

JALOMETALLIALAN

Työehtosopimus

1.10.2011 – 31.10.2013

Kemianteollisuus ry
Metallityöväen Liitto ry

SISÄLLYS

Aakkosellinen hakemisto.....	i-ii
Allekirjoituspöytäkirja.....	1

I YLEISTÄ

1 §	Sopimuksen soveltamisala	11
2 §	Järjestäytymisvapaus	11
3 §	Keskusjärjestöjen väliset sopimukset	11
4 §	Työrauhavelvoite	12

II TYÖSUHTEEN ALKAMINEN JA LAKKAAMINEN SEKÄ IRTISANOMISAJAT

5 §	Työnjohto-oikeus	12
6 §	Työsuhteen alkaminen.....	12
7 §	Koeaika	12
8 §	Perehdyttäminen	12
9 §	Irtisanomisajat	12

III TYÖPALKAT

10 §	Palkkaperusteet.....	13
11 §	Ohjetuntipalkat	13
12 §	Oppisopimusoppilaat	14
13 §	Nuoret työntekijät ja harjoittelijat	15
14 §	Viikko- ja kuukausipalkat	15
15 §	Suorituspalkat (urakkapalkat).....	16
16 §	Perustuntipalkka	16
17 §	Henkilökohtainen aikapalkka	16
18 §	Keskituntiansio	17
19 §	Palkanmaksu.....	17

IV TYÖAIKAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

20 §	Säännöllinen työaika	18
21 §	Paikallinen sopiminen	18
22 §	Työtuntijärjestelmä	19
23 §	Työajan järjestäminen.....	19
24 §	Muita työajan järjestämistä koskevia yleisiä määräyksiä	20
25 §	Työajan tasaaminen päivä- ja kaksivuorotyössä	21
26 §	Ylityö ja sunnuntaityö.....	22
27 §	Virkistystauot.....	26
28 §	Vuorotyölisät.....	26
29 §	Keskeytymättömän sekä jatkuvan vuorotyön lisä.....	26
30 §	Hälytysluntoinen työ.....	26

V ERINÄISET KORVAUKSET

31 §	Olosuhdelisä	27
32 §	Matkakorvaukset	27
33 §	Arkipyhäkorvaus.....	30
34 §	Palvelusvuosilisä	31

35 §	Muita korvauksia	32
------	------------------------	----

VI SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET

36 §	Sairausajan ja äitiysvapaan palkka	33
37 §	Sairaalan lapsen hoito	37
38 §	Lääkärintarkastukset	38
39 §	Vuosiloma	41
40 §	Ryhmähenkivakuutus	42

VII TYÖTURVALLISUUS

41 §	Työturvallisuus	43
------	-----------------------	----

VIII LUOTTAMUSMIEHET

42 §	Luottamusmiehet	44
43 §	Työsuojeluvaltuutettu	45
44 §	Ammattiosastojen puheenjohtajat	45
45 §	Asiamiehet	45

IX ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

46 §	TT:n ja SAK:n sopimukset	45
47 §	Ammattiyhdistysjäsenmaksujen periminen	45
48 §	Kokoontuminen työpaikalla sekä tiedotus- ja yhteistoiminta	46
49 §	Järjestysmääräykset	46
50 §	Paikallinen sopiminen	46
51 §	Erimielisyydet ja niiden ratkaisu	47
52 §	Sopimuksen voimassaolo	47
53 §	Sopimuksen voimassaolo poikkeuksellisissa tilanteissa	47

LIITTEET:

Liite 1	Sopimus työajasta kolmivuorotyössä jalometallialalla	49
Liite 2	Muutosturvamalli	52

TT-SAK Yleiset sopimukset

Lomapalkkasopimus	54
Yleissopimus	56
Irtisanomissuojasopimus	73

Allekirjoituspöytäkirja.....	1
Ammattiosaston puheenjohtaja.....	45
Ammattiyhdistysjäsenmaksu.....	45
Arkipyhäkorvaus.....	30
- osa-aikatyö.....	30
Arkipyhäviikot ja vapaapäivät.....	20
Asevelvollisuus/väestönsuojelu.....	42
Asiamiehet.....	45
Ateriakorvaus.....	29
Eläkkeelle siirtyminen.....	42
Erimielisyydet ja niiden ratkaiseminen.....	47
Erinäiset korvaukset.....	27
Henkilökohtainen aikapalkka.....	16
Hälytysluontoinen työ.....	25
Hääpäivä.....	32
Irtisanomisajat.....	12
Irtisanomissuojasopimus.....	73
Itsenäisyyspäivän palkka.....	30
Jaksotyö.....	20
Keskeytymättömän ja jatkuvan vuorotyön lisä.....	26
Keskituntiansio.....	17
Keskusjärjestöjen väliset sopimukset.....	11
Koeaika.....	12
Kokoontuminen työpaikalla.....	46
Kolmivuorotyö.....	18, 49
Kotimatkat eräinä juhlapyhinä.....	29
Kutsuntatilaisuus.....	32
Kuukausipalkka.....	15
Laboratorio ja röntgentutkimukset.....	40
Lakisääteiset lääkärintarkastukset.....	38
Lepoaika.....	20
Lomapalkkasopimus.....	54
Lomaraha.....	41
Luottamustehtävät.....	44, 57
Lähimaisen hautajaispäivä.....	32
Lääkärintodistukset.....	34
Matka-ajan korvaus.....	28
Matkakorvaukset.....	27
Merkkipäivät.....	32
Muut kuin lakisääteiset lääkärintarkastukset.....	39
Nuoret työntekijät.....	15
Näöntarkastus.....	41
Ohjetuntipalkka.....	13

Olosuhdelisä.....	24
Oppisopimusoppilaat.....	14
Oppisopimuspalkka.....	3, 14
Paikallinen sopiminen.....	18, 46
Palkanmaksu.....	17
Palkkaperusteet.....	13
Palvelusvuosilisä.....	31
-osa-aikatyö.....	31
Perehdyttäminen uusille työntekijöille.....	12
Perustuntipalkka.....	15
Päiväraha.....	28
Raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset ja tutkimukset.....	40
Reservin harjoitukset.....	32
Sairaalan lapsen hoito.....	37
Sairausajan palkka ja maksamisen edellytykset.....	33
Sosiaaliset määräykset.....	33
Sunnuntaityölisä.....	25
Suojavaatteet.....	43
Suorituspalkka/urakkapalkka.....	16
Säännöllinen työaika.....	18
TES-ylityö.....	23
Tiedotus ja yhteistoiminta.....	46
Työajan järjestäminen.....	19
Työaika.....	18
Työajan tasaaminen.....	21
Työajan tasaamislisä.....	22,50
Työkyvyttömyyden toteaminen.....	33
Työllistyminen ja muutosturva.....	52
Työnjohto-oikeus.....	12
Työrauhavelvoite.....	12
Työsopimuksen irtisanominen.....	12
Työsuojeluvaltuutettu.....	8,45,60
Työtuntijärjestelmä.....	19
Työturvallisuus.....	43
Viikko- ja kuukausipalkka.....	15
Viikkovapaakorvaus.....	25
Virkistystauot.....	26
Vuorotyölisä.....	26
Vuosiloma.....	41
Vuosilomapalkan maksaminen.....	41
Väestönsuojelu.....	32
Yleissopimus.....	56
Yli- ja sunnuntaityö.....	22
Yrityksen terveyspalvelujen käyttö.....	33
Äitiysvapaan palkka.....	35
Äkillinen hammassärky.....	41

**JALOMETALLIALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISTA
TYÖMARKKINAKESKUSJÄRJESTÖJEN RAAMISOPIMUKSEN MUKAISESTI
KOSKEVA ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA**

Aika 8.11.2011

Paikka Kemianteollisuus KT ry, Eteläranta 10, Helsinki

Läsnä	Kemianteollisuus KT ry	Metallityöväen Liitto ry
	Pekka Hotti	Riku Aalto
	Sarparanta Timo	Matti Mäkelä
	Neuvonen Jaana	Heinimäki Janne
	Palander Maritta	Åman Tellervo
	Ruohola Ilkka	Pykälistö Janne
	Mika Elamo	Rantanen Leila
	Mikko Räsänen	Tuhkanen Martti

1. Työehtosopimuksen allekirjoittaminen

Kemianteollisuus KT ry ja Metallityöväen Liitto ry saavuttivat 8.11.2011 neuvottelutuloksen jalometallialan työehtosopimuksen uudistamiseksi työmarkkinakeskusjärjestöjen 13.10.2011 tekemän raamiratkaisun mukaisesti. Liitot ovat tänään allekirjoittaneet saavutetun neuvottelutuloksen mukaisen jalometallialaa koskevan työehtosopimuksen.

2. Työehtosopimuksen uudistaminen ja voimassaolo

Uusi työehtosopimus on voimassa 1.10.2011 - 31.10.2013 jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

3. Palkantarkistukset ajalle 1.10.2011–31.10.2012

3.1 Yleiskorotus

Palkkoja korotetaan 1.10.2011 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1,6 %.

3.2 Paikallinen erä

Yrityskohtaisesti on 1.10.2011 lisäksi käytössä 0,8 % suuruinen paikallinen erä, jonka suuruus lasketaan työntekijöiden 30.9.2011 voimassa olevasta keskituntiansiosta kerrottuna yrityksen työntekijöiden määrällä.

Erän käytöstä sovitaan paikallisesti työnantajan ja pääluottamusmiehen kesken. Jos paikallisen erän jakamisesta ei päästä sopimukseen 15.12.2011 mennessä, 0,8 % jaetaan yleiskorotuksena kaikille sopimuksen soveltamispiiriin kuuluville työntekijöille laskettuna yleiskorotuksella korottamattomasta palkasta.

Ellei toimipaikalla ole Metallityöväen liiton valittua luottamusmiestä, paikallinen erä 0,8 % maksetaan jokaiselle.

3.3 Kertaerä

Mikäli työmarkkinakeskusjärjestöjen raamisopimus toteutuu, työehtosopimuksen piiriin kuuluville työntekijöille maksetaan 150 euron kertaerä 1.1.2012 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Kertaerä maksetaan vain niille työntekijöille, joiden yhdenjaksoinen työsuhde on alkanut viimeistään 1.10.2011 ja joiden työsuhde on edelleen voimassa kertaerän maksupäivänä.

Jos työnantajalla ei kertaerän maksamisajankohtana ole palkanmaksuvelvollisuutta työntekijään nähden, kertaerä maksetaan työntekijälle työhön paluuta seuraavana työnantajan säännöllisenä palkanmaksupäivänä.

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

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

3.4 Ohjetuntipalkat

Ohjetuntipalkat 1.10.2011 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien ovat:

Ohjetuntipalkat 2011-2012

			senttiä/tunti
1. Palkkaryhmä	palvelusvuosia	0 - 0,5	888
		0,5 - 1	903
		1 -	924
2. Palkkaryhmä	palvelusvuosia	0 - 0,5	904
		0,5 - 1	909
		1 - 1,5	912
		1,5 - 2	922
		2 - 2,5	931
		2,5 - 3	944
		3 - 4	955
		4 - 5	969
	5 -	983	
3. Palkkaryhmä	palvelusvuosia	0 - 0,5	922
		0,5 - 1	926
		1 - 1,5	930

1,5 - 2	935
2 - 2,5	946
2,5 - 3	955
3 - 4	973
4 - 5	984
5 -	1016

3.5 Vuorotyölisät

Vuorotyölisää korotetaan 1.10.2011 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,4 %.

Vuorotyölisät	senttiä/tunti
Iltavuoro	113
Yövuoro	209

3.6 Muut lisät

Muita lisiä korotetaan 1.10.2011 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,4 %.

3.7 Oppisopimusoppilaat

Oppisopimuslain alaisten 15 vuotta täyttäneiden oppilaiden palkkataulukko 1.10.2011 lukien on seuraava:

Oppisopimusoppilaat	senttiä/tunti
1. oppivuosi	786
2. oppivuosi	822
3. oppivuosi	860
4. oppivuosi	896

3.8 Nuoret työntekijät ja harjoittelijat

Alle 18-vuotiaiden työntekijöiden tuntipalkat 1.10.2011 lukien ovat:

Nuoret työntekijät ja harjoittelijat	senttiä/tunti
1. työvuosi	786
2. työvuosi	822

4. Palkantarkistukset ajalle 1.11.2012–31.10.2013

4.1 Yleiskorotus

Palkkoja korotetaan 1.11.2012 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1,3 %.

4.2 Paikallinen erä

Yrityskohtaisesti on 1.11.2012 lisäksi käytössä 0,6 % suuruinen paikallinen erä, jonka suuruus lasketaan työntekijöiden 31.10.2012 voimassa olevasta keskituntiansiosta kerrottuna yrityksen työntekijöiden määrällä.

Erän käytöstä sovitaan paikallisesti työnantajan ja pääluottamusmiehen kesken. Jos paikallisen erän jakamisesta ei päästä sopimukseen 15.12.2012 mennessä, 0,6 % jaetaan yleiskorotuksena kaikille sopimuksen soveltamispiiriin kuuluville työntekijöille laskettuna yleiskorotuksella korottamattomasta palkasta.

Ellei toimipaikalla ole Metallityöväen liiton valittua luottamusmiestä, paikallinen erä 0,6 % maksetaan jokaiselle.

4.3 Ohjetuntipalkat

Vaativuusryhmäpalkat ovat 1.11.2012 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

Ohjetuntipalkat 2012-2013

			senttiä/tunti
1. Palkkaryhmä	palvelusvuosia	0 - 0,5	905
		0,5 - 1	920
		1 -	942
2. Palkkaryhmä	palvelusvuosia	0 - 0,5	921
		0,5 - 1	926
		1 - 1,5	929
		1,5 - 2	940
		2 - 2,5	949
		2,5 - 3	962
		3 - 4	973
		4 - 5	987
		5 -	1002
3. Palkkaryhmä	palvelusvuosia		senttiä/tunti
		0 - 0,5	940
		0,5 - 1	944
		1 - 1,5	948
		1,5 - 2	953
		2 - 2,5	964
		2,5 - 3	973
3 - 4	991		
4 - 5	1003		
5 -	1035		

4.4 Vuorotyölisät

Vuorotyölisää korotetaan 1.11.2012 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 1,9 %.

Vuorotyönlisät	senttiä/tunti
Ilta vuoro	115
Yövuoro	213

4.5 Muut lisät

Muita lisiä korotetaan 1.11.2012 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 1,9 %.

4.6 Oppisopimusoppilaat

Oppisopimuslain alaisten 15 vuotta täyttäneiden oppilaiden palkkataulukko 1.11.2012 lukien on seuraava:

Oppisopimusoppilaat

	senttiä/tunti
1. oppivuosi	801
2. oppivuosi	838
3. oppivuosi	876
4. oppivuosi	913

4.7 Nuoret työntekijät ja harjoittelijat

Alle 18-vuotiaiden työntekijöiden tuntipalkat 1.11.2012 lukien ovat:

Nuoret työntekijät ja harjoittelijat

	senttiä/tunti
1. työvuosi	801
2. työvuosi	838

5. Palkankorotusten toteuttaminen 2011 ja 2012

5.1 Aikapalkat

Voimassa olevia aikapalkkoja on korotettava siten kuin kohdissa 3.1 ja 3.2 sekä 4.1 ja 4.1 on sanottu.

5.2 Suorituspalkat

Voimassa olevia urakkaintoja ja muita suorituspalkkoja korotetaan siten, että ansio nousee kohdissa 3.1 ja 3.2 sekä 4.1 ja 4.2 mainituin tavoin.

5.3 Korotusohje

Palkkaperusteiden (ohjetuntipalkkojen) korotus ei aiheuta aika- eikä suorituspalkkatyössä palkkojen korottamista yli sovittujen yleiskorotuksen, mikäli palkat yleiskorotuksella korotettuna täyttävät työehtosopimuksen määräykset.

5.4 Keskituntiansio

Käytettäessä työehtosopimuksen voimaantulon jälkeen keskituntiansiota, on sitä korotettava siten, että siinä tulee huomioonotetuksi yleiskorotus siltä osin kuin tämä ei keskituntiansioon sisälly.

5.5 Ylimenosäännös

Sovittujen yleiskorotusten aiheuttamat suorituspalkkatöiden hinnoittelujen tarkistukset suoritetaan osastoittain tai tuoteryhmittäin 1.10.2011 korotusten osalta viimeistään 15.12.2011, ja 1.11.2012 korotusten osalta viimeistään 15.12.2012, ellei paikallisesti toisin sovita.

Laskettaessa edellisessä kappaleessa tarkoitettua ansion korotusta suorituspalkkoihin, käytetään suoritusaikana sitä tuntimäärää, joka ao. suoritustyöhön edellisen vuosineljänneksen aikana keskimäärin on tarvittu.

6. Tekstimuutokset

6.1 Arkipyhäkorvaus 33 §

Muutetaan "Arkipyhäkorvauksen edellytykset"-kohta kuulumaan 1.1.2013 lukien seuraavasti:

Arkipyhäkorvaus maksetaan työntekijälle, jonka työsuhde on yhtäjaksoisesti kestänyt vähintään kaksi (2) kuukautta ennen kyseessä olevaa arkipyhää ja joka on ollut työtuntijärjestelmän mukaisesti työssä viimeisenä arkipyhää edeltäneenä ja myös sen jälkeen lähinnä seuraavana työpäivänä, ellei poissaolo ole johtunut työnantajan luvasta tai työntekijän sairaudesta, reservin harjoituksista tai muista niihin verrattavista syistä.

Muutetaan "Arkipyhäkorvausten edellytykset"-kohdan toisen soveltamisohjeen ensimmäinen kappale kuulumaan 1.1.2013 lukien vastaavalla tavalla seuraavasti:

Arkipyhäkorvaus maksetaan työntekijälle myös sellaisilta arkipyhiltä, jotka sattuvat vuosiloman, enintään kaksi (2) kuukautta arkipyhää ennen kestäneen sairauden, työehtosopimuksen 37 §:ssä tarkoitetun lapsen sairaudesta johtuvan palkallisen poissaolon, lakisääteisen vanhempainvapaan, pakkoloman tai lyhennetyt työviikon ajalle sattuvilta arkipyhiltä.

6.2 Isyysvapaan palkka 36 §

Muutetaan työehtosopimuksen 36 §:n otsikko muotoon "Sairausajan sekä äitiys- ja isyysvapaan palkka".

Lisätään työehtosopimuksen 36 §:n äitiysvapaata koskevien määräysten jälkeen isyysvapaasta seuraavaa:

Työntekijälle annetaan isyysvapaaksi se enintään 18 arkipäivän mittainen ja enintään neljässä osassa pidettävä aika, johon hänelle sairausvakuutuslain mukaan tulevan isyysrahan katsotaan kohdistuvan.

Työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään 6 kuukautta ennen isyysvapaan alkamista, maksetaan hänen isyysvapaansa ajalta keskituntiansion mukaista palkkaa enintään 6 arkipäivän pituisen kalenteriajanjakson

KEMIANTEOLLISUUS KT RY
METALLITYÖVÄEN LIITTO RY

työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä. Isyysvapaan palkkaa maksetaan vain ensimmäisen isyysvapaajakson osalta.

Lisätään 36 §:n "Eräät erityistilanteet" kohdan äitiys- ja isyysvapaata koskevien kappaleiden jälkeen otsikko "Vähennykset sairausajan tai äitiys- ja isyysvapaan palkasta", ja muutetaan sen jälkeiset kappaleet soveltamisohjeineen kuulumaan seuraavasti:

Sairausajan tai äitiys- ja isyysvapaan palkasta vähennetään, mitä työntekijä saa saman työkyvyttömyyden tai synnytyksen takia samalta ajanjaksolta päivä-, äitiys- tai isyysrahaa taikka siihen verrattavaa muuta korvausta lain tai sopimuksen nojalla. Työnantajalla ei kuitenkaan ole oikeutta vähentää korvausta sairausajan tai äitiys- ja isyysvapaan palkasta siltä osin kuin korvausta maksetaan työntekijälle hänen kokonaan tai osaksi itse kustantaman vapaaehtoisen vakuutuksen perusteella.

Soveltamisohje:

Tässä 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.

Siltä ajalta, jolta työnantaja on maksanut työntekijälle sairausajan tai äitiys- ja isyysvapaan palkan, on hän oikeutettu nostamaan itselleen palautuksena työntekijälle tulevan edellisen kappaleen mukaisen päivä- tai äitiys- ja isyysrahan tai siihen verrattavan korvauksen taikka saamaan sen määrän takaisin työntekijältä, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrän.

Soveltamisohje:

Jos työntekijä on sairaana päivän, jolloin lyhennetyt työviikon takia ei työskennellä, työnantajalla ei kuitenkaan ole oikeutta em. päivä- tai äitiys- ja isyysrahaan kyseiseltä päivältä.

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 sairausloman tai äitiys- ja isyysvapaan palkasta se päiväraha tai sen osa, mikä työntekijän laiminlyönnin johdosta on jäänyt maksamatta.

Soveltamisohje:

Päivärahaan verrattavilla korvauksilla tarkoitetaan muita päivärahan kaltaisia, ansionmenetyksen johdosta maksettavia etuuksia, kuten esim. työ- ja tapaturmaeläke.

6.3 Luottamusmiehet 42 §

Muutetaan luottamusmiesten työstä vapautusta ja kuukausikorvausta koskevan työehtosopimuksen 42 §:n 3. kappale kuulumaan seuraavasti:

Luottamusmiestehtävien hoitamista varten pääluottamusmiehelle järjestetään säännöllistä vapautusta työstä sekä maksetaan tältä ajalta maksettavan ansionmenetyksen korvauksen lisäksi korvaus kuukausittain 1.10.2011 lukien seuraavasti:

Työntekijä	Säännöllisen vapautuksen määrä	€/kk
alle 20	1 tunti viikossa	71
20 — 49	4 tuntia "	78
50— 99	8 tuntia "	85
100 — 149	10 tuntia "	102
150 —	12 tuntia "	120

6.4 Työsuojeluvaltuutettu 43 §

Muutetaan työsuojeluvaltuutetun kuukausikorvausta koskeva työehtosopimuksen 43 § kuulumaan seuraavasti:

Työsuojeluvaltuutetun kiinteä kuukausikorvaus on 1.10.2011 lukien 75 euroa.

6.5 TT-SAK Yleiset sopimukset, 4 luku, kohta 4.4 Varamiehet

Lisätään luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun varamiesten työsuhdeturvaa koskevaan yleissopimuksen kohtaan 4.4 seuraavat kappaleet:

Pääluottamusmiehen varamiehen työsopimuksen irtisanominen tai hänen lomauttamisensa silloin, kun hän ei toimi pääluottamusmiehen sijaisena taikka hänellä ei ole muutoinkaan luottamusmiehen asemaa, ei saa perustua työntekijän luottamustehtävään. Työnantajan tulee ilman erityistä vaatimusta osoittaa toimenpiteet johtuneen muusta seikasta.

Työsuojeluvaramiehen työsopimuksen irtisanominen tai hänen lomauttamisensa silloin, kun hän ei toimi työsuojeluvaltuutetun sijaisena taikka hänellä ei ole muutoinkaan työsuojeluvaltuutetun asemaa, ei saa perustua työntekijän tehtävään työsuojeluyhteistoiminnassa. Työnantajan tulee ilman erityistä vaatimusta osoittaa toimenpiteet johtuneen muusta seikasta.

7. Palkkaustyöryhmä

Osapuolet ovat sopineet, että palkkaustyöryhmän toimikautta pidennetään sopimuskauden loppuun 31.10.2013.

8. Sopimuksen voimassaolo poikkeuksellisissa tilanteissa

8.1 Irtaantuminen raamisopimuksen mukaisesta ratkaisusta

Työmarkkinoiden keskusjärjestöt arvioivat 25.11.2011, onko raamisopimus saavuttanut riittävän kattavuuden työmarkkinoilla. Jos tällaista kattavuutta ei ole saavutettu ja keskusjärjestöt yhdessä valtiovallan kanssa eivät sitoudu raamisopimuksen osana oleviin työelämän kehittämiskäytäntöihin, tämän työehtosopimuksen osapuolet arvioivat yhdessä mahdollista irtaantumista tekemästään sopimuksesta.

Arvioinnin perusteella sopimusosapuoli voi irtisanoa sopimuksen päättymään 31.8.2012. Irtisanomista koskeva ilmoitus on toimitettava kirjallisesti 31.3.2012 mennessä toiselle sopijaosapuolelle sekä tiedoksi valtakunnansovittelijalle.

8.2 Poikkeamat taloudellisessa kehityksessä

Mikäli keskusjärjestöt yhdessä arvioivat, että talouden kehitys poikkeaa erittäin merkittävästi sopimuksen tekohetkellä arvioidusta ja suosittelevat alakohtaisten

sopimusten irtisanomista, sopijaosapuolet neuvottelevat ja sopivat poikkeaman vaikutuksista sopimuskorotuksiin tai sopimuksen voimassaoloon.

Jos talouden kehityksen poikkeaman vaikutuksista ei edellä olevan mukaan sovita, kumpi tahansa sopijaosapuoli voi kirjallisesti irtisanoa tämän sopimuksen päättymään 31.10.2012. Irtisanomista koskeva ilmoitus on toimitettava kirjallisesti 31.8.2012 mennessä toiselle sopijaosapuolelle sekä tiedoksi valtakunnansovittelijalle.

9. Muut asiat

Liitot toteavat, että maan hallitus on ilmoittanut tietyistä työelämän kehittämistä koskevista toimenpiteistä, mikäli alakohtaiset työ- ja virkaehtosopimukset sovitaan työmarkkinakeskusjärjestöjen raamisopimuksen mukaisesti riittävän kattavasti. Hallituksen kannanotto, joka ei ole työehtosopimuksen osa, on allekirjoituspöytäkirjan liitteenä.

10. Pöytäkirjan sitovuus ja tarkastaminen

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

Tätä pöytäkirjaa on laadittu kaksi yhtäpitävää kappaletta, yksi kummallekin sopijapuolelle.

Pöytäkirja todettiin molempien osapuolten allekirjoituksilla tullen tarkistetuksi ja hyväksytyksi.

Vakuudeksi:

KEMIANTEOLLISUUS KT RY

Pekka Hotti

METALLITYÖVÄEN LIITTO RY

Riku Aalto

Matti Mäkelä

KEMIANTEOLLISUUS RY:N

ja

METALLITYÖVÄEN LIITTO RY:N

kesken solmittu

JALOMETALLIALAN TYÖEHTOSOPIMUS

1.10.2011 – 31.10.2013

I YLEISTÄ

1 §

Sopimuksen soveltamisala

Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan Kultaseppien Työnantajaliiton jäsenyritysten ja niiden työntekijöiden välisiin työsuhteisiin. Tähän sopimukseen eivät kuitenkaan kuulu työnjohtajat, konttorihenkilökunta ja myyjät.

Soveltamisala

Mikäli jokin muutakin kuin jalometalliteollisuutta harjoittava työnantaja on ainoastaan jalometalliteollisuutta harjoittavan laitoksen tai osaston osalta Kultaseppien Työnantajaliiton jäsen, sovelletaan tätä sopimusta vain mainitulta osalta laitoksen tai osaston työntekijöiden työsuhteisiin.

Sopimukseen sidotuilla on velvollisuus tarkoin noudattaa tätä sopimusta ja huolehtia siitä, että niiden alaiset yhdistykset sekä niihin kuuluvat työnantajat ja työntekijät eivät riko sopimuksen määräyksiä.

Sitovuus

2 §

Järjestäytymisvapaus

Allekirjoittajajärjestöt suosittelevat järjestäytymistä omiin ammattiliittoihin.

Ammattiliittoon kuuluvia ei saa asettaa huonompaan asemaan kuin liittoon kuulumattomat, eikä heitä saa painostaa ammatillisen järjestäytymisen takia.

3 §

Keskusjärjestöjen väliset sopimukset

Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan seuraavia keskusjärjestöjen välillä solmittuja sopimuksia:

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

4 §

Työrauhavelvoite

Allekirjoittajaliitoilla ja niiden alayhdistyksillä on velvollisuus huolehtia siitä, etteivät niiden jäsenet eivätkä jäsenyhdistykset, jotka ovat sopimukseen sitottuja, ryhdy työtaistelutoimenpiteisiin eivätkä muutoinkaan riko työehtosopimuksen määräyksiä.

II TYÖSUHTEEN ALKAMINEN JA LAKKAAMINEN SEKÄ IRTISANOMISAJAT

5 §

Työnjohto-oikeus

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

6 §

Työsuhteen alkaminen

Työsuhde katsotaan alkaneeksi heti, kun työntekijä on aloittanut työskentelyn työnantajan palveluksessa.

7 §

Koeaika

Työsopimuslain edellyttämää koeaikaa sovellettaessa on tästä aina sovittava kirjallisesti.

8 §

Perehdyttäminen

Uusi työntekijä perehdytetään työpaikkaan ja sen työolosuhteisiin sekä tulevaan työhönsä. Tässä yhteydessä hänelle selostetaan yrityksen organisaatiota, työehtosopimusasiain neuvottelujärjestystä sekä työturvallisuuteen ja sosiaalisiin kysymyksiin liittyviä asioita. Hänelle kerrotaan myös ketkä henkilöt toimivat työpaikan pääluottamusmiehenä ja työsuojeluvaltuutettuna.

9 §

Irtisanomisajat

Irtisanomisajat

Ellei muusta ole sovittu, noudatetaan työsopimusta irtisanottaessa seuraavia irtisanomisaikoja.

Työnantajan irtisanoessa työsopimuksen irtisanomisajat ovat:

Työsuhde jatkunut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
enintään vuoden	14 vuorokautta
yli vuoden mutta enintään 4 vuotta	1 kuukausi
yli 4 mutta enintään 8 vuotta	2 kuukautta
yli 8 mutta enintään 12 vuotta	4 kuukautta
yli 12 vuotta	6 kuukautta

Työntekijän irtisanoessa työsopimuksen irtisanomisajat ovat:

Työsuhte jatkonut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
enintään 5 vuotta	14 vuorokautta
yli 5 vuotta	1 kuukausi

III TYÖPALKAT

10 §

Palkkaperusteet

Jalometallialan ohjetuntipalkat jaetaan kolmeen palkkaryhmään seuraavien perusteiden mukaan:

Palkkaperusteet

1. ryhmä

Alat, joissa ei ole varsinaista oppimisaikaa, kuten siivoajan, pesijän, pakkaajan, asiapojan, valunpuhdistajan ja erilaisten aputöitten työalat.

Huomautus: Työntekijä, joka työskentelee kratsaajana, kuuraajana, hapottajana, telineisiin asettajana, varjostajana, kuivaajana tai kemiallisena kiillottajana, katsotaan tekevän galvanointiin liittyvää aputyötä ja kuuluvan 1. palkkaryhmään.

2. ryhmä

Alat, joissa on kolmen vuoden oppimisaika, kuten vahatyöntekijän, työntarastajan, valmiiksi punnitsijan, käsikiillottajan, mattaajan, metallinsorvaajan, metallinleikkaajan, puristajan, korunvalajan, sulattajan, skaavajan, hiojan, raakakiillottajan, konekiillottajan, ja galvanoidin ammatit.

3. ryhmä

Varsinaiset käsityöalat, joissa on 4 vuoden oppimisaika, kuten kultasepän, hopeasepän, kaivertajan, metallinpainajan, teräskaivertajan, kivenhiojan, kivenistuttajan, emaloijan, pakottajan, työkaluviilaajan, työkalusorvaajan ja työkalujyrsijän ammatit.

Kultaseppäkoulussa saatu opetus lasketaan ammatissaoloajaksi. Työtodistukseen on ammatti merkittävä yksityiskohtaisesti.

Ammatissaoloaika

11 §

Ohjetuntipalkat

Ohjetuntipalkat **1.10.2011** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

Ohjetuntipalkat

			senttiä
1. palkkaryhmä	palvelusvuosia	0 – 0,5	888
	- " -	0,5 – 1	903
	- " -	1 –	924
2. palkkaryhmä	palvelusvuosia	0 – 0,5	904
	- " -	0,5 – 1	909
	- " -	1 – 1,5	912
	- " -	1,5 – 2	922
	- " -	2 – 2,5	931
	- " -	2,5 – 3	944

2. palkkaryhmä	palvelusvuosia	3 – 4	955
	- " -	4 – 5	969
	- " -	5 –	983
3. palkkaryhmä	palvelusvuosia	0 – 0,5	922
	- " -	0,5 – 1	926
	- " -	1 – 1,5	930
	- " -	1,5 – 2	935
	- " -	2 – 2,5	946
	- " -	2,5 – 3	955
	- " -	3 – 4	973
	- " -	4 – 5	984
	- " -	5 –	1016

Ohjetuntipalkat **1.11.2012** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

			senttiä
1. palkkaryhmä	palvelusvuosia	0 – 0,5	905
	- " -	0,5 – 1	920
	- " -	1 –	942
2. palkkaryhmä	palvelusvuosia	0 – 0,5	921
	- " -	0,5 – 1	926
	- " -	1 – 1,5	929
	- " -	1,5 – 2	940
	- " -	2 – 2,5	949
	- " -	2,5 – 3	962
	- " -	3 – 4	973
	- " -	4 – 5	987
	- " -	5 –	1002
3. palkkaryhmä	palvelusvuosia	0 – 0,5	940
	- " -	0,5 – 1	944
	- " -	1 – 1,5	948
	- " -	1,5 – 2	953
	- " -	2 – 2,5	964
	- " -	2,5 – 3	973
	- " -	3 – 4	991
	- " -	4 – 5	1003
	- " -	5 –	1035

12 §

Oppisopimusoppilaat

*Oppisopimus-
oppilaat*

Oppilaksi katsotaan ne, jotka ovat oppisopimuslain alaisia ja joiden kanssa työnantajan tulee tehdä lain määräämä oppisopimus.

Työnantajan on valvottava, että oppilas samoin kuin harjoittelijakin tulevat saamaan kunnollisen opetuksen ammattitaitoiselta henkilöltä.

Oppilas ja harjoittelija ovat velvollisia ottamaan tarkkaavasti huomioon heille annettavan opin ja ohjauksen sekä suorittamaan työnsä parhaan kykynsä mukaan.

Työnantaja on velvollinen pyydettäessä antamaan oppilaalle sekä harjoittelijalle heidän suoritettuaan oppi- tai harjoitusajan todistuksen siitä, että he ovat suorittaneet ammatissaan opin tai harjoituksen.

Ammatissaoloajaksi lasketaan oppilas- ja harjoitteluryhmissä puolet ammattikoulussa saadusta opista. Siltä osin kuin ammattikoulussa saatu opetus vastaa sitä työtä, jota työntekijä suorittaa jalometallialalla, katsotaan ammattikoulu-aika ammatissaoloajaksi palkkaryhmiin sijoitettaessa ja palkkaperusteita määriteltäessä.

Palkat

Oppisopimuslain alaisten 15 vuotta täyttäneiden oppilaiden palkat ovat **1.10.2011** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

	senttiä
1. oppivuosi	786
2. - ” -	822
3. - ” -	860
4. - ” -	896

Oppisopimuslain alaisten 15 vuotta täyttäneiden oppilaiden palkat ovat **1.11.2012** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

	senttiä
5. oppivuosi	801
6. - ” -	838
7. - ” -	876
8. - ” -	913

13 §

Nuoret työntekijät ja harjoittelijat

Nuoret työntekijät

Alle 18-vuotiaiden työntekijöiden tuntipalkat ovat **1.10.2011** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

1. Työvuosi	786 senttiä/tunti
2. Työvuosi	822 senttiä/tunti

Alle 18-vuotiaiden työntekijöiden tuntipalkat ovat **1.11.2012** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

1. Työvuosi	801 senttiä/tunti
2. Työvuosi	838 senttiä/tunti

14 §

Viikko- ja kuukausipalkat

Viikko- ja kuukausipalkat

Viikko- ja kuukausipalkalla työskentelevien palkkaperusteena käytetään edellä olevia ohjetuntipalkkoja siten, että viikkopalkan kertoimena käytetään 40 ja kuukausipalkan kertoimena 172 tuntia.

Soveltamisohje:

Muutettaessa aikatuntipalkkaa kuukausipalkaksi korotetaan voimassa ole-

vaa tuntipalkkaa ensiksi 3,5 %. Näin saatu luku kerrotaan luvulla 172.

15 §

Suorituspalkat (urakkapalkat)

Suorituspalkat

Jos työtä tehdään suorituspalkalla, on sen hinnoittelusta sovittava työpaikoittain, työosastoittain tai työkohtaisesti työnantajan ja työntekijän välillä.

Sellaisesta urakkatyöstä, jota varten kiinteää työhinnoittelua ei ole laadittu, sovitaan työnantajan ja sen työntekijän tai niiden työntekijöiden välillä, joille urakkatyötä tarjotaan, mikäli mahdollista jo ennen työn alkamista, urakkahinta, josta työntekijälle on annettava todiste, josta ilmenee, mitkä työt ja yksikömäärät sisältyvät sovittuun urakkaan.

Urakkahintaan vaikuttavien tekijöiden pysyessä muuttumattomina ja urakkatyötä tekevien työntekijöiden työtaidon ja -nopeuden kasvusta tapahtuvan ansion nousun takia ei urakkahintaa saa alentaa.

Huomautus: Mikäli urakka-ansio työntekijästä riippumattomista syistä on noussut kohtuuttomasti tai jäänyt alhaiseksi, voidaan urakkahintaa tarkistaa niin, että se vastaa kohtuulliseksi katsottavaa urakka-ansiota. Yleensä on kuitenkin pyrittävä siihen, että urakkahintaan vaikuttavien tekijöiden pysyessä muuttumattomina urakkahinta pidetään ennallaan.

