

KUMITEOLLISUUDEN TYÖNTEKIJÖITÄ KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS

1.2.2012 – 28.2.2014

**LIITTEENÄ TT:N JA SAK:N
YLEISET SOPIMUKSET**

**KUMITEOLLISUUS RY
TEAM TEOLLISUUSALOJEN AMMATTILIITTO RY**

SISÄLLYSLUETTELO

KUMITEOLLISUUDEN TYÖNTEKIJÖITÄ KOSKEVAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISTA KOSKEVA ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA	9
KUMITEOLLISUUDEN TYÖEHTOSOPIMUS 1.2.2012-28.2.2014.....	18
I YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ.....	18
1 § Sopimuksen soveltamisala	18
Kotityöntekijät	18
2 § Keskusjärjestöjen väliset sopimukset	18
3 § Työsuhteen alkaminen ja päätyminen sekä järjestäytymisvapaus.....	18
Työnjohto-oikeus	18
Työsopimuksen irtisanomisajat	18
Varoituksesta sekä työsopimuksen purkamisesta ilmoittaminen.....	19
Järjestäytymisvapaus	19
Esittelytilaisuudet uusille työntekijöille	19
Takaisinottamisesta toisin sopiminen	19
4 § Lomauttaminen	19
Ennakkoselvitys.....	19
Lomautusilmoitus	19
Työsopimuslain 2 luvun 12 §:n 2. momentissa tarkoitetut tapaukset	20
Menettelytavat vajaita vuosilomia koskien	20
II TYÖPALKAT.....	20
AIKAPALKKATYÖ	20
5 § A. Työkohtaiset tuntipalkat.....	20
Työkohtaiset tuntipalkat 1.2.2012	20
Työkohtaiset tuntipalkat 1.3.2013	20
Nuorten alle 18-vuotiaiden työntekijöiden tuntipalkat (euroa/tunti) 1.2.2012 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.....	21
Nuorten alle 18-vuotiaiden työntekijöiden tuntipalkat (euroa/tunti) 1.3.2013 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.....	21
Opiskelijat sekä harjoittelijat.....	21
5 § B. Töiden sijoittaminen palkkaluokkiin	21
5 § C. Erityismääräyksiä.....	22
Erittäin vaativat työt	22
1.2.2012 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta	22
1.3.2013 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta	22
Eryissäännös koskien tiettyjä vieraalla paikkakunnalla tehtäviä töitä	23
Kuukausipalkat	23
SUORITUSPALKKATYÖ	23
6 § A. Urakkatyön tekeminen ja urakkahinnoittelu.....	23
1.2.2012 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta	24
1.3.2013 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta	24
Palkkiourakka- sekä tuotantopalkkiotyö.....	24
6 § B. Urakkahinnoittelun tarkistus	25
Urakkahinnan pysyvyys / olosuhteiden muutos	25
Ns. hiipivät muutokset	25
Työn- ja aikatutkimukset.....	25
Uudet urakat	25

Voimassa olevat urakkahinnat	25
Alistaminen liittojen ratkaistavaksi	26
Työehtosopimuksen 6 § B soveltaminen	26
ERILLISET LISÄT	26
7 § A. Vuorotyö sekä ilta- ja yötyö	26
Vuorotyölisien määräytyminen	26
Vuorolisät 1.1.2012 lukien	26
Rajoitus	26
Limittäiset vuorot	26
Vuorotyölisä ylityössä	26
Vuorojen vaihtuminen ja muuttuminen	27
Ilta- ja yötyö	27
7 § B. Puhdistautumislisä	27
7 § C. Työpaikkakohtainen työnluokitukseen perustuva olosuhteisä	27
7 § D. Palvelusvuosilisä	27
Lisän soveltamisperuste	27
Palvelusvuosilisän määrä	27
Palvelusvuosilisän maksuajankohta	28
Työsuhteen päättymisen ennen palvelusvuosilisän vuosittaista maksua	28
Paikallinen sopiminen maksamisajankohdasta ja maksutavasta	28
MUUT PALKKAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET	28
8 § Keskituntiansio	28
Käyttötilanteet	28
Laskenta	28
Käyttöajanjaksot	29
Paikallinen sopiminen laskentatavasta sekä käyttöjaksosta	29
9 § Siirto toiseen työhön ja keskeytykset työssä	29
Pääsääntö	29
Poikkeukset tilapäisiä siirtoja koskien	29
Työnteon keskeytyminen	30
Paikallinen sopiminen tehtäväsiirtojen yhteydessä	30
10 § Luontoisedut	30
11 § Palkanmaksu	30
Suositus palkanmaksusta rahalaitosten välityksellä	31
Eriyissäännös koskien työsuopimuksen purkamis- tai purkautumistilanteita	31
III TYÖAIKA	31
12 § Säännöllisen työajan määräytymistavat	31
Työaikalain noudattaminen	31
Perussääntö	31
Keskimääräinen viikkotyöaika	31
Vuorokautisen työajan pidentäminen	31
Jaksotyö	31
Liittojen kannanotto koskien paikallista sopimista 12 tunnin pituisista työvuoroista	31
13 § Vapaapäivät	32
14 § Arkipyhäviikkojen työaika	32
Rajoitus	32
Helatorstaiviikon työaika	32
15 § Päivittäisen työajan järjestäminen sekä päivittäiset lepoajat	32
Lepoaika päivätyössä	32
Vuorotyö	32

Virvokkeiden nauttiminen	33
16 § Työviikon ja työvuorokauden alkaminen	33
17 § Muutoksista ilmoittaminen	33
18 § Työaika päivätyössä sekä yksi- ja kaksivuorotyössä	33
Työajan tasaamisen soveltamisala	33
Työajan tasaamisvapaaan kertyminen	33
Säännöllisiin työpäiviin rinnastettavat päivät	34
Ylimääräisten vapaiden huomioon ottaminen	34
Kertyneen vapaan antaminen	34
Työsuhteen päättymistilanteet	35
Paikallinen sopiminen vapaiden pitämättä jättämisestä	35
Ansiotaso	35
Korvaus viikoittaista ylityötä koskevien säännösten mukaan	35
Vuosioman ansaitseminen	35
19 § Keskeytyvä kolmivuorotyö	35
Työajan pituus ja työajan tasaaminen	35
Työajan tasaamisesta aiheutuvan ansion vähentymisen korvaaminen	35
Vuosioman ansaitseminen	36
Viikoittainen ylityö	36
Muuhun työaikaanmuotoon siirtyminen sekä työsuhteen päättymisen	36
20 § Keskeytymätön kolmivuorotyö	36
Työajan pituus ja työajan tasaaminen	36
Työajan tasaamisesta aiheutuvan ansion vähentymisen korvaaminen	36
Viikoittainen ylityö	37
Arkipyhäkorvaukset	37
Muuhun työaikaanmuotoon siirtyminen sekä työsuhteen päättymisen	37
21 § Ylityö, lisätyö sekä sunnuntaityö	37
Ylityön teettäminen	37
Vuorokautinen ylityö	37
Viikoittainen ylityö	37
Rahakorvauksen vaihtaminen vapaa-aikaan	38
Eri työaikaanmuodot	38
Sunnuntaityökorotuksen maksaminen tietyissä erityistapauksissa	38
Yli- ja sunnuntaityökorotuksen laskentaperuste	38
Ylitöiden tarkastelujakso	38
22 § Hälytysluntoinen työ sekä varallaolo	38
Hälytysluntoisen työn edellytykset sekä siitä maksettava korvaus	38
Varallaolo	39
IV SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET	39
23 § Vuosioma	39
Vuosioman määräytyminen	39
Työssäoloon rinnastettavat ammattiliiton kokoukset	39
Vuosiomapalkka ja lomakorvaus	40
Lomaraha	40
24 § Sairausajan palkka	41
Sairausajan palkan maksamisen ajallinen kesto	41
Saman sairauden uusiutuminen	41
Karenssipäivän poistuminen	42
Sairastuminen kesken työpäivän	42
Työkyvyttömyyden toteaminen pääsääntöisesti lääkärintodistuksella	42

