimisto

Hakaniemenranta 1 A
00530 HELSINKI

Postiosoite

PL 107
00531 HELSINKI

Puhelin

020 77 4001