Jos alle 18-vuotiaat tai harjoittelijat ja oppilaat suorittavat urakkatyötä, noudatetaan heidän palkkauksessaan käytössä olevia urakkahintoja.

Alle 18-vuotiaat sekä harjoittelijat ja oppilaat eivät saa osallistua urakkatyön hinnoitteluun.

Ellei työntekijä suostu ottamaan vastaan hänelle tarjottua normaalisti hinnoiteltua urakkaa, maksetaan työn suorittamisesta aikapalkka.

Urakkatyössä taataan työntekijälle vähintään aikapalkka.

16 §

Perustuntipalkka

Perustuntipalkka

Sen mukaan, poikkeako työn vaikeus tai vaativuus tai sen tekijälleen asetamat muut vaatimukset palkkaryhmän töiden yleisestä tasosta, määritellään työntekijälle vaativuuslisä, jonka suuruudesta päättävät työnantaja ja työntekijä keskenään.

Ohjetuntipalkka ja mahdollinen vaativuuslisä muodostavat työntekijän perustuntipalkan, joka on urakkahinnoittelun perustana. Aikatyötä tehtäessä maksetaan työntekijälle vähintään perustuntipalkka.

17 §

Henkilökohtainen aikapalkka

Henkilökohtainen aikapalkka

Perustuntipalkan lisäksi voidaan aikatyötä tekevälle työntekijälle maksaa aikalisää.

Mallipiirustusten mukaan tehtävissä sekä erikoistöissä maksetaan palkkaa, joka vähintään 20 %:lla ylittää työntekijän perustuntipalkan.

Asiakkaan korjaustyötä suorittava työntekijä rinnastetaan edellä mainittuihin työntekijöihin.

1. palkkaryhmän työntekijöihin ei sovelleta edellisen momentin määräyksiä.

Soveltamisohje:

20 %:n lisää ei kuitenkaan makseta sarjavalmistuksessa olevista töistä, vaikka ne tehdään mallin tai piirustusten mukaan.

18 §

Keskituntiansio

Keskituntiansio

Työntekijän keskituntiansio lasketaan siten, että hänen kunkin vuosineljänneksen työajalta saamansa ansio aika-, urakka- sekä osaurakka- ja palkkiotöissä mahdollisine vaatuvuus- ja vuorotyö- ym. lisineen vähennettynä yli-työ-, sunnuntaityö- sekä työajan tasaamislisillä jaetaan saman neljänneksen työtuntien määrällä.

Neljänneksen keskituntiansion on oltava valmiiksi laskettuna yhden kuukauden kuluttua kunkin vuosineljänneksen päättymisen jälkeen.

Eri vuosineljänneksien keskituntiansioita käytetään seuraavasti:

Keskituntiansion käyttöajanjaksot

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

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

Keskituntiansion tultua lasketuksi annetaan työpaikan luottamusmiehelle keskituntiansiotilastot välittömästi.

Soveltamisohje:

Vuosiloman sattuessa laskentakautteen sallitaan keskituntiansion laskentaan aikaa niin paljon, että todelliseksi laskenta-ajaksi tulee yksi kuukausi.

19 §

Palkanmaksu

Palkanmaksu

Palkka maksetaan, ellei toisin ole sovittu, vähintään kerran kahdessa viikos-

sa. Jos palkanmaksupäivä sattuu pyhä- tai vapaapäiväksi maksetaan palkka lähinnä edellisenä työpäivänä.

Jos palkka maksetaan rahalaitoksen välityksellä, on se maksettava niin, että kaikilla työntekijöillä on mahdollisuus nostaa palkkansa samanaikaisesti palkanmaksupankista riippumatta.

Työntekijällä on oikeus määrätä rahalaitos, johon hänen palkkansa ohjataan.

Palkan laskentaa varten on työnantajalla oikeus siirtää enintään viikon palkka maksettavaksi seuraavan palkanmaksukauden yhteydessä, ellei muusta laskenta-ajasta sovita.

IV TYÖAIKAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

20 §

Säännöllinen työaika

Säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia työvuorokaudessa ja 40 tuntia työviikossa.

*Säännöllinen
työaika*

Päivä- ja kaksivuorotyössä työaika tulee järjestää siten, että se on

- vuonna 2009 keskimäärin 36,4 tuntia viikossa
- vuonna 2010 keskimäärin 36,6 tuntia viikossa
- vuonna 2011 keskimäärin 36,6 tuntia viikossa
- vuonna 2012 keskimäärin 36,1 tuntia viikossa

*Työajan lyhennyk-
sen toteuttava
keskimääräinen
viikkotyöaika*

Tämä keskimääräinen viikkotyöaika on saatu siten, että STK:n ja SAK:n välillä 28.3.1984 ja 15.3.1986 solmittujen sopimusten edellyttämät työajan lyhennykset on muutettu kalenterivuotta koskevaksi keskimääräiseksi viikko-työajaksi. Tällöin myös arkipyhät sekä juhannus- ja jouluaatto tasaavat viikko-työajan mainittuun määrään kalenterivuoden aikana. Työajan tasaamisessa noudatetaan 25 §:n määräyksiä.

Keskeytyvässä ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä noudatetaan liit-
tojen välistä sopimusta työajasta kolmivuorotyössä.

Kolmivuorotyö

21 §

Paikallinen sopiminen

Työajan sijoittamisella voidaan merkittävästi edistää työpaikan koneiden, lait-
teiden ja muiden voimavarojen hyväksikäyttöä samoin kuin työntekijöiden
työaikaa koskevien toivomusten toteutumista. Työaikajärjestelyt voivat tarvit-
taessa vaihdella esim. eri vuodenaikoina, tuotanto-osastoittain ja kone- tai
työntekijäryhmittäin samankin työpaikan eri osastoilla.

*Työajan
järjestäminen
paikallisesti
sopien*

Erilaisten työaikamuotojen ja eripituisten työaikojen käytön lisääminen sekä
useat työajan sijoittamisen vaihtoehdot luovat mahdollisuuksia saada työajat
sekä tuotannon että työntekijöiden tarpeita vastaaviksi.

Paikallisesti voidaan sopia:

- 1 säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan
enimmäispituus 20 §:n 1. kappaleesta poikkeavastikin

- 2 työajan tasoittumisjakson pituus
- 3 työvuorokauden ja työviikon alkaminen
- 4 vuorokautisen työajan lepoaika
- 5 työtuntijärjestelmän muuttaminen.

22 §

Työtuntijärjestelmä

Työtuntijärjestelmä

Etukäteen laadittavasta työtuntijärjestelmästä tulee ilmetä säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan sijoittuminen sekä ajanjakso, jonka kuluessa työaika tasoittuu säännölliseen määräänsä.

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

Voimassa olevan työtuntijärjestelmän muuttamisen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista neuvotellaan työpaikalla työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

Työtuntijärjestelmän muuttaminen

Ellei paikallisesti toisin sovita, pysyvästä muutoksesta voimassa olevaan työtuntijärjestelmään ilmoitetaan asianomaiselle työntekijälle kaksi viikkoa ennen muutoksen toimeenpanoa ja tilapäisestä muutoksesta, mikäli mahdollista viikkoa ennen muutoksen toimeenpanoa, kuitenkin viimeistään kolmantena muutoksen toimeenpanoa edeltävänä päivänä.

Muutoksesta ilmoittaminen

Soveltamisohje:

Muutos on luonteeltaan tilapäinen, jos muutoksen aiheuttaneen olotilan lakkautta työpaikalla on tarkoitus siirtää takaisin käytössä olevaan työtuntijärjestelmään.

Tilapäisen muutoksen määrittelmä

Työajan muuttamista koskevat määräykset eivät koske hätätyötä tai siihen rinnastettavaa työtä.

23 §

Työajan järjestäminen

Ellei paikallisesti ole muuta sovittu työajan järjestämisestä, on työaika järjestettävä seuraavasti:

Työajan järjestäminen muutoin kuin paikallisesti sopien

Työvuorokausi

Työvuorokausi alkaa päivätyössä klo 7.00. Työviikko alkaa maanantaina. Sunnuntaityövuorokausi samoin kuin viikkovapaakorvauksen laskemisessa käytettävä vuorokausi määräytyvät työvuorokauden mukaan.

Päivittäisen työajan sijoitus

Työaika päivätyössä alkaa klo 7.00, ellei työnantaja ole tuotannon teknisten syiden sitä perustellusti vaatiessa vahvistanut lain ja tämän työehtosopimuksen rajoissa muuta työaika.

Päivittäinen lepoaika

Päivittäinen lepoaika

Päivätyössä on tunnin lepoaika, jona aikana työntekijä voi poistua työpaikaltaan.

Kaksivuorotyössä lepoaika on puoli tuntia.

Vuorojen vaihtuminen ja muuttuminen

Vuorotyössä tulee työvuorojen säännöllisesti vaihtua ja enintään kolmen viikon pituisin ajanjaksoin muuttua.

Sovittaessa työntekijä voi työskennellä jatkuvasti myös samassa vuorossa.

Säännöllisen työajan järjestäminen keskimääräiseksi

Säännöllistä työaika keskimääräiseksi järjestettäessä noudatetaan enintään vuoden pituista tasoittumisajanjaksoa.

24 §

Muita työajan järjestämistä koskevia yleisiä määräyksiä

Työajan järjestämisessä noudatetaan myös seuraavia työaika koskevia yleisiä määräyksiä:

Työajan seuranta

Työnantaja voi järjestää työajan seurannan. Järjestelyn tulee olla sellainen, ettei se aiheuta työntekijöille turhaa ajanhukkaa.

Arkipyhäviikot ja vapaapäivät

Arkipyhäviikolla on arkipäiväksi sattuvan juhlapäivän aaton säännöllinen työaika kahdeksan tuntia, lukuun ottamatta pääsiäislauantaita sekä juhannus- ja jouluaattoja, jotka ovat vapaapäiviä, elleivät tuotannon tekniset syyt muuta vaadi. Vapunaaton työaika on kuitenkin viisi tuntia.

Uudenvuodenpäivä-, loppiaispäivä-, vapunpäivä-, helatorstai, itsenäisyyspäiväviikon sekä joulun ja pääsiäisen jälkeiset lauantait ovat vapaapäiviä töissä, joissa työaika muutoinkin on järjestetty kiintein, lauantaiksi osuvin vapaapäivin.

Yötyö

Yötyötä saadaan teettää työaikalain 26 §:n säännöksiä noudattaen tai sopimalla siitä paikallisesti.

Jaksotyö

Työaikalain 7 §:n mukaisessa työssä säännöllinen työaika määräytyy lain 7 §:n mukaan.

25 §

Työajan tasaaminen päivä- ja kaksivuorotyössä

Soveltamisala

Seuraavat määräykset koskevat normaalisti täysaikaista eli 40-tuntisin työvii-
koin tapahtuvaa työskentelyä päivä- ja kaksivuorotyössä.

Työajan pituus

Työaika tulee järjestää siten, että se on

- vuonna 2009 keskimäärin 36,4 tuntia
- vuonna 2010 keskimäärin 36,6 tuntia
- vuonna 2011 keskimäärin 36,6 tuntia
- vuonna 2012 keskimäärin 36,1 tuntia

enintään kalenterivuoden aikana. Myös arkipyhät sekä juhannus- ja jouluaat-
to tasaavat viikkotyöaika. Vuosilomapäiviä ei voida käyttää työajan tasaami-
seen.

Työajan tasaaminen

Työajan tasaaminen toteutetaan siten, että käynti- ja palveluajat turvataan.

Työajan tasaaminen toteutuu antamalla vapaata niin, että työaika enintään
kalenterivuoden aikana tasoittuu keskimääräisiin viikkotyöaikoihin.

Ellei työpaikalla toisin sovita, toteutetaan työajan tasaaminen pitämällä va-
paata työnantajan osoituksen mukaan vähintään työvuoro kerrallaan.

Työajan tasaaminen voidaan paikallisesti sopien toteuttaa myös lyhentämällä
säännöllistä vuorokautista työaika taikka eri työajan tasaamisvaihtoehtoja
yhdistelemällä.

Ellei työtuntijärjestelmää ole etukäteen vahvistettu, vapaan antamisen ajan-
kohta ilmoitetaan viimeistään viikkoa ennen, ellei paikallisesti ennen vapaan
pitämistä muuta sovita.

Sovittaessa voidaan tasausvapaat siirtää annettaviksi viimeistään seuraavan
kalenterivuoden toukokuun loppuun mennessä.

Soveltamisohje:

*Vajaatyöllisyystilanteissa käytetään ensisijaisesti työajan tasaamisvapaata
ja tarvittaessa vasta sen jälkeen turvaututaan lomauttamiseen.*

*Työtuntijärjestelmä on luonteeltaan kollektiivinen ja koskee sitä aikaa, jol-
loin käytettävänä työaikamuotona asianomaisessa työkohteessa, osastolla
tai työpaikalla yleensä on päivä- tai kaksivuorotyö. Siirryttäessä muuhun
työaikamuotoon, esim. kolmivuorotyöhön, määräytyy työaika siirron jäl-
keen kyseistä työaikamuotoa koskevien määräysten mukaan.*

*Mikäli työtuntijärjestelmästä ei muuta johdu, työstä poissa olevan työnteki-
jän katsotaan saaneen vapaata, vaikkei poissaoleville ole siitä erikseen il-
moitettu, kun koko yritys, sen työsasto tai työryhmä, johon työntekijä kuu-*

luu, on tässä sopimuksessa tarkoitettua vapaata pitänyt.

Työajan tasaamislisä

*Työajan tasaamislisä
ja keskituntiansio*

Työajan tasaamisesta aiheutuva ansion vähentyminen korvataan siten, että työntekijä ansaitsee jokaiselta tämän sopimuksen tarkoittamassa työaika-
muodossa työskentelemältään säännöllisen työajan tunnilta senttimääräisen
lisän, joka on 6,3 % työntekijän vuosineljänneksittäin määräytyvästä keskitun-
tiansiosta.

Lisä maksetaan myös työnantajan korvattavalta matkustamis- ja koulutusajal-
ta säännöllisen työajan osalta ja siltä ajalta, jolta työnantaja maksaa sairaus-
ajan palkkaa tai työehtosopimuksen mukaisesti sairausajan palkkaa lapsen
sairauden vuoksi sekä siltä säännöllisen työajan osalta, joka luottamusmie-
heltä tai työsuojeluvaltuutetulta kuluu heidän toimiessaan työnantajan kanssa
sovituissa tehtävissä.

Lisää ei oteta huomioon laskettaessa työehtosopimuksen III luvun 18 §:n
mukaista keskituntiansiota.

Ansaitut lisät maksetaan palkanmaksukausittain, ellei paikallisesti muuta so-
vita.

Kuukausipalkkaiset työntekijät

Kuukausipalkkaisen työntekijän osalta tässä pykälässä tarkoitettu työajan ta-
saaminen toteutetaan kuukausipalkkaa alentamatta.

Työajan tasaaminen ja vuosilomaoikeus

Pidetyt työajan tasaamispäivät eivät aiheuta vuosilomaoikeuden menettämis-
tä.

26 §

Ylityö ja sunnuntaityö

1. Ylityö

- Ylityötä tehdään työaikaan nähden laissa säädetyin rajoituksin.
- Ylityökorvaus maksetaan tämän pykälän mukaisesti.
- Ylityökorvausta kutsutaan seuraavassa ylityölisäksi.
- Ylityölisän laskentaperusteena on työehtosopimuksen mukainen keskituntiansio.

Työaikalain mukaisena ylitöiden enimmäismäärän tarkastelujaksona
käytetään kalenterivuotta.

*Ylityön
enimmäismäärän
tarkastelujakso*

Soveltamisohje:

*Kalenterivuoden sijasta voidaan tarkastelujaksoksi sopia paikallisesti
vuoden pituinen ajanjakso, joka alkaa siitä palkanmaksukaudesta,
jolta palkka maksetaan lähinnä kalenterivuoden vaihtumisen jälkeen.*

Tämän pykälän 2 ja 3 kohdan tarkoittama ylityö on lakisääteistä ylityötä.
Kohdissa 4, 5 ja 6 määritellään niin sanottu tes-ylityö, joka korvataan si-
ten, kuin ylityöstä on sovittu, mutta jota ei kirjata ylityöksi työaikakirjan-
pitoon.

2. Vuorokautinen ylityö

*Vuorokautinen
ylityö*

Vuorokautisella ylityöllä tarkoitetaan 26 §:n 1 kappaleessa mainitun säännöllisen vuorokautisen työajan eli 8 tunnin tai 21 §:n mukaisesti sovitun tätä pidemmän säännöllisen vuorokautisen työajan lisäksi työvuorokauden aikana tehtyä työtä.

Mikäli työaika on järjestetty siten, että se on keskimäärin 40 tuntia viikossa, katsotaan vuorokautiseksi ylityöksi se työ, joka kunakin työvuorokautena ylittää työtuntijärjestelmässä asianomaisen työvuorokauden säännölliseksi vuorokautiseksi työajaksi vahvistetun työtuntimäärän.

Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan työpalkan lisäksi ylityölisää, jonka suuruus 2 ensimmäiseltä tunnilta on 50 % ja seuraavilta tunneilta 100 % keskituntiansiosta.

*Vuorokautisen
ylityön
korvaaminen*

Arkilauantaina sekä pyhä- ja juhlapäivän aattona tehdystä vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kaikilta tunneilta ylityölisä, jonka suuruus on 100 % keskituntiansiosta.

3. Viikoittainen ylityö

*Viikoittainen
ylityö*

Viikoittaisella ylityöllä tarkoitetaan työtä, joka ylittää työehtosopimuksen mukaan määräytyvän säännöllisen viikoittaisen eli 40 tunnin työajan.

Mikäli viikoittainen säännöllinen työaika on järjestetty siten, että se on keskimäärin 40 tuntia viikossa, katsotaan viikoittaiseksi ylityöksi se työ, joka kunakin työviikkona ylittää työtuntijärjestelmän mukaan asianomaisen työviikon säännölliseksi työajaksi vahvistetun työtuntimäärän. Keskeyttämättömässä vuorotyössä työ katsotaan ylityöksi vain, jos ylityötuntien korvaamisesta vapaa-ajalla ei ole sovittu.

Viikoittaiseen ylityöhön ei lasketa mukaan saman työviikon aikana tehtyä vuorokautista ylityötä.

Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan työpalkan lisäksi ylityölisä, jonka suuruus 5 ensimmäiseltä tunnilta on 50 % ja seuraavilta tunneilta 100 % keskituntiansiosta.

*Viikoittaisen
ylityön
maksaminen*

Kun viikoittaisen ylityön lisä on maksettu 5 tunnilta, korvataan työviikon muut ylityölisään oikeuttavat tunnint ylityölisällä, jonka suuruus on 100 % keskituntiansiosta riippumatta siitä, onko kysymyksessä viikoittainen vai vuorokautinen ylityö.