Edellytykset työterveyshoitajan tai terveydenhoitajan todistuksen hyväksymiselle epidemiatilanteissa	43
Sairauslomatuodistuksiin mahdollisesti liittyvät epäselvyydet	43
Työntekijän ilmoitusvelvollisuus sairastumisestaan	43
Sairausajan palkan epääminen	43
Palkka synnytysloman ajalta	43
Isyyysvapaan palkka	43
Vähennykset sairausajan palkasta. Työnantajan palautusoikeus.	43
Työnantajan maksamien korvausten laskentaperuste	44
Muu järjestely paikallisesti sopien	44
25 § Lapsen sairastuminen	44
Korvauksen maksamisen yleiset edellytykset	44
Selvitys lapsen sairaudesta ja sen aiheuttamasta poissaolosta	45
Lapsen sairastuminen kesken työpäivän	45
Saman sairauden uusiutuminen	45
Poissaolon pituus	45
Vuosiloman ansainta	46
Sopimusmääräyksessä tarkoitettu yksinhuoltaja	46
Lapsen vanhemmat saman työnantajan palveluksessa vuorotyössä	46
26 § Lääkärintarkastukset	46
1.1 Lakisääteiset lääkärintarkastukset	46
1.2 Muut lääkärintarkastukset	46
1.3 Laskenta	48
27 § Ryhmähenkivakuutus	48
28 § Työturvallisuus	48
Yleissääntö	48
Suojavaatteet tai -varusteet	49
V ERINÄISET KORVAUKSET	49
29 § Matkakustannusten korvaaminen	49
Matkojen suorittaminen	49
Matkan alkaminen ja päättyminen	49
Matkustusajan määrittely	49
Matkustamisesta aiheutuvien kustannusten korvaaminen	50
Päivärahat	50
Majoittumiskustannusten korvaaminen	51
Työnantajan järjestämän asunnon taso	51
Ateriakorvaus	51
Työ ulkomailla	52
Erytismääräyksiä matkatyötä koskien	52
30 § Arkipyhäkorvaus	53
Korvattavat arkipyhät	53
Arkipyhäkorvauksen maksamisen yleiset edellytykset	53
Arkipyhän osuminen tietyn poissaolon ajalle	53
Itsenäisyyspäivä	54
Viikko- tai kuukausipalkkaiset työntekijät	54
Kotityöntekijät	54
31 § Muita korvauksia	54
Kunnallisvaltuuston tai -hallituksen sekä vaalilautakunnan kokoukset	54
50- ja 60-vuotispäivät	54
Asevelvollisuuskutsunta	54

Reservin harjoitukset	55
Omat häät. Läheisen omaisen kuolema	55
Korvausten laskentaperuste	55
VI LUOTTAMUSMIEHET JA AMMATTIOSASTO	55
32 § Luottamusmiehet sekä työsuojeluvaltuutetut	55
Varaluottamusmies	56
Työsuojeluvaltuutetun kuukausikorvaus	56
Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun oikeus käyttää yrityksen tavanomaisia toimistovälineitä	56
Luottamus henkilön asemaan liittyvä liittokäsittely	56
33 § Työpaikan ilmoitustaulujen käyttö	57
34 § Ammattiosaston kokoukset	57
Kokousten järjestäminen työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä	57
35 § Ammattiyhdistysjäsenmaksujen pidättäminen	58
VII JÄRJESTYSMÄÄRÄYKSIÄ	58
36 § Työvälineiden hoito	58
37 § Työajan tarkkailu	58
38 § Työsääntöjen ja muiden määräysten noudattaminen	58
39 § Työstä poissaolo	58
VIII NEUVOTTELUJÄRJESTYS	58
40 § Henkilökohtaiset työsuhteasiat	58
41 § Paikallinen sopiminen	59
Sopimisoikeus ja sopimusosapuolet	59
Sopimuksen voimassaolo, sitovuus ja muoto	59
42 § Erimielisyydet ja niiden ratkaiseminen	59
Paikalliset neuvottelut sekä asian alistaminen liittojen ratkaistavaksi	59
Liittojen väliset neuvottelut. Työtuomioistuin	59
Työrauhavelvoite	59
IX ERINÄISET MÄÄRÄYKSET	59
43 § Teollisuusalojen ammattiliiton hallintoelinten kokoukset (sopimusmääräys tulee voimaan 1.3.2013)	59
KORJAUSPAJOJEN AMMATTITYÖNTEKIJÖIDEN PALKKAPERUSTEET	61
1 § Palkkaperusteet	61
2 § Vähimmäispalkat	62
3 § Palkkojen kehityksen seuraaminen	62
4 § Suositus työvuoroluettelon laatimiseksi	62
5 § Pöytäkirjan soveltaminen tiettyihin laitostyömiehiin	62
6 § Voimassaolo ja sitovuus	62
7 § Pöytäkirjan tarkastaminen ja hyväksyminen	63
TT-SAK YLEISSOPIMUS 10.5.2001	64
1 LUKU YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ	64
2 LUKU YHTEISTOIMINTA TYÖPAIKALLA	65
3 LUKU YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT JA YHTEISTOIMINTAORGANISAATIOIOT	67
3.1 Luottamusmiehiä koskevat määräykset	67
3.2 Työsuojelua koskevat määräykset	68
3.3 Ilmoitukset	69
4 LUKU LUOTTAMUSMIESTEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN SEKÄ TYÖSUOJELUASIAMIEHEN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET	69
4.1 Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen	69
4.2 Asema	70

4.3 Työsuhteturva	71
5 LUKU TYÖNANTAJAN TIEDOTTAMISVELVOITTEET	73
6 LUKU HENKILÖSTÖN KESKINÄINEN TIEDOTUSTOIMINTA JA KOKOUSTEN JÄRJESTÄMINEN	75
7 LUKU KOULUTUS	75
7.1 Ammatillinen koulutus	75
7.2 Yhteinen koulutus	76
7.3 Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat	76
7.4 Korvaukset	77
7.5 Sosiaaliset edut	77
8 LUKU ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ	78
8.1 Yleistä	78
8.2 Alihankinta	78
8.3 Vuokratyövoima	78
9 LUKU SOPIMUKSEN SITOVIUS	79
ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA	80
TYÖSUOJELUVALTUUTETUN AJANKÄYTÖN LASKEMINEN	82
LOMAPALKKASOPIMUS 2005	83
1 § Soveltamisala	83
2 § Vuosilomapalkka ja lomakorvaus	83
3 § Työssäolon veroinen aika	84
4 § Voimaantulo	84
IRTISANOMISSUOJASOPIMUS 2001 (TT-SAK)	86
I YLEISET MÄÄRÄYKSET	86
II IRTISANOMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ	90
III LOMAUTUS	92
IV ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ	96

KUMITEOLLISUUS RY
TEAM TEOLLISUUSALOJEN AMMATTILIITTO RY

KUMITEOLLISUUDEN TYÖNTEKIJÖITÄ KOSKEVAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISTA KOSKEVA ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika 15.12.2011

Paikka Kemianteollisuus ry, Helsinki

Läsnä Tuula Rantalaiho, Kumiteollisuus ry
Timo Vallittu, TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry

1 Työehtosopimuksen uudistaminen

Todettiin, että osapuolet ovat tänään allekirjoittaneet kumiteollisuuden työehtosopimuksen samalla uudistaen edellisen työehtosopimuksen vuosille 2012–2014 liittojen välillä 22.11.2011 saavutetun neuvottelutuloksen mukaisesti.

2 Työehtosopimuksen voimassaolo

Uudistettu työehtosopimus on voimassa 1.2.2012 – 28.2.2014 jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

3 Palkankorotukset

3.1 Vuosi 2012

Yleiskorotus 1.2.2012

Palkkoja korotetaan 1.2.2012 lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1,6 %.

Paikallinen erä 1.2.2012

1.2.2011 käytetään palkkojen korottamiseen 0,8 % suuruinen toimipaikkainen erä. Paikallisen erän suuruus lasketaan toimipaikan kumiteollisuuden työehtosopimuksen piirissä olevien työntekijöiden tammikuu 2012 tuntipalkkojen yhteenlasketusta summasta. Laskenta-aineistona käytetään säännöllisen työajan ansiota erillisine lisineen eli ansiota ilman yli- ja sunnuntaityökorotusta. Palkankorotuserän suuruus todetaan paikallisesti yhteisesti.

Toimipaikkakohtaisen palkankorotuserän jakamisesta sovitaan paikallisesti. Mikäli paikalliset osapuolet eivät 15.2.2012 mennessä pääse yhteisymmärrykseen toimipaikkakohtaisen palkankorotuserän jakamisesta, maksetaan se 0,8 % suuruisena yleiskorotuksena kaikille työntekijöille ja korotus lasketaan työntekijän 1,6 % yleiskorotuksella korottamattomasta palkasta.

Kertakorvaus helmikuu 2012

Työntekijöille maksetaan helmikuun 2012 palkanmaksun yhteydessä 150 euron suuruinen kertaerä.

Kertaerä maksetaan vain niille työntekijöille, joiden yhdenjaksoinen työsuhde on alkanut viimeistään 1.11.2011 ja joiden työsuhde on edelleen voimassa kertaerän maksupäivänä.