4. Työajan ylittyminen työaika tasattaessa (tes-ylityö)

*Työajan ylittyminen
työaika tasattaessa
(tes-ylityö)*

Täysiaikaisella työntekijällä työ, joka ylittää työajan tasaamisen vuoksi työtuntijärjestelmässä asianomaisen

- työvuorokauden alle 8 tunniksi vahvistetun vuorokautisen työtuntimäärän, korvataan siten kuin vuorokautisesta ylityöstä on sovittu
- työviikon alle 40 tunniksi vahvistetun viikoittaisen työtuntimäärän, korvataan siten kuin viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

5. Työajan ylittyminen arkipyhäviikkoina (tes-ylityö)

*Työajan
ylittyminen
arkipyhäviikkoina
(tes-ylityö)*

Arkipyhäviikkoina, jolloin työntekijä on ollut työssä kyseisen työviikon työtuntijärjestelmän tuntimäärän mukaisen työajan, maksetaan hänelle tämän lisäksi tehdystä työstä siten kuin viikoittaisesta ylityöstä, mikäli sitä ei ole korvattava vuorokautisena ylityönä.

Ellei pääsiäislauantaina, juhannusaattona ja jouluaattona tehty työ edellisen kappaleen mukaan tule korvatuksi 100 %:n viikkoylityölisällä, maksetaan tämä lisä sanotusta työstä 100 %:n suuruisena. Poikkeuksena vapunaatto, jolloin korotus maksetaan 5 työtunnin jälkeen.

Sanottuina päivinä voidaan työtä tehdä työaikalain 33 §:n 1 momentin mukaisin edellytyksin.

Tämä momentti ei koske keskeytymätöntä vuorotyötä.

6. Korvaus viikkoylityömääräysten mukaan (tes-ylityö)

*Korvaus viikko-
ylityömääräysten
mukaan
(tes-ylityö)*

Mikäli työntekijällä vuosiloman, sairauden, taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuneen lomautuksen, työnantajan määräyksestä tehdyn matkan tai reservin harjoituksen takia ei ole työviikon työtuntijärjestelmän mukaisina työpäivinä ollut mahdollisuutta tehdä työtä niin monta tuntia, että se vastaisi hänen säännöllistä viikoittaista työaikaansa, ja hän tekee työtä työtuntijärjestelmän mukaisina vapaapäivinä, maksetaan vapaapäivänä tehdyistä työtunneista ylityölisää siten, kuin viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

Soveltamisohje:

Tässä momentissa oleva maininta lomautuksesta ei koske lyhennettyä työviikkoa.

7. Paikallinen sopiminen, yksi ylityökäsité

*Paikallinen
sopiminen,
yksi ylityökäsité*

Paikallisesti sopimalla voidaan pyrkiä yksinkertaistamaan ylityön korvaamista koskevia periaatteita. Liittojen käsityksen mukaan paikallisesti sovittavat ratkaisut toimivat parhaiten silloin, kun niissä on onnistuttu yhdistämään työpaikan perinteisen ylityökorvausjärjestelmän taso ja työpaikan omat työaikatärpeistä johtuvat vaatimukset. Jäljempänä on määritelty yksityiskohtaisemmin yhden ylityökäsitteen mallin käyttöönottoon liittyvät menettelyt.

Paikallisesti voidaan sopia siitä, että ylityöstä maksettava korvaus määräytyy yhden ylityökäsitteen avulla. Tällöin ylityökorvauksia ei makseta erikseen vuorokautisesta ja viikoittaisesta ylityöstä vaan tietyn pitemmän ajanjakson ajalta kaikki ylityötunnit korvataan yhden ja saman ylityökorvaussäännön perusteella.

Edellä tarkoitettua paikallisesta sopimuksesta tulee ilmetä ylityökorvausta koskevan jakson pituus sekä ylityökorvauksen suuruus, joko porrastettuna ylityötuntien lukumäärän mukaan tai yhtenä prosenttilukuna.

Paikallinen sopimus tehdään työnantajan ja päaluottamusmiehen kes-

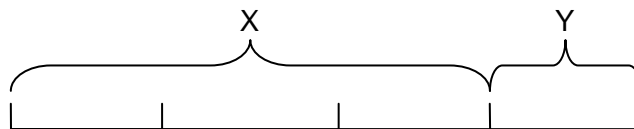
ken.

Yhden ylityökäsitteen käyttö koskee vain tässä pykälässä tarkoitettua ylityötä ja ns. tes-ylityötä, eikä sillä ole vaikutusta 9 kohdan mukaiseen sunnuntaityökorotukseen tai 10 kohdan mukaiseen viikkovapaakorvaukseen.

Soveltamisohje:

Yhden ylityökäsitteen malli on seuraava:

- 1) Valitaan ylityön korvaamiseen käytettävä ajanjakso, joka voi olla esimerkiksi yhden tai useamman kuukauden tai esimerkiksi neljännesvuoden mittainen. Enintään kuitenkin yksi vuosi.
- 2) Huomioon otetaan koko ajanjakson ylityötunnit (ns. tes-ylityö mukaan lukien).
- 3) Ylityötunnit korvataan esimerkiksi seuraavan mallin mukaisesti:



Jakson alkupuolen ylityötunnit korvataan tiettyyn määrään saakka x:n suuruisella ylityökorvauksella ja jakson loput ylityötunnit y:n suuruisella korvauksella.

Työpaikalla voidaan sopia myös muunlaisesta ylityön korvausta koskevasta mallista.

8. Vuorotyölisä

Vuorotyölisä

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

9. Sunnuntaityö

Sunnuntaityö

Sunnuntaina tai muuna kirkollisena juhlapäivänä tehdystä työstä maksetaan työpalkan ja mahdollisten ylityölisien lisäksi lain mukaisena sunnuntaityökorotuksena kultakin työtunnilta lisä, jonka suuruus on 100 % keskituntiansiosta.

10. Viikoittainen vapaa-aika ja viikkovapaakorvaus

Viikoittainen vapaa-aika ja viikkovapaakorvaus

Työntekijälle, joka tilapäisesti on työssä sunnuntaina, on, mikäli mahdollista, järjestettävä lain määräämä viikoittainen vapaa-aika (viikkovapaa) ensisijaisesti saman viikon lauantaina.

Työntekijälle, jota tilapäisesti tarvitaan viikoittaisena vapaa-aikanaan työhön, korvataan viikkovapaan aikana työhön käytetty aika lyhentämällä hänen säännöllistä työaikaansa viikkovapaan aikana tehtyyn työhön käytetyllä ajalla viimeistään kolmen seuraavan kalenterikuukauden

kuluessa työn tekemisestä, jollei toisin sovita. Työntekijän suostumuksella voidaan viikkovapaakorvaus antaa myös siten, että hänelle suoritetaan työpalkan sekä mahdollisten ylityö- ja sunnuntaityölisien lisäksi korvaus, joka on 100 % keskituntiansiosta. Tätä laskettaessa otetaan huomioon ne työtunnit, joina hän on ollut työssä sen työvuorokauden aikana, jona viikkovapaa olisi viimeistään ollut annettava.

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

27 §

Virkistystauot

Ruokailuajan lisäksi järjestetään jokaisena normaalina työpäivänä kymmenen (10) minuutin pituinen tilaisuus virvokkeiden nauttimiseen työpaikalla. Virkistystauko sovitaan työpaikassa parhaaksi katsottuna aikana työnantajan ja työntekijöiden kesken.

Ennen ylityön aloittamista sallitaan tilaisuus virvokkeiden nauttimiseen työpaikalla.

Virkistystauot

28 §

Vuorotyölisät

Vuorotyölisät ovat **1.10.2011** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

Iltavuoro	113 senttiä/tunti
Yövuoro	209 senttiä/tunti

Vuorotyölisät ovat **1.11.2012** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

Iltavuoro	115 senttiä/tunti
Yövuoro	213 senttiä/tunti

Vuorotyölisät

29 §

Keskeytymättömän sekä jatkuvan vuorotyön lisä

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä sekä jatkuvassa kaksi- tai yksivuorotyössä työskentelevälle työntekijälle maksetaan kultakin lauantaityövuorokauden aikana tekemältään säännöllisen työajan tunnilta erillinen lisä.

- Keskeytymätön sekä jatkuva vuorotyö
1.10.2011 lukien 206 senttiä/tunti
1.11.2012 lukien 210 senttiä/tunti

Tätä lisää ei oteta huomioon työehtosopimuksen 18 §:n mukaista keskituntiansiota laskettaessa.

*Keskeytymättömän
sekä jatkuvan
vuorotyön lisä*

30 §

Hälytysluontoinen työ

Jos työntekijä kutsutaan hälytysluontoiseen työhön säännöllisen työaikansa ulkopuolella hänen jo poistuttuaan työpaikalta, maksetaan hänelle vähintään

*Hälytysluontoinen
työ*

1 tunnin työpalkka sekä ylityökorvaus, mikäli työ on ylityötä. Tämän lisäksi maksetaan erityistä hälytysrahaa seuraavasti:

- a) Jos kutsu hälytystyöhön on annettu säännöllisen työajan jälkeen tai työntekijän vapaapäivänä mutta ennen klo 21.00, 2 tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus ja
- b) jos mainittu kutsu on annettu klo 21.00 ja klo 06.00 välisenä aikana, 3 tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus. Mikäli työ on samalla ylityötä, on ylityökorvaus tämän kohdan mukaisissa tapauksissa heti 100 %.

Jos 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, maksetaan hänelle edellä kohdassa a) tarkoitettu ylimääräinen 2 tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus ilman ylityölisää.

V ERINÄISET KORVAUKSET

31 §

Olosuhdelisä

Olosuhdelisä

Jos työntekijä joutuu työskentelemään yleisesti hyväksytyjä suomalaisia työolosuhteenormeja heikommissa olosuhteissa, hänelle maksetaan olosuhdelisää

1.10.2011 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien on 42 senttiä tunnilta.

1.11.2012 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien on 43 senttiä tunnilta.

Soveltamisohje:

Mikäli työsuojeluviranomaiset toteavat, etteivät työolosuhteet täytä kyseisiä normeja, maksetaan olosuhdelisää.

32 §

Matkakorvaukset

Työntekijälle maksetaan korvaus matkakustannuksista ja korvausta työvuorokautena matkustamiseen käytetyltä ajalta sekä korvausta komennuspaikalla syntyvistä ylimääräisistä kustannuksista siten kuin jäljempänä tässä momentissa sanotaan.

- a) Matkakustannukset

Tarpeelliset matkakustannukset

Kaikki komennuspaikalle tai sieltä takaisin tai toiselle komennuspaikalle matkustamisesta aiheutuvat tarpeelliset matkakustannukset korvaa työnantaja. Tarpeellisiksi matkakustannuksiksi luetaan rautatie-, laiva-, lento- ym. matkalippujen hinnat toisessa luokassa, matkatavarakustannukset sekä, jos matkustetaan yöllä, makuupaikkalippujen hinnat toisessa luokassa.

Jos työntekijän oman auton käytöstä matkatyössä on ennen matkaa sovittu,

maksetaan siitä sekä työnantajan kanssa sovitusta muiden henkilöiden tai tavaran kuljetuksesta omalla autolla korvaus. Korvauksen suuruus on se, jonka verohallitus vuosittain verovapaaksi vahvistaa.

b) Matka-ajan korvaus työmatkoilta

Matka-ajan korvaus

Työntekijälle maksetaan matkatunneilta matka-ajan korvausta enintään 16 tunnilta työvuorokaudessa. Tästä tuntimäärästä vähennetään kyseisenä työvuorokautena säännöllisen työajan tuntimäärän rajoissa tehdyt työtunnit. Menetettyjä säännöllisiä työtunteja vastaavalta määrältä matkatunteja maksetaan keskituntiansion mukainen korvaus.

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

Muilta matkatunneilta, kuitenkin enintään kahdeksalta tunnilta, maksetaan työntekijän perustuntipalkan suuruinen korvaus.

Jos työntekijälle on järjestetty makuu- tai hyttipaikka, edellä mainittua korvausta ei makseta klo 21.00 – 7.00 väliseltä ajalta.

Makuupaikka

Tapauksissa, joissa työnantaja määrää työntekijän komennuskohteeseen, jonne hän kulkee kotoa päivittäin, ja kodin sekä työntekemispaikan välinen työmatka on yli 55 kilometriä, menetellään seuraavasti:

Matkakustannukset eräissä tapauksissa

Työnantaja maksaa matkakustannukset ja matka-ajan palkan siitä yhden-suuntaisesta työmatkan osuudesta, joka ylittää 20 km.

Matka-ajan korvaamista koskevista periaatteista voidaan paikallisesti sopia toisinkin.

c) Päiväraha

Päiväraha

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

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

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

Päiväraha on määrältään se, jonka verohallitus vuosittain verovapaaksi vahvistaa.

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

Soveltamisohje:

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

Ateriakorvaus

d) Ateriakorvaus

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

- matkakustannukset,
- matka-ajan korvaus tavanomaisen työmatkan ylittävältä matka-ajalta ja
- ateriakorvauksena 1/4 kotimaan päivärahasta, jos työntekijällä ei ole mahdollisuutta ruokailla vakinaisella työpaikallaan tai kotonaan, ellei työpaikalla anneta ilmaista ruokaa.

Soveltamisohje:

Jos työntekijä kesken työpäivän joutuu kulkemaan vakinaisen työpaikan ja työntekemispaikan välillä, maksetaan työntekijälle matkakustannukset ja matka-ajan korvaus, vaikka työntekemispaikka sijaitsee alle 5 kilometrin etäisyydellä varsinaisesta työpaikasta tai asunnosta.

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

Yöpymiskustannukset

e) Yöpymiskustannukset

Yöpymiskustannukset korvataan maksamalla joko majoittumiskustannukset tai yömatkaraha seuraavasti:

Ellei työntekijälle ole järjestetty majoittumismahdollisuutta, työnantaja korvaa työkomennuksen aikaiset majoittumiskustannukset hyväksymänsä selvityksen mukaisesti.

Verohallituksen verovapaaksi vahvistaman suuruinen yömatkaraha maksetaan sellaiselta päivärahaan oikeuttavalta matkavuorokaudelta, jona työntekijälle ei ole järjestetty ilmaista majoitusta tai hän ei ole saanut majoittumiskorvausta tai matkan ajaksi makuupaikkaa. Yömatkaraa ei kuitenkaan makseta, jos työntekijä on perusteettomasti jättänyt käyttämättä hyväkseen työnantajan varaaman ja ilmoittaman majoittumismahdollisuuden.

Eräät kotimatkat

f) Kotimatkat eräinä juhlapäivinä

Milloin työntekijä ennen pääsiäis-, juhannus- tai joulupäivää on komennuspaikkakunnalla tehnyt yhtäjaksoisesti työtä vähintään 3 viikkoa, on hän, mikäli työn teknillinen laatu tai muut pakottavat syyt eivät sitä estä, oikeutettu matkustamaan kotiinsa mainituiksi juhlapäiviksi. Tällöin työnantaja korvaa hänelle a) -kohdan mukaisesti matkakustannukset kotipaikalle ja sieltä takaisin työpaikalle sekä matkan ajalta b) -kohdan mukaisen matka-ajan korvauksen sekä edelleen c) -kohdan mukaisen päivärahan ja e) -kohdan 3. kappaleen mukaisin edellytyksin yömatkarahan.

Sama koskee muitakin työntekijöitä, jotka työnantaja mainitukseksi juhlapyhiksi lähettää kotiin, sekä vuosiloman takia tapahtuvaa kotimatkaa.

Soveltamisohje:

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

Työntekijän tulee pyynnöstä antaa työnantajalle selvitys kotinsa sijaintipaikasta.

33 §

Arkipyhäkorvaus

Arkipyhäkorvaus

Kaikilta arkipäiviksi sattuvilta pyhäpäiviltä sekä vapunpäivältä maksetaan palkka kahdeksalta tunnilta perustuntipalkan mukaisesti.

Muiksi arkipäiviksi kuin lauantaisiksi sattuvilta jouluaatolta maksetaan palkka kahdeksalta tunnilta perustuntipalkan mukaisesti.

Soveltamisohje:

Osa-aikatyötä tekevän työntekijän arkipyhäkorvaus lasketaan siten, että kerrotaan viikon säännöllisten tuntien lukumäärän ja luvun 40 osamäärällä edellä oleva arkipyhäkorvaus.

Muiksi arkipäiviksi kuin lauantaisiksi sattuvilta loppiaiselta arkipyhäkorvauksen laskentaperusteena on työehtosopimuksen 18 §:n mukainen keskituntiansio. Loppiaisen maksetaan vain ma – pe sattuvilta arkipäiviltä.

Itsenäisyyspäivä

Itsenäisyyspäivän palkka maksetaan lain (As.kok. n:o 388/37) mukaan.

Arkipyhäkorvaus maksetaan työntekijälle, jonka työsuhde on yhtäjaksoisesti kestänyt vähintään kaksi (2) kuukautta ennen kyseessä olevaa arkipyhää ja joka on ollut työtuntijärjestelmän mukaisesti työssä viimeisenä arkipyhää edeltäneenä ja myös sen jälkeen lähinnä seuraavana työpäivänä, ellei poissaolo ole johtunut työnantajan luvasta tai työntekijän sairaudesta, reservin harjoituksista tai muista niihin verrattavista syistä.

Arkipyhäkorvauksen edellytykset

Soveltamisohje:

Jos työtuntijärjestelmän mukaiset työajan noudattamista koskevat edellytyssäännöt aiheuttaisivat arkipyhäkorvauksen menetyksen useilta peräkkäisiltä arkipyhiltä, koskee menetys kuitenkin vain yhtä mainituista arkipyhistä.

Arkipyhänä tehdystä työstä maksetaan palkkaa kuten sunnuntaityöstä ja sen lisäksi arkipyhäkorvaus.

Soveltamisohje:

Arkipyhäkorvaus maksetaan työntekijälle myös sellaisilta arkipyhiltä, jotka sattuvat vuosiloman, enintään kaksi (2) kuukautta arkipyhää ennen kestäneen sairauden, työehtosopimuksen 37 §:ssä tarkoitetun lapsen sairaudesta johtuvan palkallisen poissaolon, lakisääteisen vanhempainvapaan, pakkoloman tai lyhennetyt työviikon ajalle sattuvilta arkipyhiltä.

Milloin työntekijä ei edellä tässä soveltamisohjeessa mainituista tilanteista johtuen ole oikeutettu lainmukaiseen itsenäisyyspäivän palkkaan, tai itse-

näisyyspäivän sattuessa lauantaiksi, maksetaan arkipyhäkorvaus tämän pykälän mukaisesti.

34 § Palvelusvuosilisä

Palvelusvuosilisä

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

Lisä määräytyy seuraavasti:

Työsuhteen kesto	Lisänä suoritettava euromäärä lasketaan kaavasta:
10 mutta ei 15 vuotta	$Lkk \times 2 \times KTA$
15 mutta ei 20 vuotta	$Lkk \times 4 \times KTA$
20 mutta ei 25 vuotta	$Lkk \times 6 \times KTA$
25 vuotta tai enemmän	$Lkk \times 8 \times KTA$

Lkk = edellisen lomanmääräytymisvuoden lomaan oikeuttavien kuukausien lukumäärä.