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

Jos työnantajalla ei kertaerän maksamisajankohtana ole palkanmaksuvelvollisuutta työntekijälle, kertaerä maksetaan työntekijälle hänen työhön paluutaan seuraavana työnantajan säännöllisenä palkanmaksupäivänä edellyttäen, että työntekijä palaa työhön sopimuskauden 1.2.2012–28.2.2014 aikana.

Kertaerä ei ole tehdyttä työajalta maksettua palkkaa eikä kertaerää siksi oteta huomioon muun muassa vuosilomapalkkaa, ylityökorvausta tai keskituntiansiota laskettaessa.

Puhdistautumislisä 1.2.2012 lukien

Työehtosopimuksen 7 § B:n tarkoittaman puhdistautumislisän suuruus on 11 senttiä/työtunti

Olosuhdelisät 1.2.2012 lukien

Työehtosopimuksen 7 § C:n tarkoittamat olosuhdelisät ovat:

Olosuhdepisteitä	Pisteen hinta
1-3	2 senttiä tunnilta
4-7	2,5 senttiä tunnilta
8-	3,0 senttiä tunnilta

Palkkataulukot 1.2.2012

Työehtosopimuksen 5 §:n A-kohdan mukaisia työkohtaisia tuntipalkkoja korotetaan 1.2.2012 lukien lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 2,4 %.

Samalla tavalla menetellään korjauspajojen ammattityöntekijöiden palkkataulukoiden osalta sekä työehtosopimuksen 5 §:n C-kohdassa tarkoitettujen työntekijöiden palkkoja koskien.

Alkupalkkaa sekä nuorten työntekijöiden ohjetuntipalkkoja (TES 5 § A-kohta) korotetaan 2,4 %.

Urakkatyön hinnoittelupalkat (TES 6 § A-kohta) lasketaan työkohtaisista tuntipalkoista voimassa olevien sääntöjen mukaisesti.

Työkohtaiset tuntipalkat 1.2.2012

Täysin työkykyisten 18 vuotta täyttäneiden työntekijöiden työkohtaiset tuntipalkat (euroa/tunti) ovat seuraavat:

Alkupalkka	8,37
1. palkkaluokka	9,06
2. palkkaluokka	9,30
3. palkkaluokka	9,56

4. palkkaluokka	9,89
5. palkkaluokka	10,22
6. palkkaluokka	10,56
7. palkkaluokka	10,90
8. palkkaluokka	11,19

Nuorten alle 18 -vuotiaiden työntekijöiden tuntipalkat (euroa/tunti)

Alle 17-vuotiaat	8,14
17 vuotta täyttäneet	8,27

Erittäin vaativat työt (euroa/tunti)

9. palkkaluokka	11,40
10. palkkaluokka	11,59
11. palkkaluokka	11,78
12. palkkaluokka	11,99
13. palkkaluokka	12,20

Urakkatyön hinnoittelupalkat (euroa/tunti)

1. palkkaluokka	10,87
2. palkkaluokka	11,16
3. palkkaluokka	11,47
4. palkkaluokka	11,87
5. palkkaluokka	12,26
6. palkkaluokka	12,67
7. palkkaluokka	13,08
8. palkkaluokka	13,43

Korjauspajojen ammattityöntekijät (euroa/tunti)

Ns. nuoremmat ammattityöntekijät	10,49
Ns. vanhemmat ammattityöntekijät	11,19
Erikoisammattityöt	11,66

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun kuukausikorvaus 1.2.2012 lukien

Pääluottamusmiehen kuukausikorvaus 1.2.2012 alkaen

Työntekijöiden lukumäärä	vapautus työstä/viikko	korvaus €/kk
Alle 25 työntekijää	1 tuntia	57
25-50	6 tuntia	66
51-100	10 tuntia	72
101-150	15 tuntia	84
151-200	18 tuntia	95
201-350	23 tuntia	102
351-450	33 tuntia	114
451-	kokonaan vapautettu	119

3.2 Vuosi 2013**Yleiskorotus 1.3.2013**

Palkkoja korotetaan 1.3.2013 lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1,3 %.

Paikallinen erä 1.3.2013

1.3.2013 käytetään palkkojen korottamiseen 0,6 % suuruinen toimipaikkainen erä. Paikallisen erän suuruus lasketaan toimipaikan kumiteollisuuden työehtosopimuksen piirissä olevien työntekijöiden helmikuun 2013 tuntipalkkojen yhteenlasketusta summasta. Laskenta-aineistona käytetään säännöllisen työajan ansiota erillisine lisineen eli ansiota ilman yli- ja sunnuntaiyökorotusta. Palkankorotuserän suuruus todetaan paikallisesti yhteisesti.

Toimipaikkakohtaisen palkankorotuserän jakamisesta sovitaan paikallisesti. Mikäli paikalliset osapuolet eivät 15.3.2013 mennessä pääse yhteisymmärrykseen toimipaikkakohtaisen palkankorotuserän jakamisesta, maksetaan se 0,6 % suuruisena yleiskorotuksena kaikille työntekijöille ja korotus lasketaan työntekijän 1,3 % yleiskorotuksella korottamattomasta palkasta.

Palkkataulukot 1.3.2013

Työehtosopimuksen 5 §:n A-kohdan mukaisia työkohtaisia tuntipalkkoja korotetaan 1.3.2013 lukien lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 1,9 %.

Samalla tavalla menetellään korjauspajojen ammattityöntekijöiden palkkataulukoiden osalta sekä työehtosopimuksen 5 §:n C-kohdassa tarkoitettujen työntekijöiden palkkoja koskien.

Alkupalkkaa sekä nuorten työntekijöiden ohjetuntipalkkoja (TES 5 § A-kohta) korotetaan 1,9 %.

Urakkatyön hinnoittelupalkat (TES 6 § A-kohta) lasketaan työkohtaisista tuntipalkoista voimassa olevien sääntöjen mukaisesti.

Työkohtaiset tuntipalkat 1.3.2013

Täysin työkykyisten 18 vuotta täyttäneiden työntekijöiden työkohtaiset tuntipalkat (euroa/tunti) ovat seuraavat:

Alkupalkka	8,53
1. palkkaluokka	9,23
2. palkkaluokka	9,48
3. palkkaluokka	9,74
4. palkkaluokka	10,08
5. palkkaluokka	10,41
6. palkkaluokka	10,76
7. palkkaluokka	11,11
8. palkkaluokka	11,40

Nuorten alle 18 -vuotiaiden työntekijöiden tuntipalkat (euroa/tunti)

Alle 17-vuotiaat	8,29
17 vuotta täyttäneet	8,43

Erittäin vaativat työt (euroa/tunti)

9. palkkaluokka	11,62
10. palkkaluokka	11,81
11. palkkaluokka	12,00
12. palkkaluokka	12,22
13. palkkaluokka	12,43

Urakkatyön hinnoittelupalkat (euroa/tunti)

1. palkkaluokka	11,08
2. palkkaluokka	11,38
3. palkkaluokka	11,69
4. palkkaluokka	12,10
5. palkkaluokka	12,49
6. palkkaluokka	12,91
7. palkkaluokka	13,33
8. palkkaluokka	13,68

Korjauspajojen ammattityöntekijät (euroa/tunti)

Ns. nuoremmat ammattityöntekijät	10,69
Ns. vanhemmat ammattityöntekijät	11,40
Erikoisammattityöt	11,88

3.3 Palkankorotusten toteuttaminen sekä palkkojen laskenta-aika vuosina 2012 ja 2013

Taulukkopalkkojen tarkistukset eivät aiheuta palkkojen yleiskorotusta suurempaa korotusta, mikäli palkat yleiskorotuksella korotettuina täyttävät uuden työehtosopimuksen ohjepalkkamääräykset. Uuden työehtosopimuksen edellyttämät palkkojen ja urakkahintojen tarkistukset on suoritettava kuukauden kuluessa korotusten voimaantulosta, ellei paikallisesti toisin sovita. Tarkistusten aiheuttamat mahdolliset palkankorotukset maksetaan taannehtivasti uusien palkkamääräysten voimaantulosta lukien. Laskenta-aikana yleiskorotus voidaan maksaa erillisenä lisänä.

4 Tekstimuutokset 1.3.2013 lukien**21 § Ylityö, lisätyö sekä sunnuntai****Korvaus viikoittaista ylityötä koskevien säännösten mukaan (ns. TES -ylityö)**

Lisätään toiseen kappaleeseen

Mikäli työntekijä.., TT-SAK Yleissopimuksen 7 luvun 1 kohdan mukaiseen ammatilliseen ja 2 kohdan mukaiseen sekä 3 kohdan mukaiseen ay- koulutukseen osallistumisen vuoksi, ...