KTA = työehtosopimuksessa tarkoitettu keskituntiansio.

Soveltamisohje:

Osa-aikatyötä tekevän työntekijän palvelusvuosilisän suuruus lasketaan siten, että viikon säännöllisten tuntien lukumäärän ja luvun 40 osamäärällä kerrotaan edellä olevan kaavan mukaan laskettu palvelusvuosilisä.

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

Perusteen toteaminen

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.

Työsuhteen päättymisen

Palvelusvuosilisä suoritetaan erillisenä lisänä. Sitä ei oteta huomioon tämän työehtosopimuksen 18 §:n mukaista eikä lomapalkkasopimuksen 2 §:n 1. kohdan mukaista keskituntiansiota laskettaessa.

Käsittely palkkahallinnossa

Palvelusvuosilisän maksuajankohdasta voidaan paikallisesti sopien poiketa edellä tässä kohdassa sanotusta. Mikäli palvelusvuosilisä sovitaan maksettavaksi tasaisesti pitkin vuotta (esimerkiksi kuukausittain), on paikallisessa sopimuksessa otettava huomioon lisän perusteen toteamista koskevat sään-

nökset erityisesti vuosittaisen tarkastusajankohdan sekä työsuhteen päättymisen osalta.

35 § Muita korvauksia

a) Merkkipäivät

Merkkipäivät

Työntekijällä, joka on ollut yrityksen palveluksessa samassa työsuhteessa vähintään 3 kuukautta, on oikeus 50- ja 60-vuotispäivänään saada säännöllistä työaikaa vastaava palkallinen vapaa työstä silloin, kun merkkipäivä sattuu hänen työtuntijärjestelmän mukaiseksi työpäiväkseen. Palkka maksetaan perustuntipalkan mukaisesti.

b) Kutsunta

Kutsunta

Työnantaja korvaa asevelvollisuuskutsuntaan osallistuvalla työntekijälle hänelle siitä aiheutuvan ansionmenetyksen. Määräystä sovelletaan myös pelastuslain nojalla väestönsuojelun erikoistehtäviin koulutettaviin.

c) Reservin harjoitus

*Reservin-
harjoitukset*

Työnantaja maksaa työntekijälle reservin harjoitusten ajalta palkkaa siten, että työntekijä saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut.

Soveltamisohje:

Määräystä sovelletaan myös niihin, jotka siviilipalveluslain nojalla määrätään kertausharjoituksia korvaavaan palveluun sekä niihin, jotka väestönsuojelulain nojalla koulutetaan väestönsuojelun erikoistehtäviin.

d) Hautaus- ja hääpäivä

*Hautaus- ja
hääpäivä*

Työntekijällä on oikeus saada palkallista vapaata työstä läheisen omaisen hautauspäivänä sekä omana hääpäivänään.

Läheisenä omaisena pidetään työntekijän aviopuolisoa, samassa taloudessa vakituisesti asuvaa avopuolisoa, lapsia ja ottolapsia, vanhempia, veljiä ja sisaria, avio- tai avopuolison vanhempia.

Palkka maksetaan perustuntipalkan mukaisesti.

e) Verenluovutus

Verenluovutus

Työnantaja maksaa työntekijälle, joka työaikana kiireellisesti kutsutaan luovuttamaan verta, perustuntipalkan mukaisen korvauksen työntekijän näin menettämältä säännölliseltä työajalta.

VI SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET

Sairaus ja
tapaturma

36 §

Sairausajan sekä äitiys- ja isyysvapaan palkka

Työntekijän joutuessa tapaturman tai muun sairauden vuoksi työhön kykenemättömäksi maksetaan hänelle keskituntiansiota vastaava palkka tai aikapalkka, milloin tämä on keskituntiansiota korkeampi, niin monelta työpäivältä kuin seuraavasta käy ilmi:

Ennen työkyvyttömyyden alkua jatkonut yhdenjaksoinen työsuhde

Korvattavat työpäivät

alle 3 vuotta	20 työpäivää
3 vuotta mutta alle 5 vuotta	25 työpäivää
5 vuotta mutta alle 10 vuotta	30 työpäivää
10 vuotta tai kauemmin	40 työpäivää

Soveltamisohje:

Sairausajan palkka maksetaan kunkin korvattavan työpäivän säännöllisiltä työtunneilta.

*Sairausajan palkan
maksamisen
edellytykset*

Edellytykset sairausajan palkan maksamiselle ovat seuraavat:

- 1 Työntekijä on sairauden tai tapaturman aiheuttaman työkyvyttömyyden vuoksi estynyt tekemästä työtä.
- 2 Työkyvyttömyydestä esitetään työnantajan hyväksymä selvitys.
- 3 Sairausajan palkan perusteet ja määrä on hyväksyttävästi selvitetty.

Soveltamisohje:

1 Työkyvyttömyyden toteaminen

Työkyvyttömyys todetaan yrityksen työterveyslääkärin tai muulla työnantajan hyväksymällä lääkärintodistuksella.

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

Epidemioiden aikana voi lääkäri antaa työterveyshoitajalle oikeuden kirjoittaa tutkimuksensa perusteella todistuksia enintään kolmeksi vuorokaudeksi kerrallaan. Kertautuvan todistuksen antajan tulee olla aina sama terveydenhoitaja. Uusiutumistapauksessa on kiinnitettävä erityistä huomiota mahdolliseen lääkärihoidon tarpeeseen. Ennen kuin hoitajan antamaa todistusta voidaan pitää selvityksenä työkyvyttömyydestä, hänen tulee todeta yhdessä lääkärin kanssa tilanteen olevan em. tavalla sellainen, että hoitaja voi antaa todistuksia työkyvyttömyydestä.

2 Yrityksen terveystalvelujen käytön ensisijaisuus

Työntekijän tulee käydä ensisijaisesti yrityksen työterveyslääkärin vastaanotolla.

Muun lääkärin kuin työterveyslääkärin antama todistus työkyvyttömyydestä kelpaa perusteeksi sairausajan palkan maksamiselle, mikäli työntekijä esittää työnantajalle hyväksyttävän syyn muun lääkärin käyttöön.

3 Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet

Mikäli työnantaja ei ole hyväksynyt työntekijän esittämää lääkärintodistusta, hän voi osoittaa työntekijän nimetyn lääkärin tarkastettavaksi. Tällöin työnantaja maksaa lääkärintodistuksen hankkimisesta aiheutuvat kustannukset.

Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet selvitetään työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

4 Ohjaaminen työehtosopimuksen säännösten oikeaan soveltamiseen

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

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

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

Sairausajan palkan epääminen

Epääminen

Sairausajan palkkaa ei makseta, jos työntekijä on aiheuttanut sairauden tai tapaturman tahallisesti tai rikollisella toiminnallaan, kevytmielisellä elämällään tai muulla törkeällä tavalla.

Soveltamisohje:

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

Työntekijän ilmoitusvelvollisuus

Ilmoitusvelvollisuus

Työntekijä on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle sairastumisestaan

Soveltamisohje:

Ilmoitus sairastumisesta on tehtävä työnantajalle mikäli mahdollista ennen työvuoron alkua

- Työntekijän tulee ilmoittaa sairastumisestaan lähimmälle esimiehelleen tai työnantajan ilmoittamalle muulle henkilölle jo ennen työvuoron alkua, jos se olosuhteet huomioon ottaen on suinkin mahdollista. Tätä koskevat menettelytavat työnantajan tulee saattaa työntekijöiden tietoon.
- Jos työntekijä tahallisesti jättää ilmoittamatta viipymättä sairastumisestaan työnantajalle, alkaa sairausajan palkan maksuvelvollisuus aikaisintaan sinä päivänä, jona ilmoitus on tehty.

Sairausajan palkan maksuajankohta

Maksuajankohta

Jos työntekijä on viipymättä ilmoittanut työkyvyttömyydestään ja sairausajan palkan perusteissa tai määrässä ei ole epäselvyyttä, tulisi ensisijaisena menettelytapana pitää sitä, että työnantaja maksaa työntekijälle sairausajan palkan säännöllisen palkanmaksun yhteydessä odottamatta päivä- tai äitiysrahan tai niihin verrattavan muun korvauksen saamista.

Sairastuminen kesken työpäivän

Jos työntekijä tulee sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvyttömäksi kesken työpäivänsä, maksetaan hänelle hänen sinä päivänä menettämältään säännölliseltä työajalta keskituntiansion mukainen korvaus.

Uusiutuminen

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, jolloin sairausajan palkan maksamista jatketaan, kunnes sairaus- tai korvausajanjakso on päättynyt.

Soveltamisohje:

Korvausajanjakson ei saman sairauden uusiutuessa tarvitse olla yhdenjaksoinen, vaan se voi koostua useammasta työkyvyttömyysajanjaksosta.

Onko kysymyksessä sama vai eri sairaus, ratkaistaan epäselvässä tapauksessa sairausvakuutuslain tulkintoja noudattaen.

Jos sairaudesta tai tapaturmasta aiheutunut työkyvyttömyys on alkanut jostakin toisesta sairaudesta tai tapaturmasta aiheutuneen työkyvyttömyyden aikana tai välittömästi sen jälkeen eikä työntekijä ole ollut välillä työkykyisenä työssä, katsotaan sairausajanjaksot sairausajan palkan maksamisen kannalta samaksi työkyvyttömyydeksi.

Eräät erityistilanteet

Sairausajan palkka ja vuosiloma

Jos työntekijä sairastuu ennen vuosilomansa alkamista ja vuosiloma hänen pyynnöstään siirretään myöhemmin pidettäväksi, maksetaan työntekijälle sairausajan palkka sairauden ajalta tämän pykälän mukaisesti.

Jos työntekijä sairastuu vuosilomansa aikana ja yli 7 sairaspäivän jatkuva vuosiloman osa siirretään myöhemmin pidettäväksi, työntekijälle maksetaan sairausajan palkkaa tämän pykälän mukaisesti loman siirtoajankohdasta eteenpäin.

Soveltamisohje:

Jos työntekijä sairastuu eikä vuosilomaa siirretä myöhemmin pidettäväksi, ei työnantajalle tällöin synny sairausajan palkan maksuvelvollisuutta, jolloin työntekijän eduksi jää vuosilomapalkan lisäksi sairausvakuutuslain mukainen päiväraha.

Sairausajan palkka ja lomautus

Jos työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön lomautusilmoitusta annettaessa ja sairaus jatkuu lomautuksen aikana, työnantajan sairausajan palkanmaksuvelvollisuus jatkuu tämän pykälän mukaisesti lomautuksen aikana, kunnes työkyvyttömyys tai korvausajanjakso on päättynyt.

Jos työntekijä sairastuu lomautusilmoituksen antamisen jälkeen, sairausajan palkka maksetaan lomautuksen alkamiseen asti, jolloin keskeytyy myös korvausajanjakson laskeminen. Jos työntekijä on sairaana lomautuksen päättyessä, työnantajan sairausajan palkanmaksuvelvollisuus jatkuu tämän pykälän mukaisesti, kunnes sairaus tai korvausajanjakso on päättynyt.

Lomautusajalta sairausajan palkkaa ei em. poikkeuksin makseta. Jos sairauden aiheuttama työkyvyttömyys alkaa lomautuksen aikana ja jatkuu lomautuksen jo päättyttyä, työnantajan sairausajan palkanmaksuvelvollisuus alkaa tämän pykälän mukaisesti siten, että lomautuksen päättymisen jälkeen sairausajan palkka maksetaan heti ensimmäisestä työtuntijärjestelmän mukaisesta työpäivästä lukien.

Äitiysvapaan palkka

Työntekijälle maksetaan hänen äitiysvapaansa ajalta pääasiallisesti urakkatyötä tehtäessä keskituntiansion mukainen palkka ja aikatyötä tehtäessä välitömmästä äitiysvapaata edeltänyt keskituntiansion mukainen palkka tai aikapalkka, jos tämä on keskituntiansiota korkeampi, 40 työpäivältä äitiysvapaan alkamisesta alkaen.

Soveltamisohje:

Jos uusi äitiysvapaa alkaa edellisen perhevapaan aikana siten, että työntekijä ei palaa välillä työhön, työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta uuden äitiysvapaan osalta.

Työntekijälle annetaan isyysvapaaksi se enintään 18 arkipäivän mittainen ja enintään neljässä osassa pidettävä aika, johon hänelle sairausvakuutuslain mukaan tulevan isyysrahan katsotaan kohdistuvan.

Isyysvapaan palkka

Työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään 6 kuukautta ennen isyysvapaan alkamista, maksetaan hänen isyysvapaansa ajalta keskituntiansion mukaista palkkaa enintään 6 arkipäivän pituisen kalenteriajanjakson työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä. Isyysvapaan palkkaa maksetaan vain ensimmäisen isyysvapaajakson osalta.

Vähennykset

Vähennykset sairausajan tai äitiys- ja isyysvapaan palkasta

Sairausajan tai äitiys- ja isyysvapaan palkasta vähennetään, mitä työntekijä saa saman työkyvyttömyyden tai synnytyksen takia samalta ajanjaksolta päivä-, äitiys- tai isyysrahaa taikka siihen verrattavaa muuta korvausta lain tai sopimuksen nojalla. Työnantajalla ei kuitenkaan ole oikeutta vähentää korvausta sairausajan tai äitiys- ja isyysvapaan palkasta siltä osin kuin korvausta maksetaan työntekijälle hänen kokonaan tai osaksi itse kustantaman vapaaehtoisen vakuutuksen perusteella.

Soveltamisohje:

Tässä 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.

Siltä ajalta, jolta työnantaja on maksanut työntekijälle sairausajan tai äitiys- ja isyysvapaan palkan, on hän oikeutettu nostamaan itselleen palautuksena työntekijälle tulevan edellisen kappaleen mukaisen päivä- tai äitiys- ja isyysrahan tai siihen verrattavan korvauksen taikka saamaan sen määrän takaisin työntekijältä, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrän.

Soveltamisohje:

Jos työntekijä on sairaana päivän, jolloin lyhennetyn työviikon takia ei työkennellä, työnantajalla ei kuitenkaan ole oikeutta em. päivä- tai äitiys- ja isyysrahaan kyseiseltä päivältä.

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

Soveltamisohje:

Päivärahaan verrattavilla korvauksilla tarkoitetaan muita päivärahan kaltaisia, ansionmenetyksen johdosta maksettavia etuuksia, kuten esim. työ- ja tapaturmaeläke.

Sairaalan lapsen hoito

37 §

Sairaalan lapsen hoito

Alle 10-vuotiaan oman tai muun kodissa pysyvästi asuvan alle 10-vuotiaan lapsen äkillisesti sairastuessa, maksetaan äidille tai isälle tai lasta huoltavalle henkilölle, joka asuu vakituisesti yhteisessä taloudessa äidin tai isän kanssa, tämän työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevan määräyksen mukaisesti korvaus sellaisesta poissaolosta, joka on välttämätön lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi.

Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä ja että poissaolosta annetaan työehtosopimuksen sairausajan palkan maksamista koskevien määräysten mukainen selvitys. Edellä sanottua sovelletaan myös yksinhuoltajiin.

Poissaolon pituus ja siitä annettava selvitys

Työnantajalla on oikeus saada selvitys siitä, että molemmat vanhemmat eivät yhtäaikaaisesti käytä poissaolo-oikeutta hyväkseen.

Soveltamisohje:

Hoidon järjestämisen tai hoitamisen kestäessä 1, 2, 3 tai 4 päivää pidetään poissaoloa sopimuksessa tarkoitettuna poissaolona. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että lapsen sairaudesta ja sen aiheuttamasta poissaolosta annetaan sama selvitys kuin työehtosopimuksessa ja

Yksinhuoltaja

yrityksessä mahdollisesti omaksutun käytännön mukaan vaaditaan henkilön omasta sairaudesta.

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

Milloin poissaolo on välttämätön

Lähtökohtana on, että korvaus maksetaan silloin, kun lapsen hoitoa ei voida muuten järjestää, vaan jommankumman vanhemman pitää jäädä hoitamaan lasta. Poissaolotapauksissa vaaditaan selvitykseksi poissaolon välttämättömyydestä vain tieto lapsen hoitopaikan sekä samassa taloudessa asuvien perheenjäsenten hoitomahdollisuudesta ja sopivuudesta tehtävään.

Molemmat vanhemmat vuorotyössä

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

Samana sairautensa uusiutuminen

Jos lapsi sairastuu uudelleen samaan sairauteen enintään 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolloin viimeksi maksettiin korvausta tämän momentin pykälän mukaisesti, jatketaan korvauksen maksamista siihen asti kun edellä mainittu 4 päivän korvausajanjakso on tämän sairauden osalta täytynyt. Saman sairauden uusimisena ei pidetä kahden tai useamman lapsen sairastumista peräkkäin alle 30 päivän välein samassa perheessä. Myöskään äidin toisen vanhemman ja lapsen peräkkäin sattuvat sairaudet eivät keskenään muodosta uusiutumistausta.

Lapsi sairastuu kesken työpäivän

Jos lapsi sairastuu äkillisesti kesken työpäivän ja toinen vanhemmista joutuu järjestämään hoidon tai hoitamaan lasta tässä momentissa tarkoitetulla tavalla, maksetaan hänelle hänen sinä päivänä menettämältään säännölliseltä työpäivältä keskituntiansion mukainen korvaus.

Vaikutus vuosilomaan

Tässä momentissa tarkoitetut palkalliset poissaolopäivät rinnastetaan vuosilomalain tarkoittamiin työssäolopäivien veroisiin päiviin.

Vaikeasti sairaan lapsen hoito

Vaikeasti sairaan lapsen hoito

Työntekijällä, jonka lapsella on valtioneuvoston asetuksen (valtioneuvoston asetus 1335/2004) mukainen vaikea sairaus tai vamma, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen sairausvakuutuslain (1224/2004) 10 luvun 2 § 2 momentissa tarkoitettuun lapsen hoitoon, kuntoutukseen taikka sopeutumisvalmennus- tai kuntoutuskurssille sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

38 §

Lääkärintarkastukset

Lakisääteiset lääkirintarkastukset

A Lakisääteiset lääkirintarkastukset

Työnantaja korvaa työntekijälle ansionmenetyksen, mikäli tämä työsuhteen aikana lähetetään tai määrätään terveystarkastukseen taikka

tutkimuksiin silloin kun nämä perustuvat

- valtioneuvoston päätökseen työnantajan velvollisuudeksi säädetystä työterveyshuollosta (950/94) ja hyväksytyyn työterveyshuollon toimitasuunnitelmaan
- lakiin nuorista työntekijöistä (998/93)
- säteilylakiin (592/91)
- tartuntatautilakiin (583/86)
- työntekijän siirtymiseen saman yrityksen sisällä työtehtävään, jossa lääkärintarkastus tai -tutkimus vaaditaan

Ansionmenetykset korvataan tarkastuksessa ja tutkimuksessa sekä niihin liittyvissä matkoissa työntekijän menettämiä säännöllisiä työtunteja vastaavalta ajalta.

Työnantaja maksaa myös korvauksen välttämättömistä matkakustannuksista sekä tämän työehtosopimuksen mukaisen päivärahan silloin, kun työntekijä lähetetään edellä mainituissa säännöksissä tarkoitettuihin tarkastuksiin tai tutkimuksiin taikka määrätään näiden perusteella jälkitarkastukseen.

Jos tarkastus tapahtuu työntekijän vapaa-aikana, hänelle maksetaan korvauksena ylimääräisistä kuluista summa, joka vastaa sairausvakuutuslain 186 §:n mukaisen tarveharkintaisen päivärahan määrää.

B Muut kuin lakisääteiset lääkärintarkastukset

*Muut kuin
lakisääteiset
lääkärintarkastukset*

Muita kuin lakisääteisiä lääkärintarkastuksia koskevat ansionmenetyksen korvattavuuden edellytykset ovat seuraavat:

- a) **P e r u s e d e l l y t y k s e t**
(koskevat kaikkia B) -kohdan tapauksia 1 – 5)
- 1 Kysymyksessä on oltava sairastumis- tai tapaturmatapaus, jossa on välttämätöntä päästä nopeasti lääkärintarkastukseen. Työntekijän on esitettävä lääkärintarkastuksesta työnantajan hyväksymä selvitys (esim. lääkärinodistus tai lääkärinpalkkiokuitti) sekä työnantajan pyytessä selvitys siitä, kuinka kauan lääkärintarkastus odotus- ja kohtuullisine matka-aikoinen kesti.
 - 2 Muissa kuin kohdassa 1 tarkoitetuissa sairastumis- tai tapaturmatapauksissa edellytetään, että työntekijä varaa vastaanottoajan työaikana vain, jos se ei ole kohtuullisen ajan (esim. normaalitapauksissa viikon) kuluessa saatavissa työajan ulkopuolella. Työntekijän on esitettävä luotettava selvitys siitä, ettei hän ole voinut saada vastaanottoa työajan ulkopuolella.
 - 3 Työntekijän on ilmoitettava lääkäriin menostaan etukäteen työnantajalle. Jos ilmoitusta ei ylivoimaisen esteen takia voida etukäteen tehdä, on ilmoitus tehtävä välittömästi, kun se on mahdollista.
 - 4 Lääkärintarkastus on järjestettävä niin, että työajan tarpeetonta menetystä vältetään.
 - 5 Mikäli työntekijä saa lääkärintarkastuksen ajalta sairausajan palkkaa, ei korvausta ansionmenetyksestä lääkärintarkastusta koskevien sopimusmääräysten nojalla suoriteta.

6 Milloin sairaus on johtunut omasta törkeästä tuottamuksesta tai tahallisuudesta, ei ansionmenetystä korvata.

b) E r i t y i s e d e l l y t y k s e t

Ansionmenetys korvataan:

1 Uusi tai uusiutuva sairaus

Sellaisen lääkärintarkastuksen ajalta, jossa todetaan työntekijän sairaus.

Uusi tai uusiutuva sairaus

Lääkärin tutkimustoimenpiteestä johtuneen, enintään vuorokauden kestäneen työkyvyttömyyden ajalta.

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

2 Aikaisemmin todettu sairaus

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

Aikaisemmin todettu sairaus

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

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

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

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

3 Laboratorio- ja röntgentutkimukset

Korvattavaan lääkärintarkastukseen välittömästi liittyvän laboratorio-, röntgen- tai siihen rinnastettavan tutkimuksen ajalta. Tutkimuksen tulee olla lääkärin määräämä ja siten osa tarkastusta.

Laboratorio- ja röntgentutkimukset

Erillisen laboratorio-, röntgen- tai siihen rinnastettavan tutkimuksen ajalta aiheutuva ansionmenetys korvataan vain, jos työntekijällä ei ole mahdollisuutta päästä em. tutkimukseen työajan ulkopuolella tai jos sairaus edellyttää tutkimuksen suorittamista ainoastaan tietyinä vuorokauden ajankohtana. Tällainen ajankohtavaatimus tulee selvittää lääkärin todistuksella.

4 Raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset ja tutkimukset

Sairausvakuutuslain mukaisen äitiysrahan saamisen edellytyksenä olevan lääkärin tai terveyskeskuksen todistuksen hankkimiseksi välttämättömän tarkastuksen sekä synnytystä edeltävien lääketieteellisten tutkimusten (L 824/94) ajalta, ellei työntekijä ole saanut vastaanottoa työajan ulkopuolella. Edellytyksenä on, että tarkastus tai tutkimus on järjestetty työajan tarpeetonta menetystä välttämällä.

Raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset ja tutkimukset

Työntekijän on pyynnöstä esitettävä työnantajalle selvitys tutkimuksen liittymisestä raskauteen sekä sen suorittamisen välttämättömyydestä työaikana.

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 kiireellisyyys osoitetaan hammaslääkärin antamalla todistuksella.

*Äkillinen
hammassairaus*

Edellä kohdassa B selostetun ansionmenetyksen korvaamisen lisäksi työnantaja korvaa sairaustapauksissa lääkärintarkastuksen palkkion sen osan, jota sairausvakuutus ei maksa, kuitenkin enintään 6,75 euroa kertaa kohti.

C Näöntarkastus

Työntekijöille on järjestettävä vähintään kerran vuodessa tilaisuus näöntarkastukseen työaikana. Näöntarkastukseen käytetystä työajan menetyksestä korvataan 2 tuntia keskituntiansiota käyttäen.

Näöntarkastus

39 §

Vuosiloma

Työntekijä saa vuosiloman vuosilomalain mukaan.

Vuosiloman alkamisesta on ilmoitettava työntekijöille vähintään yhtä (1) kuukautta ennen loman alkamista.

Huomautus: Työpaikan lomasuunnitelma ilmoitetaan sitoumuksetta kolme kuukautta ennen loman alkamista. Lopullinen loman alkamista koskeva ilmoitus on annettava vähintään yhtä (1) kuukautta ennen loman alkua.

Vuosilomapalkkaa ja lomakorvausta määrättäessä noudatetaan keskusjärjestöjen välillä allekirjoitettua lomapalkkasopimusta.

*Vuosilomapalkka
ja lomakorvaus*

Vuosilomapalkan maksamisen jaksottamisesta voidaan paikallisesti sopia niin, että lomapalkka erääntyy palkanmaksukausittain vuosiloman aikana. Lomapalkka tulee tällöin kuitenkin olla kokonaisuudessaan maksettuna viimeistään siinä palkanmaksussa, jossa maksetaan vuosiloman jälkeisen ensimmäisen työpäivän palkka.

*Paikallinen sopiminen
lomapalkkojen
jaksottamisesta*

Soveltamisohje:

Paikallisella sopimisella tarkoitetaan työntekijöitä yleisesti koskevaa vuosilomapalkan maksutapaa.

Työntekijälle maksetaan lomarahana 50 % hänen vuosilomapalkastaan.

Lomaraha

Ellei paikallisesti lomarahana maksamisen ajankohdasta muuta sovita, maksetaan lomaraha seuraavasti:

Puolet lomarahasta maksetaan vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä. Puolet maksetaan sen palkanmaksun yhteydessä, jolloin työntekijän palkka

Lomarahana maksa-

ensimmäiseltä vuosiloman jälkeiseltä työpäivältä maksetaan, tai olisi maksettu, ellei työntekijä olisi estynyt palaamasta työhön. Saadakseen lomarahain jälkimmäisen osan tulee työntekijän työsuhteen kuitenkin olla voimassa vielä vuosiloman viimeisenä päivänä.

Soveltamisohje:

Sopimus lomarahojen maksamisen ajankohdasta tehdään kirjallisesti työehtosopimuksen neuvottelujärjestystä noudattaen. Lomaraha tulee kuitenkin näissäkin tapauksissa sopia kokonaisuudessaan maksettavaksi viimeistään ennen seuraavan lomanmääräytymisvuoden alkamista.

Paikallisella sopimisella tarkoitetaan työntekijöitä yleisesti koskevaa lomarahain maksutapaa.

Mikäli työntekijän työsuhde päättyy ennen lomarahain paikallisesti sovittua maksuajankohtaa, maksetaan se työsuhteen päättyessä, mikäli työntekijä muutoin on siihen työehtosopimuksen mukaan oikeutettu.

Lomaraha maksetaan myös mahdollisen lomakorvauksen yhteydessä, mikäli työsuhde lomakautena päättyy muusta kuin työntekijästä itsestään johtuvasta syystä. *Lomaraha ja työsuhteen päättyminen*

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

Soveltamisohje:

Määräaikaisen työsuhteen päättyminen ei ole työntekijästä itsestään johtuva syy.

Jos työnantaja lomakautena päättää työntekijän työsuhteen muusta kuin työntekijästä itsestään johtuvasta syystä kesken tämän vuosiloman, maksetaan työntekijälle myös lomarahain jälkimmäinen osa. Mikäli työntekijälle ei ole annettu vuosilomaa ennen tällä tavoin tapahtunutta työsuhteen päättymistä, maksetaan työntekijälle koko lomaraha. *Työsuhteen päättyminen vuosiloman aikana*

Vanhuus-, työkyvyttömyys-, varhennetulle vanhuus- tai yksilölliselle varhaiseläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomaraha siitä vuosilomapalkasta ja mahdollisesta vuosilomakorvauksesta, johon työntekijä on oikeutettu. *Eläkkeelle siirtyminen*

Soveltamisohje:

Eläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomaraha myös mahdollisesta kesken jääneen lomanmääräytymisvuoden lomakorvauksesta.

Työntekijän astuessa vakinaiseen palvelukseen asevelvollisuuden suorittamiseksi maksetaan lomaraha siitä lomapalkasta ja lomakorvauksesta, johon hän on oikeutettu palvelukseen astuessaan. *Asevelvollisuus vakinaisessa väessä*

Soveltamisohje:

Määräystä sovelletaan vastaavasti myös siviilipalveluvelvolliseen.

40 § Ryhmähenkivakuutus

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

VII TYÖTURVALLISUUS

41 §

Työturvallisuus

Työnantajan on työturvallisuuslain edellyttämin tavoin tarkoin otettava huomioon kaikki, mikä on tarpeen työntekijän suojelemiseksi joutumasta työssä alttiiksi tapaturmille tai saamasta työn johdosta haittaa terveydelleen.

Työntekijän on työturvallisuuslain edellyttämin tavoin tarkoin noudatettava, mitä hänen velvollisuudekseen lain tai työehtosopimuksen nojalla on määrätty ja käytettävä hänelle tapaturmien ja terveydenhaitan estämiseksi määrättyjä suojavälineitä sekä muutoinkin noudatettava työssä tarpeellista varovaisuutta.

Kun työntekijä kokemuksensa perusteella havaitsee, että hänelle osoitetun työn suorittamiseen tai jatkamiseen sisältyy ilmeinen vaara terveydelle tai turvallisuudelle, hänen on välittömästi ilmoitettava tästä työnantajalle sekä työsuojeluasiamiehelle tai luottamusmiehelle. Työnantajan velvollisuus on ryhtyä toimenpiteisiin vaaran poistamiseksi tai, milloin tämä ei ole välittömästi mahdollista, erityisiin suojatoimenpiteisiin.

Soveltamisohje:

Työntekijän ilmoitusvelvollisuus ei vaikuta korvausvastuuseen, joka määräytyy yksinomaan lain määräysten mukaisesti.

Kieltäytymistä suorittamasta työtä, jota varten ei ole asennettu viranomaisten tai työsuojelupäällikön määräämiä tahi työsuojelutoimikunnan yksimielisesti ehdottamia varmuuslaitteita, ei ole pidettävä työehtosopimuksen vastaisena työstä kieltäytymisenä.

Suojavaatteet

Työnantaja huolehtii, että työntekijällä on käytettävissä työpaikan puolesta työsuojelullisesti asianmukainen suojavaateetus, jonka pesusta ja kunnossapidosta työnantaja huolehtii.

Suojavaatteet

Huomautus: Erittäin likaisissa töissä on työtakki saatava vaihtaa puhtaaseen vähintään kerran viikossa.

Työntekijälle on varattava tarpeelliset suojavälineet hänen työskennellessään sellaisessa työssä, josta saattaa olla terveydelle vaaraa.

Galvanointityössä on varattava työntekijälle suojakengät.

Jokaisella työosastolla tulee olla lääkekaappi, jonka sisältö vastaa Suomen Punaisen Ristin suositusta lääkekaapin sisällöksi ja josta on vastuussa ao. työosaston työnjohtaja.

Huomautus: Galvanointiosastolla on oltava esillä kemikaalilaki.

Kemikaalilaki

VIII LUOTTAMUSMIEHET

42 §

Luottamusmiehet

TT:n ja SAK:n välistä luottamusmiehiä koskevaa yleissopimusta 1997 noudatetaan tämän sopimuksen osana.

Päälouottamusmiehellä on oikeus käyttää työpaikan puhelinta ja muita tavanomaisessa käytössä olevia toimisto- yms. välineitä luottamusmiestehtäviin liittyvien asioiden hoitamisessa.

Luottamusmiestehtävien hoitamista varten päälouottamusmiehelle järjestetään säännöllistä vapautusta työstä sekä maksetaan tältä ajalta maksettavan ansionmenetyksen korvauksen lisäksi korvaus kuukausittain 1.10.2011 lukien seuraavasti:

Työntekijät	Säännöllisen vapautuksen määrä	€/kk
alle 20	1 tunti viikossa	71
20 – 49	4 tuntia ”	78
50 – 99	8 tuntia ”	85
100 – 149	10 tuntia ”	102
150 –	12 tuntia ”	120

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

Osittain työstä vapautettujen päälouottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen ansiokehityksen tulee vastata yrityksen muiden vaativuudeltaan vastaavissa töissä työskentelevien työntekijöiden ansiokehitystä.

Luottamusmiesten toimialueista ja lukumäärästä sovitaan ennen luottamusmiesvaaleja. Tällöin tulee kiinnittää huomiota mm. siihen, että nämä toimialueet ovat tarkoituksenmukaisia ja kattavuudeltaan sellaisia, että ne mahdollisimman tehokkaasti edistävät neuvottelujärjestelmän mukaista asioiden käsittelyä. Samalla todetaan luottamusmiehille ja työnjohdolle kuuluva vastuualue ja valtuudet työsuhdeasioissa.

Työnantaja korvaa sen ansion, jonka luottamusmies menettää työaikana, joko paikallisissa neuvotteluissa työnantajan edustajien kanssa tai toimiessaan muuten työnantajan kanssa sovitussa tehtävissä.

Ammattiosaston valitsemalla päälouottamusmiehellä on sama oikeus kuin lain mukaan on työsuojeluvaltuutetulla perehtyä hätä- ja ylityöstä sekä niistä maksettusta korotetusta palkasta laadittuun luetteloon.

Päälouottamusmiehen varamiehen työsopimuksen irtisanominen tai hänen lomauttamisensa silloin, kun hän ei toimi päälouottamusmiehen sijaisena taikka hänellä ei ole muutoinkaan luottamusmiehen asemaa, ei saa perustua

työntekijän luottamustehtävään. Työnantajan tulee ilman erityistä vaatimusta osoittaa toimenpiteet johtuneen muusta seikasta.

Työsuojeluvaramuuttetun työsuojeluvaramuuttetun irtisanominen tai hänen lomauttamisensa silloin, kun hän ei toimi työsuojeluvaramuuttetun sijaisena taikka hänellä ei ole muutoinkaan työsuojeluvaramuuttetun asemaa, ei saa perustua työntekijän tehtävään työsuojeluyhteistoiminnassa. Työnantajan tulee ilman erityistä vaatimusta osoittaa toimenpiteet johtuneen muusta seikasta.

43 §

Työsuojeluvaramuuttettu

Työsuojeluvaramuuttetun kiinteä kuukausikorvaus on 75 euroa.

44 §

Ammattiosastojen puheenjohtajat

Ammattiosaston puheenjohtajalla on oikeus käyttää työpaikan puhelinta ammattiosaston tehtäviin liittyvien asioiden hoitamisessa. Puhelimen käyttöajoista on sovittava työnjohdon kanssa. Puhelimen käyttökustannukset korvaa ammattiosasto.

45 §

Asiamiehet

Tämän sopimuksen allekirjoittajajärjestöt valitsevat kukin asiamiehen valvomaan asianomaisten liittojensa puolesta sopimuksen noudattamista.

Asiamiehellä on oikeus tämän sopimuksen soveltamista koskevissa asioissa käydä työajalla työpaikoissa sovittuaan tarkoitukseen sopivasta ajasta paikalla olevan työnjohdon kanssa.

Asiamiehen joutuessa toimimaan työnantajan ja työntekijän välisen sopimuksen tulkintaa koskevan asian selvittelijänä on hänelle annettava kaikki asiaan liittyvät tiedot, jotka luottamusmiehen on oikeutettu saamaan.

IX ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

46 §

TT:n ja SAK:n sopimukset

Kaikkia Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton sekä Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön välisiä ja sopimuskauden aikana solmittavia sopimuksia, jotka koskevat myös jalometallialaa, noudatetaan ilman eri sopimusta. Sopimuskauden aikana solmittavien sopimusten olemassaolo todetaan kuitenkin sopijapuolten kesken ja tiedotetaan sitten välittömästi jäsenkunnille.

47 §

Ammattiyhdistysjäsenmaksujen pidättäminen

Työnantaja pidättää, mikäli työntekijä on siihen antanut valtuudet, Metallityöväen Liitto ry:n ja sen alaosastojen jäsenmaksut vähintään kerran kuukaudessa ja tilittää ne Metallityöväen Liiton nimeämälle pankkitilille.

Huomautus: Silloin kun jäsenhuoltaja ilmoittaa yrityksen palkanlaskijalle jäse-

neltä pidätettäväksi jäsenmaksun, on jäsen antanut jäsenhuoltajalle valtuudet hoitaa hänen jäsenmaksunsa pidätyksen palkasta. Peruutustapauksissa on noudatettava samaa menettelyä kuin liittyttäessä eli ilmoitettava jäsenhuoltajalle asiasta ja vasta tämän ilmoitus työpaikan palkanlaskijalle oikeuttaa lopettamaan asianomaisen jäsenen jäsenmaksun pidättämisen palkasta.

Jäsenmaksun pidättäminen suoritetaan siten kuin Suomen Työnantajain Keskusliiton ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön 13.1.1969 allekirjoittamassa sopimuspöytäkirjassa on tästä erikseen sovittu.

Työntekijälle annetaan kalenterivuoden tai työsuhteen päättyessä verotusta varten todiste pidätetystä jäsenmaksumäärästä.