31 § Muita korvauksia**Reservin harjoitukset**

Muutetaan kohdan ensimmäinen lause kuulumaan:

Työntäjä maksaa reservin harjoitukseen osallistuvalla työntekijälle harjoituksen ajalta palkkaa siten, että työntekijä saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut.

32 § Luottamusmiehet sekä työsuojeluvaltuutetut

Varaluottamusmies

Muutetaan kappale kuulumaan:

Varaluottamusmies ja työsuojeluvalluutettu

Jos työnantaja irtisanoo pääluottamusmiehen varamiehen tai työsuojeluvalluutetun työsuojeluvalluutetun tai lomauttaa hänet silloin, kun hän ei toimi pääluottamusmiehen tai työsuojeluvalluutetun sijaisena taikka hänellä ei ole muutoinkaan luottamusmiehen tai työsuojeluvalluutetun asemaa, katsotaan irtisanomisen tai lomauttamisen johtuneen työntekijän luottamusmiestehtävästä, ellei työnantaja voi osoittaa toimenpiteen johtuneen muusta syystä. Tämä sopimusmääräyksen mukainen olettama on voimassa varamiehen toimikauden aikana ja kuusi kuukautta sen päättymisen jälkeen.

Lisätään uusi 43 § Teollisuusalojen ammattiliiton hallintoelinten kokoukset

Työntekijällä, joka on valittu jäseneksi TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry:n hallitukseen, valtuustoon tai liittokokousedustajaksi, on oikeus saada vapautusta työstä osallistuakseen näiden hallintoelinten virallisiin kokouksiin. Työntekijän on ilmoitettava kokoukseen osallistumisesta niin pian kuin mahdollista ja esitettävä asianmukainen selvitys työstä vapautuksen tarpeesta.

5 Matkakustannusten korvaukset

Verovapaaksi katsottavien matkakustannusten korvaukset ja niiden perusteet vuosina 2012, 2013, 2014 määräytyvät verohallituksen niitä koskevien päätösten mukaisesti.

6 Työhyvinvoinnin edistäminen

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

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

Liitot asettivat vuonna 2010 Hyvää huomenta - Hyvää huomista -hankkeen, jonka tavoitteena on edistää työhyvinvointia, kehittää osaamista, pidentää työuria, vähentää sairastavuutta ja lisätä tuottavuutta. Hankkeen tarkoituksena on etsiä uusia näkökulmia, ideoita sekä konkreettisia keinoja ja työvälineitä työhyvinvointiin yhdessä työmarkkinaosapuolten ja yritysten kanssa. Liitot kannustavat ja tukevat työpaikkoja hyvinvointihankkeiden toteuttamisessa. Vuonna 2013 osapuolet tiedottavat hankkeesta kertyneistä hyvistä käytännöistä alan yrityksille.

7 Korjauspajojen ammattityöntekijöiden palkkaperusteet

Liittojen välinen työryhmä jatkaa toimintaansa tavoitteena saada aikaan esitys 31.12.2013 mennessä.

8 Työrauhaveloitte

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

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

9 Poikkeamat taloudellisessa kehityksessä

Mikäli keskusjärjestöt yhdessä arvioivat, että talouden kehitys poikkeaa erittäin merkittävästi raamisopimuksen tekoheikellä arvioidusta ja suosittelevat alakohtaisten sopimusten irtisanomista, sopijaosapuolet neuvottelevat ja sopivat poikkeaman vaikutuksista sopimuskorotuksiin ja/tai sopimuksen voimassaoloon.

Jos talouden kehityksen poikkeaman vaikutuksista ei edellä olevan mukaan sovita, kumpi tahansa sopijaosapuoli voi irtisanoa työehtosopimuksen päättymään kahden (2) kuukauden irtisanomisajalla. Uudesta työehtosopimuksesta neuvoteltaessa ovat tämän työehtosopimuksen määräykset voimassa siihen asti, kunnes uusi työehtosopimus on tehty tai sopimusneuvottelut ovat päättyneet.

10 Raamisopimuksen mahdollisen raukeamisen vaikutukset

Työmarkkinoiden keskusjärjestöt arvioivat 25.11.2011, onko raamisopimus saavuttanut riittävän kattavuuden työmarkkinoilla. Jos tällaista kattavuutta ei ole saavutettu eivätkä keskusjärjestöt yhdessä valtiovalan kanssa sitoudu raamisopimukseen ja sen osana oleviin työelämän kehittämishankkeisiin, raukeaa keskusjärjestöjen välinen raamisopimus.

Keskusjärjestöjen välisen raamisopimuksen rautessa, raukeaa myös tämä neuvottelutulos muilta osin paitsi 1.2.2012 lukien sovitun yleiskorotuksen, paikallisen erän, taulukkopalkkorotusten ja olosuhde- ym. lisiin korotusten osalta.

Mikäli osapuolten välinen raamisopimuksen mukainen neuvottelutulos raukeaa, noudatetaan osapuolten välillä 19.2.2010 sopimuskaudelle 3.2.2010–31.1.2013 allekirjoitettua työehtosopimusta.

11 Muuta

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.

14 Sopimuksen voimassaolo

Työehtosopimus on voimassa 28.2.2014 saakka jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

15 Pöytäkirjan tarkastaminen

Tätä pöytäkirjaa on laadittu kaksi samansisältöistä kappaletta, yksi kummallekin sopijaosapuolelle. Pöytäkirja todettiin sopijaliittojen allekirjoituksilla tulleen tarkastetuksi ja hyväksytyksi.

Kumiteollisuus ry **TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry**

Tuula Rantalaiho Timo Vallittu

Liite allekirjoituspöytäkirjaan 14.12.2011/Kumiteollisuuden työntekijät**Hallituksen kannanotto**

Työ- ja virkaehtosopimusten allekirjoituspöytäkirjaan:

Työmarkkinoiden keskusjärjestöt ovat 13.10.2011 signeeratun raamiratkaisun osana hyväksyneet maan hallituksen tavoitteen työnantajien kannustamiseksi lisäämään osaamista ja tuottavuutta edistävää koulutusta seuraavasti:

Työelämän kehittäminen

Valtio käynnistää osana työmarkkinajärjestöjen sopimusta kolmikantaisten lainsäädäntöhankkeiden valmistelun.

Toimivien työmarkkinoiden ja henkilöstön osaamiseen kehittämiseksi hallitus on valmis käynnistämään valmistelun myös koulutus- ja hyvinvointivähennyksen käyttöönottamiseksi yritysverotuksessa erityisellä verovähennyksellä.

Tavoitteena on, että työnantajia kannustetaan lisäämään henkilöstön osaamista kehittävää koulutuspanostusta. Näin työntekijä voi työnantajan määrällä tavalla osallistua vuosittain kolmen päivän ajan osaamista lisäävään koulutukseen. Tällä tavalla voidaan henkilöstön osaamista kehittävää koulutusta lisätä ja kohdistaa sitä lisäämään nykyistä koulutukseen osallistuvien työntekijöiden määrää. Näitä päiviä voidaan yli 55 -vuotiaiden kohdalla käyttää myös työkyvyn edistämiseen ja työhyvinvoinnin parantamiseen.

Verovähennyksen tavoitteena on edistää osaamisen kehittämistä ja muutostilanteisiin varautumista sekä työurien pidentämistä.

Uuden järjestelmän kriteereistä, käyttöönoton pelisäännöistä ja toimeenpanosta valmistellaan kolmikantaisesti esitys 31.5.2012 mennessä. Vastaava järjestely toteutetaan julkisella sektorilla. Järjestelmä otetaan käyttöön 1.1.2013.

KUMITEOLLISUUS RY
TEAM TEOLLISUUSALOJEN AMMATTILIITTO RY

KUMITEOLLISUUDEN TYÖEHTOSOPIMUS 1.2.2012-28.2.2014

I YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

1 § Sopimuksen soveltamisala

Tätä työehtosopimusta sovelletaan Kumiteollisuus ry:n jäsenyritysten tuotantolaitosten ja niiden työntekijäin välisissä työsuhteissa.

Kotityöntekijät

Sopijapuolet suosittelevat, että työehtosopimuksen palkkamääräyksiä noudatetaan soveltuvien osin myös kotityöntekijöihin.

Kotityöntekijöitä koskevia määräyksiä on lisäksi kirjattu työehtosopimuksen 23 ja 30 §:ään.

2 § Keskusjärjestöjen väliset sopimukset

Seuraavia keskusjärjestöjen EK (TT/STK) ja SAK:n välisiä sopimuksia noudatetaan työehtosopimuksen osana.