48 §

Kokoontuminen työpaikalla sekä tiedotus- ja yhteistoiminta

Työpaikalla olevan liiton työhuonekunnalla on mahdollisuus työajan ulkopuolella järjestää kokouksia työpaikan työsuhteita koskevissa tai ammattiyhdistystä koskevissa kysymyksissä.

Kokouksen pidosta on työnantajan kanssa sovittava mikäli mahdollista kolme (3) päivää ennen aiottua kokousta.

Työnantaja osoittaa kokouspaikaksi joko työpaikalla tai sen läheisyydessä sijaitsevan, työnantajan hallinnassa olevan ja tarkoitukseen soveltuvan paikan.

Pidettävän kokouksen järjestyksestä ja kokoustilojen siisteydestä vastaa tilojen varauksen tehnyt järjestäjä. Luottamushenkilöiden tulee olla saapuvilla kokouksessa.

Kokouksen järjestäjillä on oikeus kutsua kokoukseen työehtosopimuspuolena olevan liiton ja asianomaisen keskusjärjestön edustaja.

Tiedotus- ja yhteistoiminnassa noudatetaan TT:n ja SAK:n 1997 tekemää yleissopimusta.

49 §

Järjestysmääräykset

Työntekijä sekä työnantaja ovat velvolliset noudattamaan työaikaa sekä kuskakin työpaikassa voimassa olevia työsääntöjä. Työntekijä on velvollinen tekemään työpaikan vaatimukset täyttävää työtä.

Mikäli tässä sopimuksessa ei ole toisin sovittu, noudatetaan soveltuvin kohdin voimassa olevan työlainsäädännön määräyksiä.

50 §

Paikallinen sopiminen

Useissa työehtosopimusmääräyksissä mainittu paikallinen sopiminen on mahdollista työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti joko työnantajan ja työntekijän kesken tai luottamusmiehen ja työnantajan kesken. Luottamusmiehen kanssa tehty sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita luottamusmiehen on katsottava edustavan. Sopimus voidaan solmia määräajaksi

tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu. Sopimus on solmittava kirjallisena, jos jompikumpi sopijapuoli sitä pyytää. Tässä tarkoitettu paikallinen sopimus on voimassa olevan työehtosopimuksen osa.

51 §

Erimielisyydet ja niiden ratkaisu

Jos työnantajan ja työntekijän välillä on ilmaantunut erimielisyyttä tämän sopimuksen soveltamista, tulkintaa tai rikkomista koskevassa asiassa, on työpaikalla pyrittävä sovintoon neuvottelemalla työnantajan ja työntekijäin kesken. Ellei asiaa saada työpaikalla selvitettyksi, voidaan se alistaa liittojen ratkaistavaksi. Jos toinen paikallinen osapuoli haluaa alistaa asian liittojen ratkaistavaksi, on asiasta laadittava muistio, jonka molemmat osapuolet allekirjoittavat ja jossa on lyhyesti mainittu erimielisyyttä koskeva asia sekä molempien osapuolten kanta. Muistiosta on annettava molemmille osapuolille kappale.

Liittojen välisistä neuvotteluista on voimassa se, mitä keskusjärjestöjen välillä tehdyssä yleissopimuksessa säädetään.

Jos syntynyt erimielisyyttä ei liittojenkaan kesken ole saatu selvitettyä, alistetaan se työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

52 §

Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa 1.10.2011 – 31.10.2013, jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

POIS? - Osapuolet tarkastelevat kevään 2012 huhti-toukokuun aikana jatkuvaan neuvotteluun perustuvan sopimuskauden tavoitteiden toteutumista sekä arvioivat talouden ja työllisyyden näkymiä jalometalliteollisuudessa. Samalla voidaan tarkastella edellytyksiä sopimuskauden jatkamisesta 30.9.2012 jälkeiselle ajalle sopimusta irtisanomatta.

53§

Sopimuksen voimassaolo poikkeuksellisissa tilanteissa

Tämä sopimus on voimassa 1.10.2011 – 31.10.2013, jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Irtaantuminen raamisopimuksen mukaisesta ratkaisusta

Työmarkkinoiden keskusjärjestöt arvioivat 25.11.2011, onko raamisopimus saavuttanut riittävän kattavuuden työmarkkinoilla. Jos tällaista kattavuutta ei ole saavutettu ja keskusjärjestöt yhdessä valtiohallan kanssa eivät sitoudu raamisopimuksen osana oleviin työelämän kehittämiskäytäntöihin, tämän työehtosopimuksen osapuolet arvioivat yhdessä mahdollista irtaantumista tekevästään sopimuksesta.

Arvioinnin perusteella sopimusosapuoli voi irtisanoa sopimuksen päättymään 31.8.2012. Irtisanomista koskeva ilmoitus on toimitettava kirjallisesti 31.3.2012 mennessä toiselle sopijaosapuolelle sekä tiedoksi valtakunnansovittelijalle.

Poikkeamat taloudellisessa kehityksessä

*Mikäli keskusjärjestöt yhdessä arvioivat, että talouden kehitys poikkeaa erittäin merkittävästi sopimuksen tekohetkellä arvioidusta ja suosittelevat alakoh-
taisten sopimusten irtisanomista, sopijaosapuolet neuvottelevat ja sopivat
poikkeaman vaikutuksista sopimuskorotuksiin tai sopimuksen voimassa-
oloon.*

*Jos talouden kehityksen poikkeaman vaikutuksista ei edellä olevan mukaan
sovita, kumpi tahansa sopijaosapuoli voi kirjallisesti irtisanoa tämän sopimuk-
sen päättymään 31.10.2012. Irtisanomista koskeva ilmoitus on toimitettava
kirjallisesti 31.8.2012 mennessä toiselle sopijaosapuolelle sekä tiedoksi val-
takunnansovittelijalle.*

Helsingissä 8. päivänä marraskuuta 2011

KEMIANTEOLLISUUS RY

Pekka Hotti

METALLITYÖVÄEN LIITTO RY

Riku Aalto

Matti Mäkelä

SOPIMUS TYÖAJASTA KOLMIVUOROTYÖSSÄ JALOMETALLIALALLA

1 § Soveltamisala

Tämä sopimus koskee sekä keskeytyvän että keskeytymättömän kolmivuorotyön työaikaa. Määräykset, joissa ei mainita jompaa kumpaa työaikamuotoa erikseen, koskevat molempia.

Soveltamisohje:

Määritelmät

Keskeytymättömällä kolmivuorotyöllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään kolmessa vuorossa yhteensä 24 tuntia vuorokaudessa seitsemänä päivänä viikossa.

Keskeytyvällä kolmivuorotyöllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään kolmessa vuorossa niin, että työskentely keskeytyy yleensä viikonvaihteen ajaksi. Yrityksen tuotantotarpeiden ja käytännön vuoksi arkipyhäviikkojen työaika vaihtelee sen mukaisesti, keskeytyvätkö työt arkipyhinä vai eivät.

Arkipyhäviikot otetaan huomioon kuten muutkin työviikot, joten myös arkipyhät tasaavat työaikaa. Vuosilomapäiviä ei voida käyttää työajan tasaukseen.

2 § Keskimääräiset viikkotyöajat

Säännöllinen työaika keskeytyvässä kolmivuorotyössä on 1.1.1998 alkaen keskimäärin 35,8 tuntia viikossa ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä keskimäärin 34,9 tuntia.

3 § Tasoittumisjakso

Työajan tulee enintään vuoden, pääsääntöisesti kalenterivuoden pituisena ajanjaksona tasoittua keskimäärin 2 §:ssä mainittuihin määriin viikossa.

4 § Työtuntijärjestelmä

Työtä varten tulee ennakolta laatia työtuntijärjestelmä ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen työaika tasoittuu 2 §:ssä mainittuihin keskimääriin viikossa.

Soveltamisohje:

Työtuntijärjestelmä on luonteeltaan kollektiivinen ja koskee sitä aikaa, jolloin käytettävänä työaikamuotona asianomaisessa työkohteessa, osastolla tai työpaikalla on kolmivuorotyö.

5 §

Ruokailu kolmivuorotyössä

Kolmivuorotyössä varataan tilaisuus ateriointiin työn lomassa tähän tarkoitukseen varatussa paikassa.

6 §

Siirtyminen työaikamuodosta toiseen

Siirryttäessä työaikamuodosta toiseen määräytyy työaika ja siitä maksettava erillinen lisä siirron jälkeen kyseistä työaikamuotoa koskevien määräysten mukaan.

7 §

Työtuntijärjestelmän muuttaminen

Voimassa olevan työtuntijärjestelmän muuttamisen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista neuvotellaan työpaikalla työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

Muutoksesta ilmoittaminen

Ellei neuvotteluissa toisin sovita, pysyvästä muutoksesta voimassa olevaan työtuntijärjestelmään ilmoitetaan asianomaiselle työntekijälle kaksi viikkoa ennen muutoksen toimeenpanoa ja tilapäisestä muutoksesta, mikäli mahdollista viikkoa ennen muutoksen toimeenpanoa, kuitenkin viimeistään kolmantena muutoksen toimeenpanoa edeltävänä päivänä.

Soveltamisohje:

Tilapäisen muutoksen määritelmä

Muutos on luonteeltaan tilapäinen, jos muutoksen aiheuttaneen olotilan lakkauttaessa työpaikalla on tarkoitus siirtyä takaisin käytössä olevaan työtuntijärjestelmään.

Hätätyö

Tämän pykälän määräykset eivät koske hätätyötä tai siihen rinnastettavaa työtä.

8 §

Työajan tasaamislisä

Työajan tasaamisesta aiheutuva ansion vähentyminen korvataan siten, että työntekijä ansaitsee jokaiselta asianomaisessa työaikamuodossa työskentelemältään säännöllisen työajan tunnilta senttimääräisen lisän, jonka suuruus on keskeytyvässä kolmivuorotyössä 11 % ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä 14,3 % työntekijän vuosineljänneksittäin määräytyvästä keskituntiansiosta.

Lisä maksetaan myös työnantajan korvattavalta matkustamis- ja koulutusajalta säännöllisen työajan osalta ja siltä ajalta, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa tai työehtosopimuksen mukaisesti sairausajan palkkaa lapsen sairauden vuoksi sekä siltä säännöllisen työajan osalta, joka luottamusmieheltä tai työsuojeluvaltuutetulta kuluu heidän toimiessaan työnantajan kanssa

sovituisia tehtävissä.

Lisää ei oteta huomioon laskettaessa työehtosopimuksen 18 §:n mukaista keskituntiansiota.

Kuukausipalkkaisen työntekijän työaika tasataan kuukausipalkkaa alentamatta.

9 §

Lisien maksamisajankohta

Ansaittujen lisien maksamisajankohdat sovitaan paikallisesti käytettävän vuorojärjestelmän tarpeiden mukaisesti.

10 §

Vuosiloma

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä viisivuorojärjestelmää käytettäessä annetaan työntekijälle, mikäli tuotantotekniset syyt eivät perustellusti muuta vaadi tai paikallisesti toisin sovita, 24 päivän pituinen yhdenjaksoinen vapaa-aika 20.5. – 29.9. välisenä aikana vuosilomaa varten.

Edellä olevasta käyttämättä jäävät lomapäivät 24 päivän loman osasta annetaan pääsääntöisesti yhdessä jaksossa sen kalenterivuoden aikana, jolloin lomanmääräytymisvuosi päättyy.

Kaikissa tämän sopimuksen tarkoittamissa työvuorojärjestelmissä annetaan se lomanosa, joka ylittää 24 lomapäivää, sen kalenterivuoden aikana, jolloin lomanmääräytymisvuosi päättyy, tai sitä seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä.

Muilta osin noudatetaan vuosilomaa annettaessa ja vuosilomien ajankohdista ilmoitettaessa vuosilomalain määräyksiä.

Liitot pitävät kuitenkin tarkoituksenmukaisena, että vuosilomien sijoittelu työtuntijärjestelmään pyrittäisiin toteuttamaan mahdollisimman aikaisessa vaiheessa.

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

11 §

Ylityö

Työ, joka ylittää asianomaisen työviikon työtuntijärjestelmän mukaisen viikko työajan, korvataan siten kuin työehtosopimuksessa viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

12 §

Tämä sopimus on voimassa työehtosopimuksen osana.

TYÖLLISTYMISEN JA MUUTOSTURVAN TOIMINTAMALLI

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

Yhteistoiminta- ja irtisanomismenettely

Työnantaja esittää vähintään 10 työntekijää koskevien yhteistoimintaneuvottelujen alussa toimintasuunnitelman. Sen sisällöstä neuvotellaan henkilöstön edustajien kanssa. Suunnitelmassa selostetaan neuvottelujen menettelytavat ja muodot, suunniteltu aika-tila sekä suunnitellut toimintaperiaatteet irtisanomisaikana työhaun, 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 työhaun, koulutuksen ja työhallinnon palvelujen käytön osalta.

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

Suunniteltua vähentämistä koskevan yhteistoimintamenettelyn yhteydessä käsitellään myös henkilöstösuunnitelmaan tarvittavat muutokset.

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

Työllistymisohjelma ja sen toteuttaminen irtisanomisaikana

Työnantajalla on tiedottamisvelvollisuus oikeudesta työllistymisohjelmaan ja korotettuun koulutustukeen.

Työnantaja ilmoittaa työvoimaviranomaiselle taloudellisin tai tuotannollisin perustein suoritetusta irtisanomisesta, jos irtisanotulla työntekijällä on työhistoriaa vähintään kolme vuotta. Ilmoitusvelvollisuus koskee myös sellaisen määräaikaisen työsuhteen päättymistä, joka on muodostunut yhdestä tai useammasta keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin yhteensä vähintään kolme vuotta samaan työnantajaan jatkuneesta määräaikaisesta työsuhteesta. Työnantaja on velvollinen antamaan työvoimaviranomaiselle työntekijän suostumuksella hänen koulutustaan, työkokemustaan ja työtehtäviään koskevat tiedot heti irtisanomisten ta-

pahduttua. 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, omaaloitteiseen 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 pyydettyäessä esitettävä luotettava selvitys vapaan perusteesta.

LOMAPALKKASOPIMUS 2005

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

1 §

Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan Elinkeinoelämän keskusliiton jäsenyritysten palveluksessa oleviin, vuosilomalain 11 §:ssä tarkoitettuihin työntekijöihin, jos yritys on jäsenenä sellaisessa työnantajaliitossa, joka on ollut Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton jäsen 31.12.2004. Sopimus ei kuitenkaan koske merimiestä, työntekijää metsä- ja uittotyössä tai lastaus- ja purkaustyössä eikä työntekijää sellaisella alalla, jolla vuosilomapalkkaa ja loman korvausta laskettaessa ja maksettaessa noudatetaan tämän sopimuksen allekirjoitusaikana rakennusalan työntekijäin vuosilomia koskevia työehtosopimuksia.

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

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

2 §

Vuosilomapalkka ja lomakorvaus

- 1) Työntekijäin vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskentaperusteena on keskituntiansio, joka saadaan siten, että lomanmääräytymisvuonna työssäolon ajalta työntekijälle maksettu tai maksettavaksi eräännytynyt 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 kerroin	Lukumäärä
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 määrittäessä työssäolon veroiseksi luetaan aika, joksi työntekijälle on annettu vapautusta työstä oman ammattiliittonsa liittokokoukseen tai liittovaltuuston taikka liittotoimikunnan tai näitä vastaavan hallintoelimen kokoukseen osallistumista varten. Samoin pidetään työssäolon veroisena myös aikaa, joksi vapautusta on annettu Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK r.y.:n edustajakokoukseen tai valtuuston kokoukseen osallistumista varten. Työntekijän tulee vapautusta pyytäessään esittää asianmukainen selvitys kokoukseen osallistumiseen tarvitsemastaan ajasta.

4 §

Voimaantulo

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

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

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

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

Helsingissä 21. maaliskuuta 2005

Vakuudeksi Mikko Nyssölä

Jorma Rusanen

ELINKEINOELÄMÄN KESKUSLIITTO

Leif Fagernäs

Seppo Riski

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK ry.

Lauri Ihalainen

Lauri Lyly

1 LUKU YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

Lähtökohtia

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

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

Perusoikeudet

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

Työnjohto-oikeus

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

Osapuolten neuvottelut ja lausuntojen pyytäminen

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

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

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

Ennakkoilmoitus työtaisteluista

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

Soveltamisala

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

Organisaatio-yms. muutokset

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

Lakiviittaukset

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

2 LUKU

YHTEISTOIMINTA TYÖPAIKALLA

Kehittämistoiminta

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

Kehittämistoiminnan ja siihen mahdollisesti sisältyvän uuden teknologian soveltamisen yhteydessä tulee toimia mielekkään, vaihtelevan ja 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 aikaväleihin 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 kytetään läheisesti yrityksen henkilöstöpolitiikkaan, erityisesti henkilöstön työhönottoon, tasa-arvon edistämiseen, sisäisiin siirtoihin, koulutukseen, tiedotukseen, työsuojeluun, työkyvyn ylläpitämiseen ja työpaikkaterveydenhuoltoon.

Tyky-toiminta

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

3 LUKU

YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT JA YHTEISTOIMINTAORGANISAATIOT

3.1

Luottamusmiehiä koskevat määräykset

Valitseminen

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

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

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

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

Tehtävät

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

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

Neuvottelujärjestys

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

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

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

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

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

3.2

Työsuojelua koskevat määräykset

Työnantaja nimeää työsuojeluyhteistoimintaa varten työsuojelupäällikön. Työntekijöiden oikeus valita työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutetut määräytyy työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta 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 toimialueen koskevien työsuojelun yhteistoiminta-asioiden käsittelyyn ja toteutukseen. Varavaltuutettu hoitaa työsuojeluvaltuutetun ollessa estynyt tälle kuuluvat sellaiset tehtävät, joita ei voida siirtää työsuojeluvaltuutetun esteen päättymisen jälkeen hoidettavaksi.

Asiamies

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

Toimikunta

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

Soveltamisalan rajoitus

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

3.3

Ilmoitukset

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

4 LUKU

LUOTTAMUSMIESTEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN SEKÄ TYÖSUOJELUASIAMIEHEN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

4.1

Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen

Vapautus

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

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

Mikäli pääluottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu on vapautettu säännöllisesti toistuviksi määräajoiksi työstään, tulee hänen hoitaa tehtäväänsä pääsääntöisesti sinä aikana. Välttämättömien asioiden hoitamista varten tulee työnjohdon kuitenkin antaa vapautusta työstä muunakin työn kannalta

sopivana aikana. Työnantaja korvaa pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ansionmenetyksen edellä mainituilta ajoilta.

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

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

Ansionmenetyksen korvaaminen

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

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

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

4.2

Asema

Työsuhde

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

Toimitilat

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

taa 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 ansiokohityksen tulee vastata yrityksessä tapahtuvaa ansiokohitystä.