Yleissopimus 4.6.1997 siihen 10.5.2001 tehtyine muutoksineen
Lomapalkkasopimus 21.3.2005
Irtisanomissuojasopimus 10.5.2001

3 § Työsuhteen alkaminen ja päättyminen sekä järjestäytymisvapaus

Työnjohto-oikeus

Työnantajalla on oikeus ottaa toimeen ja erottaa työntekijä sekä määrätä työnjohdosta.

Työsopimuksen irtisanomisajat

Jollei muusta ole sovittu, työehtosopimusta irtisanottaessa noudatetaan seuraavia irtisanomisaikoja:

Työnantajan noudatettavat irtisanomisajat:

Työsuhde jatkunut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
Enintään vuoden	14 päivää
Yli vuoden, mutta enintään neljä vuotta	1 kuukausi
Yli neljä vuotta, mutta enintään kahdeksan vuotta	2 kuukautta
Yli kahdeksan vuotta, mutta enintään 12 vuotta	4 kuukautta
Yli 12 vuotta	6 kuukautta

Työntekijän noudatettavat irtisanomisajat:

Työsuhde jatkunut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
Enintään viisi vuotta	14 päivää
Yli viisi vuotta	1 kuukausi

Työsopimuslain 7 luvun 5 ja 8 §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa noudatetaan laissa säädettyä irtisanomismenettelyä.

Varoituksesta sekä työehtosopimuksen purkamisesta ilmoittaminen

Työntekijälle rikkomuksen tai laiminlyönnin vuoksi annetusta varoituksesta ilmoitetaan myös asianomaiselle luottamusmiehelle, mikäli tämä ei ollut läsnä varoitusta annettaessa. Työsopimuksen purkamisesta annetaan tieto pääluottamusmiehelle ennen purkamisen toimeenpanoa.

Järjestäytymisvapaus

Työnantajalla ja työntekijöillä on oikeus vapaasti päättää liittymisestään omiin järjestöihinsä.

Esittelytilaisuudet uusille työntekijöille

Yrityksissä, joissa se työpaikan suuruus ja muut olosuhteet huomioon ottaen tarpeellista ja tarkoituksenmukaista, järjestetään uusille työntekijöille yritystä ja sen työsuhteasioita koskevia esittelytilaisuuksia. Niissä selostetaan paitsi yrityksen organisaatiota ja työehtosopimusasiain neuvottelujärjestystä, myös työturvallisuuteen, sosiaalisiin kysymyksiin, työmarkkinajärjestöjen toimintaan kuuluvia sekä mahdollisesti muita työsuhteeseen liittyviä asioita. Myös työpaikan pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle tulee näissä tilaisuuksissa antaa mahdollisuus selostaa edellä mainittuja kysymyksiä.

Takaisinottamisesta toisin sopiminen

Irtisanomissuojasopimuksen 19 §:n tarkoittamasta takaisinottamisesta ja työehtosopimuslain 6 luvun 6 §:n mukaisesta työntekijän takaisin ottamisesta voidaan poiketa työnantajan ja työntekijän välillä tehtävällä kirjallisella sopimuksella.

4 § Lomauttaminen

Työntekijöitä lomautettaessa noudatetaan keskusjärjestöjen EK (TT):n ja SAK:n välistä irtisanomissuojasopimusta.

Ennakkoselvitys

Ennakkoselvitystä koskien noudatetaan EK (TT):n ja SAK:n välisen irtisanomissuojasopimuksen 15 §:n määräyksiä.

Lomautusilmoitus

Lomautuksen johtuessa taloudellisista tai tuotannollisista syistä on lomautusilmoitusaika vähintään 14 päivää ja tällaisesta lomautuksesta ilmoitetaan asianomaiselle luottamusmiehelle sekä työvoimaviranomaiselle. Lomautusilmoitusajasta voidaan työnantajan ja asianomaisen luottamusmiehen kesken sopia toisinkin.

Niin ikään taloudellisesta tai tuotannollisista syistä johtuvasta työvoiman vähentämisestä ilmoitetaan asianomaiselle luottamusmiehelle sekä työvoimaviranomaiselle.

Työsopimuslain 2 luvun 12 §:n 2. momentissa tarkoitetut tapaukset

Turvauduttaessa lomauttamiseen työehtosopimuslain 2 luvun 12 §:n 2 momentissa tarkoitetuissa tapauksissa noudatetaan lain määräyksiä.

Menettelytavat vajaita vuosilomia koskien

Mikäli työntekijällä ei ole lainkaan oikeutta vuosilomaan tai hänellä ei ole oikeutta täyteen vuosilomaan ja työt työpaikalla keskeytetään pisimpien vuosilomien ajaksi, ei tällaiselle työntekijälle makseta keskeytysajalta palkkaa enempää, kuin hänelle vuosilomalain säännösten perusteella mahdollisesti on tuleva. Työntekijän työsuhte ei kuitenkaan katkea, mikäli hän töiden alettua ilmoittautuu työhön.

II TYÖPALKAT

AIKAPALKKATYÖ

5 § A. Työkohtaiset tuntipalkat

Täysin työkykyisten 18 vuotta täyttäneiden työntekijöiden työkohtaiset tuntipalkat (euroa/tunti) ovat seuraavat:

Työkohtaiset tuntipalkat 1.2.2012

Alkupalkka	8,37
1. palkkaluokka	9,06
2. palkkaluokka	9,30
3. palkkaluokka	9,56
4. palkkaluokka	9,89
5. palkkaluokka	10,22
6. palkkaluokka	10,56
7. palkkaluokka	10,90
8. palkkaluokka	11,19

Työkohtaiset tuntipalkat 1.3.2013

Alkupalkka	8,53
1. palkkaluokka	9,23
2. palkkaluokka	9,48
3. palkkaluokka	9,74
4. palkkaluokka	10,08
5. palkkaluokka	10,41
6. palkkaluokka	10,76
7. palkkaluokka	11,11
8. palkkaluokka	11,40

Alkupalkkaa voidaan maksaa lyhyehkön ajan teollisuustyöhön tottumattomalle työntekijälle.

Mikäli työntekijä ei omaa työnluokituksen työltä edellyttämää kokemusaikaa eikä ammattitaitoa, maksetaan työntekijälle yhtä palkkaluokkaa alemmaa palkkaa. Vastaavasti työntekijän pystyessä työnsä tai työryhmänsä normaalisavutukseen, maksetaan hänelle ammattikokemusajasta riippumatta kyseisen työn palkkaluokan mukainen palkka.

Nuorten alle 18-vuotiaiden työntekijöiden tuntipalkat (euroa/tunti) 1.2.2012 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta

Alle 17-vuotiaat	8,14
17 vuotta täyttäneet	8,27

Nuorten alle 18-vuotiaiden työntekijöiden tuntipalkat (euroa/tunti) 1.3.2013 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta

Alle 17-vuotiaat	8,29
17 vuotta täyttäneet	8,43

Edellä mainittuja nuorten työntekijöiden palkkoja sovelletaan alkupalkkoina työhön otettaessa. Nuoren työntekijän saavutettua tarpeellisen harjaantumisen tarkistetaan hänen tuntipalkkaansa hänen työtaidonsa ja työtehonsa kehittymistä vastaavasti.

Nuoren työntekijän suorittaessa samaa työtä kuin 18 vuotta täyttäneet ja hänen omatessaan kyseisen työn edellyttämän työtaidon ja ammattikokemuksen, määräytyy hänen palkkansa asianomaisen työn palkkaperusteiden mukaisesti.

Opiskelijat sekä harjoittelijat

Ammattioppilaitoksissa, teknillisissä kouluissa ja opistoissa sekä muualla opiskelevien harjoittelijoiden palkkamääräyksiä ei ole kirjattu työehtosopimukseen.

5 § B. Töiden sijoittaminen palkkaluokkiin

Työt sijoitetaan edellä 5 § A-kohdassa mainittuihin palkkaluokkiin työnluokituksen pistetaulukon perusteella ympäristöolosuhteiden ja ammattitaituvaaran mahdollisesti antamia pisteitä lukuun ottamatta seuraavasti:

1. palkkaluokka	– 7 pistettä
2. palkkaluokka	8 – 11 pistettä
3. palkkaluokka	12 – 15 pistettä
4. palkkaluokka	16 – 19 pistettä
5. palkkaluokka	20 – 23 pistettä
6. palkkaluokka	24 – 27 pistettä
7. palkkaluokka	28 – 31 pistettä
8. palkkaluokka	32 – pistettä

Töiden vaativuuden puoleen tai toiseen olennaisesti muuttuessa tai uusien töiden ollessa kysymyksessä sovitaan liittojen välillä siitä, kuinka mainitut tilanteet työehtosopimuksen palkkaluokittelussa otetaan huomioon. Samoin menetellään, mikäli sopimuskauden aikana otetaan käyttöön uusi työnluokitusjärjestelmä. Varsinainen töiden luokitus suoritetaan työpaikkakohtaisesti työnantajan ja työntekijöiden edustajien kesken.

Paikallisesti sopimalla voidaan ottaa käyttöön palkkaluokkiin sijoittelun pohjaksi myös muu työnluokituksen tai työn vaativuuden arviointijärjestelmä tai käyttää palkkauksen perusteena jotain muuta dokumentoitua menetelmää.

5 § C. Erityismääräyksiä

Erikoisammattityöntekijälle, koulutustehtäviin määrätyle työntekijälle tai kokeilu- luontoista työtä tekeväle työntekijälle, jolla ammattitaitonsa perusteella on edellytys urakatyössä päästä tavanmukaiseen urakka-ansioon, mutta joka työn laadusta johtuen työnantajan määräyksestä joutuu suorittamaan työtä pääasiassa aikapalkalla, voidaan tapauskohtaisesti määrätä korkeampi tuntipalkka. Ohjeena on, että tuntipalkka tällöin on samassa suhteessa asianomaisessa työssä työehtosopimuksen 6 §:n A-kohdan mukaisesti normaalilla urakatyövauhdilla saavutettavaan ansioon, kuin mitä työntekijän työsuoritus vaativuutta, laatua, määrää sekä tehtävän edellyttämää vastuuta silmällä pitäen on kulloiseenkin keskimääräiseen urakka-ansioon. Edellä mainittuihin työntekijöihin rinnastetaan vastaavin edellytyksin vaativaa työtä tekevä täysin ammattitaitoinen työntekijä. Samoin menetellään, vaikka kysymyksessä ei ole edellä tarkoitettu vaativa ammattityö, mutta työ sen laadusta tai muista siihen verrattavista syistä johtuen työnantajan nimenomaisesta määräyksestä tehdään aikapalkalla.

Erittäin vaativat työt

Työn vaativuuden selvästi ylittäessä edellä 5 § B-kohdassa määritellyn kahdeksannen palkkaluokan töiden vähimmäisvaativuuden, on tämä työnluokitusta hyväksi käyttäen vastaavassa suhteessa otettava huomioon. Tällöin noudatetaan seuraavia palkkaperusteita:

1.2.2012 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta

Euroa/tunti

9. palkkaluokka	11,40
10. palkkaluokka	11,59
11. palkkaluokka	11,78
12. palkkaluokka	11,99
13. palkkaluokka	12,20

1.3.2013 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta

Euroa / tunti

9. palkkaluokka	11,62
-----------------	-------

10. palkkaluokka	11,81
11. palkkaluokka	12,00
12. palkkaluokka	12,22
13. palkkaluokka	12,43

Erityissäännös koskien tiettyjä vieraalla paikkakunnalla tehtäviä töitä

Korjauspajojen ulkopuolisilla apuosastoilla sekä kumitus- ja asennustöissä aika- palkalla työskenteleville työntekijöille maksetaan edellä tämän sopimuskohtaan ensimmäisessä kappaleessa mainituin edellytyksin suuruudeltaan vähintään 20 % kyseisen työn työkohtaisen ylittävää palkka siinä tapauksessa, että työ tehdään vieraalla paikkakunnalla.

Kuukausipalkat

Muut aikapalkat määräytyvät tuntipalkkojen mukaisessa suhteessa.

Työntekijän aikatuntipalkkaa kuukausipalkaksi muutettaessa käytetään kertoimena lukua 170. Näin laskettua kuukausipalkkaa korotetaan erillisesti korvattavien arkipyhien vaikutukseksi katsottavalla 4,7 prosentilla. Keskeytymättömässä kolmi- vuorotyössä työskentelevien työntekijöiden osalta määräystä sovelletaan ottaen huomioon, mitä liittojen välisessä pöytäkirjassa 22.2.2002 helatorstaiviikon työajan järjestelystä on sovittu.

Kuukausipalkan jakajana käytetään vastaavasti lukua 170.

SUORITUSPALKKATYÖ

6 § A. Urakatyön tekeminen ja urakkahinnoittelu

Mikäli työn laatu sen sallii ja se teknillisesti on mahdollista, on tuotannon ja työntekijöiden ansion kohottamiseksi työt mahdollisuuksien mukaan pyrittävä järjestämään urakatyöksi. Työt, jotka kumiteollisuudessa vakiintuneen tavan mukaan tai teknillisistä taikka tuotannon järjestelyn edellyttämistä syistä on järjestetty urakatyöksi, suoritetaan urakatyönä.

Urakatyö on, mikäli mahdollista aikatutkimuksia hyväksi käyttäen, hinnoiteltava siten, että työntekijän ansio normaalilla urakatyövauhdilla nousee alla sovitun asianomaisen palkkaluokan urakatyön hinnoittelupalkkaan ja että ansio työn suorituksen tai työtehon lisääntyessä kasvaa vähintään samassa suhteessa.

Urakatyön hinnoittelupalkat ovat seuraavat:

1.2.2012 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta

Euroa / tunti

1. palkkaluokka	10,87
2. palkkaluokka	11,16
3. palkkaluokka	11,47
4. palkkaluokka	11,87
5. palkkaluokka	12,26
6. palkkaluokka	12,67
7. palkkaluokka	13,08
8. palkkaluokka	13,43

1.3.2013 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta

Euroa / tunti

1. palkkaluokka	11,08
2. palkkaluokka	11,38
3. palkkaluokka	11,69
4. palkkaluokka	12,10
5. palkkaluokka	12,49
6. palkkaluokka	12,91
7. palkkaluokka	13,33
8. palkkaluokka	13,68

Urakkatyötä tehtäessä on asianomaisen työn työkohtainen tuntipalkka taattu.

Palkkiourakka- sekä tuotantopalkkiotyö

Sellaisissa töissä, joissa se osoittautuu tarkoituksenmukaiseksi, voidaan soveltaa palkkiourakkaa tai tuotantopalkkiojärjestelmää. Tuotantopalkkiotyössä noudatetaan soveltuvin osin, mitä edellä tämän sopimuskohdan ensimmäisessä ja neljännessä kappaleessa urakkatyön osalta on sovittu sekä nk. palkkiourakka-työssä myös, mitä kolmannessa kappaleessa on hinnoitteluperusteiden osalta sovittu. Tuotantopalkkiotyössä maksetaan kiinteänä palkkaosana asianomaisen työn työkohtainen tuntipalkka.

Tuotantopalkkiojärjestelmää voidaan soveltaa myös niihin työntekijöihin, joiden työvauhdin voidaan työntutkimuksen avulla tai muulla tavalla todeta olevan suuremman kuin mitä aikatyössä yleensä edellytetään johtuen siitä, että he työskentelevät välittömästi sellaisten työntekijäryhmien kanssa, jotka suorittavat urakka- tai tuotantopalkkiotyötä.

Työsuorituksen tuotantopalkkiotyössä vastatessa urakkatyön hinnoittelupalkan mukaista työsuoritusta, tulee ansion nousta kyseiseen hinnoittelupalkkaan.

Työnantaja huolehtii siitä, että työntekijä voi tarkastaa urakka- ja tuotantopalkkiotyöstä saamansa ansion.

6 § B. Urakkahinnoittelun tarkistus

Jos urakkahinnoittelu ei ole työehtosopimuksen 6 § A-kohdan toisen ja kolmannen kappaleen mukainen tai jos työ- ja tuotantomenetelmissä, työn järjestelyssä tai työvälineissä taikka raaka-aineen laadussa on tapahtunut tai tapahtuu muutoksia, määritellään työlle uusi urakkahinta.

Urakkahinnan pysyvyys / olosuhteiden muutos

Urakkahinnan perustuessa voimassa olevaan työntutkimukseen tai suoritettuun hinnoitteluun ja sen muutoin vastatessa todellisia olosuhteita ja menetelmiä, pidetään urakkahintaa ennallaan. Urakkahintaan vaikuttavien tekijöiden muuttuessa korjataan hintaa muutosta vastaavasti. Hinnoittelu suoritetaan tällöin työehtosopimuksen 6 § A-kohdan toisen ja kolmannen kappaleen perusteita noudattaen ottaen samalla huomioon työssä saavutettu normaali suoritustaso.

Ns. hiipivät muutokset

Edellä tarkoitettujen muutosten tulee olla urakkahinnoitteluun vaikuttavia ja siten perusteltuja. Työn suorittamiseen oleellisesti vaikuttavissa tekijöissä esiintyvät ns. hiipivät muutokset saattavat myös antaa aiheen hinnoittelun muuttamiseen. Näidenkin hinnoittelumuutosten tulee perustua selvästi todettaviin olosuhteiden muutoksiin. Ns. hiipivien muutosten toteamisen helpottamiseksi on pyrittävä tarkkoihin työkuvauxiin työntutkimuksia suoritettaessa.