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

(Muutos. Voimaan 1.6.2001)

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 pääluottamusmiehestä 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

(Muutos. Voimaan 1.6.2001)

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

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

Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsopimusta ei saa purkaa tai käsitellä purkautuneena vastoin työsopimuslain 8:1 – 3 §:n säännöksiä. Työsopimuksen purkaminen sillä perusteella, että hän

on rikkonut järjestysmääräyksiä, ei ole mahdollista, ellei hän ole samalla toistuvasti tai olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt työvelvoitteensa täyttämättä.

Ehdokassuoja

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

Jälkisuoja

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

Korvaukset

(Muutos. Voimaan 1.6.2001)

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

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

4.4

Varamiehet

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

5 LUKU

TYÖNANTAJAN TIEDOTTAMISVELVOITTEET

Palkkatilasto- ja henkilöstötiedot

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

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

Pääläluottamusmiehellä 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.

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

Työaikakirjanpito

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

Tietojen luottamuksellisuus

Pääläluottamusmies 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 toimintayksikköjen toiminnallisesta tuloksesta, tuotannosta ja kehitysnäkymistä henkilöstölle tai sen edustajalle käyttäen apuna sitä selvittäviä tunnuslukuja.

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

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

Salassapitovelvollisuus

Milloin yrityksen työntekijät tai henkilöstön edustajat ovat tämän sopimuksen mukaisesti saaneet työnantajan liike- tai ammatillisuuksia 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 ammatillisuuden, 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 ammat-
tiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset ja
säännöllisen työajan ansionmenetys keskituntiansion mukaan laskettuna, ellei ao. työehtosopimuk-
sessa ole toisin sovittu. Jos koulutus tapahtuu kokonaan työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat
suoranaiset kustannukset. Se, että kysymyksessä on tämän pykälän mukainen koulutus, todetaan en-
nen koulutustilaisuuteen ilmoittautumista.

Suoranaisilla kustannuksilla tarkoitetaan matkakustannuksia, kurssimaksuja, kustannuksia kurssioh-
jelman mukaisesta opetusmateriaalista, internaattikurssien täysihoidtomaksua ja muiden kuin inter-
naattikurssien osalta ao. työehtosopimuksen mukaan määräytyviä matkakustannusten korvauksia.
Säännöllisen työajan ansionmenetys korvataan sekä kurssi- että matka-ajan osalta. Työajan ulkopuo-
lella 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 yh-
teisesti, keskusjärjestöjen tai niiden jäsenliittojen yhteistoimintaelimet tai työnantaja- ja työntekijä-
puoli yhteisesti työpaikalla tai muussa paikassa.

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

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

Koulutukseen osallistuvalla suoritetaan korvaus kuten 7.1 kohdassa on määrätty. Koulutukseen osal-
listumisesta sovitaan paikallisesti koulutuksen luonteesta riippuen kysymykseen tulevassa yhteis-
työelimessä tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken.

Yhteistä koulutusta koskevia määräyksiä sovelletaan myös osallistumisjärjestelmiä ja paikallista so-
pimista 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. koulutustar-
jonnan toteutumista.

7.3

Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

SAK:n ja sen jäsenliittojen järjestämille kuukauden tai sitä lyhyemmän ajan kestäville kursseille an-
netaan työntekijöille tilaisuus osallistua työsuhteen katkeamatta, milloin se aiheuttamatta tuntuva

haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle käy päinsä. Edellä mainittua haittaa arvioitaessa kiinnitetään huomiota työpaikan kokoon. Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan pääluottamusmiehelle viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, jonka takia vapaan myöntäminen tuottaisi tuntuvaa haittaa. Tällöin olisi suotavaa yhteisesti pyrkiä selvittämään muu mahdollinen ajankohta, jolloin kurssille osallistumiselle ei olisi estettä.

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

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

7.4

Korvaukset

Kurssilta, joka järjestetään SAK:n tai sen jäsenliiton koulutuslaitoksissa tai erityisestä syystä muualla ja jonka koulutustyöryhmä on hyväksynyt, työnantaja on velvollinen maksamaan luottamusmiehelle, varapääluottamusmiehelle, työsuojeluvaltuutetulle -varavaltuutetulle, työsuojelutoimikunnan jäsenelle ja työsuojeluasiamiehelle heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta korvauksen ansionmenetyksestä, edellä mainituille luottamusmiehille enintään kuukauden ajalta ja työsuojeluluottamustehtävissä oleville enintään kahden viikon ajalta. Samoin maksetaan korvaus edellä mainituissa koulutuslaitoksissa järjestettyjen 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 koulutustilaisuudesta.

7.5

Sosiaaliset edut

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

8 LUKU

ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ

8.1

Yleistä

Ulkopuolisen työvoiman käyttöä tapahtuu yritysten piirissä kahdessa muodossa. Se perustuu toisaalta kahden itsenäisen yrittäjän väliseen kauppaa-, hankinta-, urakka-, vuokraus-, toimeksianto-, työntekojne. sopimukseen, jolloin tarvittavan työn tekee ulkopuolinen yrittäjä ilman, että toisella sopijapuo-

lolla 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, kehoitettava 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 pyydettäessä selvittää pääluottamusmiehelle tällaisten työntekijöiden työskentelyyn liittyvät kysymykset.

9 LUKU

SOPIMUKSEN SITOVUUS

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

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

Helsingissä 4. kesäkuuta 1997

TEOLLISUUDEN JA TYÖNANTAJAIN KESKUSLIITTO

Tapani Kahri

Seppo Riski

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK

Lauri Ihalainen

Kirsti Palanko-Laaka

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika 4.6.1997

Paikka TT

Läsnä	Kahri, Tapani	TT	puheenjohtaja
	Riski, Seppo	TT	
	Ihalainen, Lauri	SAK	
	Palanko-Laaka, Kirsti	SAK	
	Kopperi, Matti	SAK	
	Hietala, Harri	TT	sihteeri

- 1 Sovittiin, että pöytäkirja tarkistetaan tässä kokouksessa ja että kaikki osanottajat allekirjoittavat sen.
- 2 Hyväksyttiin ja allekirjoitettiin TT-SAK yleissopimus. Sopimuksella kumotaan allekirjoituspöytäkirjoineen, muine pöytäkirjoineen ja liitteineen seuraavat sopimukset:
 - TT-SAK yleissopimus 15.5.1946.
 - TT-SAK luottamusmiessopimus 15.1.1990.
 - Sopimus yhteistoiminnan ja tiedotustoiminnan edistämisestä yrityksissä 8.5.1989
 - TT-SAK ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevan sopimus 11.9.1969
 - TT-SAK -STTK sopimus työsuojeluyhteistoiminnasta työpaikoilla 10.9.1990 liitteineen.
 - TT-SAK koulutussopimus 15.11.1990.
 - TT-SAK rationalisointisopimus 15.3.1986
- 3 Sopimus sitoo kaikkia niitä keskusliittoihin kuuluvia jäsenliittoja, jotka eivät viimeistään 15.9.1997 ole ilmoittaneet jäävänsä sopimuksen ulkopuolelle.
- 4 Merkittiin, että sopimus on neuvoteltu työryhmässä, jonka työskentelyyn ovat TT:stä osallistuneet Seppo Riski ja Harri Hietala sekä SAK:sta Matti Kopperi, Raimo Kärkkäinen ja Kirsti Palanko-Laaka.
- 5 Merkittiin, että sopimus on lukemisen helpottamiseksi varustettu numeroimattomilla sivuotsikoilla, jotka eivät ole sopimuksen osia.
- 6 Tämän sopimuksen koulutusasioiden toimeenpanoa varten on koulutustyöryhmä, johon kumpikin keskusjärjestö nimeää kolme edustajaa. Koulutustyöryhmä on lisäksi yleinen yhteistyöelin keskusjärjestöjen välisissä koulutusasioissa. Koulutustyöryhmälle tulee ennen tiettyä kurssia koskevaa päätöstä antaa selvitys kurssin opetusohjelmasta ja ilmoittaa kurssin ajankohta, järjestämispaikka ja mahdolliset muut koulutustyöryhmän pyytämät tiedot. Hyväksymällään kurssilla koulutustyöryhmällä on myös mahdollisuus seurata opetusta. Päätöksiä tehdessään koulutustyöryhmän

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

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

7

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

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

8

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

9

Liitteenä on Tilastokeskuksen toimialaluokitukseen (TOL, syyskuu 1972) perustuva laskentakaava työsuojeluvaltuutetun vapautuksen määrittelyseksi.

Vakuudeksi:

Tarkistettu:

Harri Hietala

Kahri, Tapani

Ihalainen, Lauri

Matti Kopperi

Riski, Seppo

Palanko-Laaka, Kirsti

TYÖSUOJELUVALTUUTETUN AJANKÄYTÖN LASKEMINEN

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

Toimialakohtainen kerroin	Toimialat	
1.4.1986 lähtien		
0.305	1	Malmikaivos- ja kaivannaistoiminta; räjähteiden valmistus
0.291	2	Talonrakennustoiminta; kivenhakkuu ja hionta; sepelin murskaus
0.276	3	Puutavaran ja rakennusmateriaalin valmistus
0.261	4	Muulla mainitsematon kivennäisteosten valmistus (esim. vuorivilla); metallien valmistus; teurastamot
0.246	5	Metallituotteiden valmistus; laivojen ja veneiden valmistus; kiskoilla kulkevien ajoneuvojen valmistus
0.216	6	Puupakkausten ja puuteosten valmistus; lasin ja lasituotteiden valmistus; massan ja paperin valmistus; maa- ja vesirakennustoiminta
0.208	7	Virvoitusjuomien valmistus; koneiden valmistus; autojen ja lentokoneiden sekä muu kulkuneuvojen valmistus; ei-metallisten kalusteiden valmistus; rakennuskeramiikan, sementin ja laastin valmistus
0.201	8	Muovituotteiden valmistus; teollisuuskemikaalien valmistus; lannoitteiden ja torjunta-aineiden valmistus; renkaiden valmistus; muu kemiallisten ja kumituotteiden valmistus; maalin, lakan, pesuvalmisteiden sekä kosmeettisten aineiden valmistus
0.193	9	Posliinituotteiden ja saviastiain valmistus; lihanjalostus; öljyjen ja rasvojen valmistus; myllytuotteiden valmistus; juomien (paitsi virvoitusjuomien) valmistus; polku- ja moottoripyörien valmistus; kalatuotteiden valmistus; sokerin valmistus; muun (kuin 1 kohdan) kaivannaisten talteenotto
0.186	10	Maaöljyn jalostus; sähköteknisten teoll. ja kotitalouskoneiden valmistus; nahan valmistus; tekoaineiden valmistus
0.179	11	Kasvisten, hedelmien, leipomotuotteiden, suklaan ja makeisten sekä muu elintarvikkeiden valmistus; rehujen valmistus; tieto- ja konttorikoneiden valmistus
0.171	12	Köysien, sidenarujen ja verkkojen sekä muu tekstiilitavaran valmistus; paperi- ja kartonkipakkausten ja muiden paperituotteiden valmistus; turkkisten muokkaus; laukkujen ja nahkateosten valmistus
0.164	13	Instrumenttien ym. hienomekaanisten tuotteiden valmistus; kultasepänteosten, soitinten, urheiluvälineiden ym. valmistus; lääkevalmisteiden tuotanto; radioiden, televisioiden ja muiden tietoliikennevälineiden valmistus
0.156	14	Veden puhdistus ja jakelu; mattojen valmistus; tekstiilien kehruu, kudonta ja viimeistely, trikootuotteiden valmistus; tekstiiliompelu; kenkien valmistus; sähkön, kaasun, kaukolämmön tuotanto ja jakelu, tupakkatuotteiden valmistus
0.150	15	Graafinen tuotanto; vaatteiden valmistus
0.112	16	Konttori- ja toimistotyöt

160 tuntia tai yli oikeuttaa yhteen täysin vapaaseen työsuojeluvaltuutettuun

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 §

Yleinen soveltamisala

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

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

Soveltamisohje

Yleinen soveltamisala

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

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

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

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

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

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

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

2 §**Irtisanomisen perusteet**

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

Soveltamisohje

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

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

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

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

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

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

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

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

3 §**Irtisanomisajat**

Työnantajan noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

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

- | | |
|--|-------------|
| 4. yli 8 vuotta mutta enintään 12 vuotta | 4 kuukautta |
| 5. yli 12 vuotta | 6 kuukautta |

Työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

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

Soveltamisohje

Työsuhteen kestoajan määräytyminen

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

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

Määräajan laskeminen

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

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

Esimerkki 1

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

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

Esimerkki 2

Mikäli työnantaja irtisanoo työntekijän, jonka työsuhde on jatkunut keskeytyksettä yli 4 mutta enintään 8 vuotta ja jonka irtisanomisaika on siis 2 kuukautta 30.7., on työsuhteen viimeinen päivä 30.9.

Mikäli mainitun työntekijän irtisanominen tapahtuu 31.7., on työsuhteen viimeinen päivä 30.9., koska syyskuussa ei ole järjestysnumeroltaan vastaavaa päivää, jona määräaika päättyisi.

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

Irtisanomisajan kulumisen ja määräaikainen työsopimus

Tapauksissa, joissa työntekijän työsopimus 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 työsopimus.

4 §

Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

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

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

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

Soveltamisohje

Sopimuskohdan tarkoittamissa rikkomustapauksissa on kysymys toisen sopimuspuolen laiminlyönnistä. Palkka lasketaan tällaisessa tapauksessa alakohtaisen työehtosopimuksen 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 työsopimuksen irtisanomisesta on toimitettava työnantajalle tai tämän edustajalle taikka työntekijälle henkilökohtaisesti. Jollei tämä ole mahdollista, ilmoitus voidaan toimittaa kirjeitse tai sähköisesti. Tällaisen ilmoituksen katsotaan tulleen vastaanottajan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on lähetetty.

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

6 §**Irtisanomisen perusteen ilmoittaminen**

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

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

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

8 §**Irtisanomisen toimittaminen**

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

9 §**Työntekijän kuuleminen**

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

Soveltamisohje

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

10 §**Tuomioistuinkäsittely**

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

11 §**Välimiesmenettely**

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

12 §**Korvaus työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta**

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

13 §**Korvauksen määrä**

Korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka.

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

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

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

Soveltamisohje

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

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

III LOMAUTUS**14 §****Lomauttaminen**

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

Työnantaja ja työntekijä saavat työsuhteen kestäessä sopia lomautusilmoitusajasta ja lomautuksen toteuttamistavasta silloin, kun on kysymys määräaikaista 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 rajoitettu lomautuksen kestoajaa.

15 §

Ennakkoselvitys

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

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

16 §

Lomautusilmoitus

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

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

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

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

Poikkeukset lomautusilmoituksen määräajoista

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

Sopimukseen sisältyy lisäksi maininta lomautusilmoituksen tarpeettomuudesta tapauksissa, joissa hänellä "ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi". Työsopimuslakia koskevassa hallituksen esityksessä mainitaan esimerk-

keinä 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 työsuhteensa 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 työsuhteen päättymään lomautuksen aikana, työntekijällä on oikeus saada irtisanomisaikansa palkkansa. Työnantaja saa vähentää irtisanomisaikansa 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 työsuhteen lomautuksen kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää, hänellä on oikeus saada korvauksena irtisanomisaikansa palkkansa, kuten edellisessä kappaleessa on sovittu. Korvaus maksetaan työsuhteen päättymistä seuraavana ensimmäisenä työnantajan normaalina palkanmaksupäivänä, ellei toisin sovita.

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

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

Poikkeukselliset lomautustilanteet

1. Lomautuksen peruuttaminen

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

2. Lomautuksen siirtäminen

Lomautusilmoitusaikana ilmaantuva työ voi kuitenkin olla luonteeltaan tilapäistä. Tällöin lomautuksen 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 työtoimisturvaan 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. Tällaisissa tapauksissa työntekijä on velvollinen palaamaan työhön niin pian kuin se on mahdollista.

Asunto lomautusaikana

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

IV ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

17 §

Työvoiman vähentämistäjärjestys

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

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

Soveltamisohje

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

18 §

Irtisanomista tai lomautusta koskeva ilmoitus luottamusmiehelle ja työvoimaviranomaiselle

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

19 §

Takaisinottaminen

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

Soveltamisohje

Työnantaja täyttää velvollisuutensa tiedustelemalla paikallisesta työvoimatoimistosta, onko irtisanottuja työntekijöitä hakemassa työtä sen välityksellä. Paikallisella työvoimatoimistolla tarkoitetaan sen

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

20 §

Seuraamusjärjestelmä

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

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

Muutoin seuraamusjärjestelmän osalta noudatetaan aiemmin vallinnutta käytäntöä.

21 §

Voimaantulomääräys

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

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

Helsingissä 10. päivänä toukokuuta 2001

TEOLLISUUDEN JA TYÖNANTAJAIN KESKUSLIITTO

Johannes Koroma

Seppo Riski

Lasse Laatunen

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK

Lauri Ihalainen

Kirsti Palanko-Laaka

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika 10.5.2001

Paikka TT:n toimisto, Eteläranta 10

Läsnä	Johannes Koroma	TT
	Lasse Laatumen	TT
	Seppo Riski	TT
	Hannu Rautiainen	TT
	Lauri Ihalainen	SAK
	Kirsti Palanko-Laaka	SAK
	Jorma Rusanen	SAK

1 Sovittiin, että pöytäkirja tarkastetaan tässä kokouksessa ja että kaikki osanottajat allekirjoittavat sen.

2 Hyväksyttiin ja allekirjoitettiin TT-SAK irtisanomissuojasopimus ja todettiin, että se tulee voimaan 1.6.2001.

Todettiin, että allekirjoitetulla irtisanomissuojasopimuksella kumotaan TT:n ja SAK:n välillä 14.6.1991 allekirjoitettu irtisanomissuojaa ja lomautusta koskeva yleissopimus soveltamisohjeineen sekä sopimukseen ja sen soveltamisohjeisiin myöhemmin tehdyt muutokset.

3 Todettiin, että sopimus sitoo kaikkia niitä keskusliittoihin kuuluvia jäsenliittoja, jotka eivät viimeistään 28.5.2001 ole ilmoittaneet jäävänsä sopimuksen ulkopuolelle.

4 Merkittiin, että sopimus on neuvoteltu työryhmässä, jonka työskentelyyn ovat osallistuneet TT:stä Hannu Rautiainen ja Ismo Äijö sekä SAK:sta Kirsti Palanko-Laaka ja Jorma Rusanen.

Vakuudeksi Hannu Rautiainen Jorma Rusanen

Tarkastettu Lauri Ihalainen Johannes Koroma
Kirsti Palanko-Laaka Seppo Riski
Lasse Laatumen

Metallityöväen Liitto ry
PL 107 (Hakaniemenranta 1), 00531 HELSINKI
puhelin 020 77 4001, sähköposti: metalli.posti@metalliliitto.fi
Kotisivu: www.metalliliitto.fi

Kemianteollisuus ry
PL 4 (Eteläranta 10), 00131 HELSINKI
puhelin (09) 172 841, fax (09) 630 225, sähköposti: etunimi.sukunimi@chemind.fi