Työn- ja aikatutkimukset

Työn- ja aikatutkimusten osalta noudatetaan TT:n ja SAK:n välisessä yleis-sopimuksessa sovittuja periaatteita.

Uudet urakat

Uusista urakkahinnoista sovitaan ensisijaisesti asianomaista työtä suorittavan työntekijän tai työntekijäryhmän kanssa. Ellei työnantaja voi heti tarjota jatkuvaksi tarkoitettua urakkahintaa, suoritetaan työ aluksi tilapäisellä urakkahinnalla, jonka tulee täyttää työehtosopimuksen 6 § A-kohdan määräykset urakkatyön hinnoittelu-perusteista.

Jos työntekijä katsoo, että jatkuvaksi tarkoitettu uusi urakkahinta on virheellinen, tulee hänen ilmoittaa tästä työnantajan edustajalle silmällä pitäen tarjotun urakkahinnan tarkistamista, mutta työtä ryhdytään kuitenkin suorittamaan tilapäiseksi katsottavalla tarjotulla urakkahinnalla. Jatkuvasti tarkoitettua urakkahinnan määrittelemistä varten tarpeellisiin tutkimuksiin tai neuvotteluihin on ryhdyttävä ensi tilassa, ja mikäli paikallisissa neuvotteluissa ei yksimielisyyttä saavuteta, alistetaan erimielisyys sopijaliittojen käsiteltäväksi. Mikäli urakkahinta tarkistuksen perusteella muuttuu, sovelletaan tarkistettua urakkahintaa siitä päivästä alkaen, jolloin urakkahinnan tarkistusta oli pyydetty.

Voimassa olevat urakkahinnat

Jos työntekijä perustellusti esittää, että voimassa oleva urakkahinta ei ole työehtosopimuksen mukainen ja sen nojalla pyytää uutta aikatutkimusta tai uutta selvitystä urakkahinnoittelun perusteista, on tällaisen tutkimuksen tai selvityksen suorittamiseen ryhdyttävä kaikkea tarpeetonta viivytystä välttäen. Mikäli urakkahinta suoritettuna tutkimuksen tai selvityksen perusteella todetaan virheelliseksi,

sovelletaan tarkistettua urakkahintaa siitä lukien, kun tällaista tarkistusta tai selvitystä oli pyydetty.

Alistaminen liittojen ratkaistavaksi

Jos urakkahinnoittelun tarkistuksesta työpaikalla syntyy erimielisyyttä, jota ei siellä voi selvittää, voidaan kysymys alistaa sopijaliittojen käsiteltäväksi. Erimielisyyskysymystä ratkaistessaan tai antaessaan suosituksen sen selvittämisestä, tulee liittojen huomioon ottaa ne tekijät, jotka ovat vaikuttaneet asian vireilläoloajan pituuteen ja niiden perusteella määrätä uuden urakkahinnoittelun voimaantuloajasta.

Työehtosopimuksen 6 § B soveltaminen

Mitä edellä tässä sopimuskohdassa 6 § B on sanottu urakkahintojen sopimisesta ja tarkistamisesta, koskee vastaavasti myös palkkiourakkatyötä. Samaten noudatetaan tämän sopimuskohdan 6 § B menettelytapoja käsiteltäessä palkkaustavan muuttamista työssä.

ERILLISET LISÄT

7 § A. Vuorotyö sekä ilta- ja yötyö

Vuorotyölisien määräytyminen

Iltavuorolisän määrä on 7,50 prosenttia ja yövuorolisän määrä 14,00 prosenttia laskettuna kumiteollisuuden työntekijöiden toisen vuosineljänneksen säännöllisen työajan ansiosta ilman olosuhde- ja vuorotyölisää sekä ilman (ylityö-) ja sunnuntaityökorotuksia (TT:n palkkatilasto sarake F).

Vuorotyölisien rahamäärät todetaan liittojen välillä vuosittain loka - marraskuussa toisen vuosineljänneksen palkkatilastojen valmistuttua. Mahdolliset muutokset tulevat voimaan tätä toteamista seuraavan tammikuun 1. päivänä tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Vuorolisät 1.1.2012 lukien

Vuorolisät 1.1.2012 lukien ovat
Iltavuorolisä 1,16 €/tunti
Yövuorolisä 2,15 €/tunti

Rajoitus

Vuorotyölisää ei makseta viimeistään kello 18.00 päättyvältä vuorolta.

Limittäiset vuorot

Iltavuoron alkaessa ennen aamuvuoron päättymistä maksetaan iltavuorolisää vasta aamuvuoron päättymisajankohdasta lukien. Yövuoron puolestaan alkaessa ennen iltavuoron päättymistä maksetaan yövuorolisää vastaavasti iltavuoron normaalista päättymisajankohdasta lukien, kuitenkin enintään kello 6.00 saakka.

Vuorotyölisä ylityössä

Ylityön ajalta vuorotyötä tekeväälle työntekijälle maksetaan sen vuoron mukainen vuorotyölisä, jonka aikana ylityö tehdään.

Vuorojen vaihtuminen ja muuttuminen

Vuorotyössä tulee vuorojen säännöllisesti vaihtua ja enintään kolmen viikon pituisin ajanjaksoin muuttua. Työntekijää voidaan kuitenkin hänen kanssaan erikseen sopia myös jatkuvasti pitää samassa vuorossa.

Ilta- ja yötyö

Työntekijän säännöllisen työajan sijoituessa kello 16 ja kello 22 välille työn kuitenkin olematta vuorotyötä, ylityötä tai hätätyötä, katsotaan sanotulle aikavälille sijoittuva työ iltatyöksi ja maksetaan sanotun aikavälin työtunneilta iltavuorolisän suuruista lisää. Samoin edellytyksin katsotaan kello 22 ja kello 6 välisenä aikana tehtävä työ yötyöksi ja maksetaan tämän aikavälin työtunneilta yövuorolisän suuruista lisää.

7 § B. Puhdistautumislisä

Mikäli työntekijä joutuu työssään jatkuvasti käsittelemään nokea tai erityisen tahraavia väriaineita, maksetaan hänelle korvauksena työajan ulkopuolisesta puhdistautumisesta **11 senttiä** jokaiselta työtunnilta.

7 § C. Työpaikkakohtainen työnluokitukseen perustuva olosuhdelisä

Työskentelyolosuhteitaan normaalia teollisuustyötä olennaisesti epäedullisemmiksi katsottavissa töissä maksetaan työnluokituksella määritettyä erillistä olosuhdelisää. Lisän suuruus määräytyy seuraavasti:

Olosuhdepisteitä	Pisteen hinta
1-3	2 senttiä tunnilta
4-7	2,5 senttiä tunnilta
8-	3,0 senttiä tunnilta

Mikäli työskentelyolosuhteet suuntaan tai toiseen ovat työnluokitukseen verrattuna olennaisesti muuttuneet, voidaan olosuhdelisiä työehtosopimuskaudenkin aikana vastaavasti tarkistaa.

7 § D. Palvelusvuosilisä

Työntekijälle maksetaan työsuhteen yhdenjaksoisen keston perusteella määräytyvää palvelusvuosilisää seuraavasti:

Lisän soveltamisperuste

Lisän soveltamisperuste todetaan vuosittain 30. päivänä marraskuuta, jota perustetta noudatetaan aina seuraavaan tarkastusajankohtaan saakka. Työsuhteen yhdenjaksoisuutta tarkastellaan vuosilomalain soveltamiskäytäntöä noudattaen.

Palvelusvuosilisän määrä

Palvelusvuosilisän suuruus saadaan kaavasta:

Työsuhteen yhdenjaksoinen kesto	Lisän määrä
5 -9 vuotta	Lkk x 1,0 x KTA
10–14 vuotta	Lkk x 2,0 x KTA
15–19 vuotta	Lkk x 4,0 x KTA
20–24 vuotta	Lkk x 6,0 x KTA
25- vuotta	Lkk x 8,0 x KTA

Kaavassa Lkk on edellisen lomanmääräytymisvuoden lomaan oikeuttavien kuukausien lukumäärä sekä KTA työehtosopimuksen 8 §:ssä tarkoitettu III vuosineljänneksen keskituntiansio.

Palvelusvuosilisän maksuajankohta

Palvelusvuosilisä maksetaan erillisenä lisänä lähinnä 15. päivää joulukuuta ajoittuvan palkanmaksun yhteydessä, kuitenkin viimeistään 18. päivänä joulukuuta. Sitä ei oteta huomioon työehtosopimuksen 8 §:n mukaista keskituntiansiota eikä vuosilomapalkkaa laskettaessa.

Työsuhteen päättyminen ennen palvelusvuosilisän vuosittaista maksua

Palvelusvuosilisän soveltamispiiriin kuuluvan työntekijän työsuhteen päättyessä ennen lisän vuosittaista maksua todetaan työsuhteen päättymiseen mennessä kertyneiden lomaan oikeuttavien lomanmääräytymiskuukausien lukumäärä työsuhteen päättymistä edeltävän joulukuun alusta laskettuna. Työntekijälle maksetaan lopputilin yhteydessä jokaiselta näin lasketulta lomaan oikeuttavalta lomanmääräytymiskuukaudelta 1/12 hänelle palvelusvuosilisänä viimeksi maksetusta summasta.

Esimerkki: Työntekijän työsuhde päättyy 30. päivänä huhtikuuta kaikkien edeltävän joulukuun alusta laskettavien lomanmääräytymiskuukausien ollessa täysiä ja siten lomaan oikeuttavia. Työntekijälle maksetaan 5/12 edeltävän joulukuun puolivälissä maksetusta palvelusvuosilisästä.

Paikallinen sopiminen maksamisajankohdasta ja maksutavasta

Palvelusvuosilisän maksamisajankohdasta ja maksutavasta voidaan paikallisesti sopia poiketa edellä tässä sopimuskohdassa 7 § D sanotusta. Paikallista sopimusta tehtäessä suositeltavana pidetään kirjallista muotoa sekä selkeästi määriteltyä voimassaoloaika.

MUUT PALKKAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

8 § Keskituntiansio

Käyttötilanteet

Keskituntiansiota käytetään laskentatekijänä palkan ja korvausten maksamisessa työehtosopimuksessa erikseen määrätyissä tilanteissa.

Laskenta

Työntekijän keskituntiansio lasketaan siten, että hänen kunkin vuosineljänneksen työajalta palkkaustavasta riippumatta saamansa ansio mahdollisine erillisine lisineen jaetaan kyseisen vuosineljänneksen tehtyjen työtuntien kokonaismäärällä.

Keskituntiansiolaskelmaan ei sisällytetä ylityö- eikä sunnuntaityölisä, kuten ei myöskään palvelusvuosilisää eikä työajan tasaamisesta maksettavia korvauksia.

Uuden työntekijän keskituntiansio lasketaan käyttäen laskentajaksona vuosineljänneksen asemesta sellaista lähinnä edeltävää tilikautta, jolta keskituntiansio voidaan luotettavasti laskea. Samoin menetellään työntekijän oltua vuosineljänneksen aikana työssä vähemmän kuin 160 tuntia.

Käyttöajanjaksot

Edellä kolmannen kappaleen mukaisesti laskettua keskituntiansiota käytetään seuraavasti:

Helmi-, maalisi- ja huhtikuun aikana edellisen vuoden IV vuosineljänneksen keskituntiansiota

Touko-, kesä- ja heinäkuun aikana I vuosineljänneksen keskituntiansiota

Elo-, syys- ja lokakuun aikana II vuosineljänneksen keskituntiansiota

Marras-, joului- ja tammikuun aikana III vuosineljänneksen keskituntiansiota

Tilikauden jakautuessa kahdelle yllä mainituista kuukausijaksoista tai kahdelle vuosineljännekselle tilikausi luetaan kuuluvaksi suuremman määrän säännöllisiä työtunteja sisältävään jaksoon.

Paikallinen sopiminen laskentatavasta sekä käyttöjaksoista

Keskituntiansion laskentatavasta ja sen käyttöjaksoista voidaan paikallisesti sopia poiketa siitä, mitä edellä tässä pykälässä on sanottu.

9 § Siirto toiseen työhön ja keskeytykset työssä

Pääsääntö

Työnantajan siirtäessä työntekijän toiseen työhön työntekijälle maksetaan heti siirron alusta alkaen uuden työn mukainen palkka.

Poikkeukset tilapäisiin siirtoja koskien

Edellisen kappaleen mukaisesta pääsäännöstä poiketaan tilapäisiä siirtoja koskien seuraavasti:

Jos aikapalkalla työskentelevä työntekijä siirretään tilapäisesti toiseen aikapalkkatyöhön, hänelle maksetaan siirron ajalta entinen aikapalkka, kuitenkin enintään seuraavan tilikauden loppuun saakka.

Jos normaaliin urakasuoritukseen pystyvä jatkuva urakkatyötä tekevä työntekijä siirretään tilapäisesti aikapalkalla tehtävään toiseen työhön, hänelle maksetaan siirron ajalta enintään seuraavan tilikauden loppuun saakka 90 % hänen keskituntiansiostaan, kuitenkin vähintään entisen työn mukainen urakkatyön hinnoittelupalkka. Mikäli työntekijälle maksetaan työehtosopimuksen 5 § C-kohdan ensimmäisen kappaleen mukaista korotettua aikapalkkaa, ei edellistä virkettä sovelleta.

Työntekijän säännönmukaisesti suorittaessa eri töitä ei tällaista työjärjestelyä pidetä siirtona toiseen työhön eikä edellä tilapäisiä siirtoja koskevia määräyksiä siten sovelleta. Mikäli eri töiden palkkausmuotona on yksinomaan aikapalkka, voidaan työntekijän kanssa sopia henkilökohtaisesta aikapalkasta hänen pääasiallisesti tekemiensä töiden perusteella.

Jos normaaliin urakkasuoritukseen pystyvä jatkuva urakkatyötä tekevä työntekijä siirretään tekemään tai hänelle annetaan tehtäväksi toista urakkatyötä, jossa hän ei aluksi pysty normaaliin urakkasuoritukseen, hänelle maksetaan 90 % hänen keskituntiansiostaan, kuitenkin vähintään uuden työn urakkatyön hinnoittelupalkka. Sanotun suuruista palkkaa maksetaan seuraavan työviikon loppuun saakka, mikäli uuden työn vaatima kohtuullinen harjaantumisaika ei edellytä pidempää määräaikaa.

Edellä tässä pykälässä urakkatyöntekijän osalta sanottua sovelletaan myös palkkiourakkatyötä tekevään työntekijään sekä työntekijään, jolle maksetaan työehtosopimuksen 5 § C- kohdassa tarkoitettua korotettua aikapalkkaa.

Työnteon keskeytyminen

Jos työntekijän työ keskeytyy tavanomaisesta poikkeavan teknisen tai tuotannollisen häiriön vuoksi eikä työnantaja voi järjestää keskeytyksen ajaksi toista työtä, maksetaan työntekijälle keskeytysajalta työkohtainen tuntipalkka edellyttäen, että työntekijä on ilmoittanut keskeytyksestä työnjohtajalleen. Työsopimuslain 2 luvun 12 §:n 2 momentissa tarkoitetuissa työn keskeytymistapauksissa noudatetaan palkanmaksun osalta lain määräyksiä.

Paikallinen sopiminen tehtäväsiirtojen yhteydessä

Palkkauksesta tehtäväsiirtojen yhteydessä voidaan paikallisesti sopia toisinkin, kuin edellä tässä pykälässä on sanottu.

10 § Luontoisedut

Palkkaan mahdollisesti sisältyvien luontoisetujen raha-arvo määräytyy verohallituksen vahvistamien laskentaperusteiden mukaan.

11 § Palkanmaksu

Palkat maksetaan joko kaksi kertaa kuukaudessa tai joka toinen viikko.

Tilikauden käsittäessä puoli kuukautta ja palkanmaksupäivän sattuessa sunnuntaiksi tai muuksi vapaapäiväksi palkka maksetaan edellisenä arkipäivänä. Palkan laskemista varten saadaan jättää viiden (5) työpäivän palkka sisään.

Tilikauden käsittäessä kaksi työviikkoa palkat maksetaan tilikautta seuraavan viikon viimeisenä arkipäivänä.

Suositus palkanmaksusta rahalaitosten välityksellä

Liitot suosittelevat, että työpaikoilla sovitaan rahalaitosten välityksellä tapahtuvasta palkanmaksusta. Rahalaitoksen tällöin ollessa palkanmaksupäivänä suljettuna palkka maksetaan edellisenä arkipäivänä.

Erityissäännös koskien työ sopimuksen purkamis- tai purkautumistilanteita

Työsuhteen päättyessä purkamisen tai purkautumisen johdosta koeaika mukaan lukien, voidaan eräänntynyt palkka maksaa yrityksen seuraavana normaalina palkanmaksupäivänä, kuitenkin viimeistään kuudentena arkipäivänä työsuhteen päättymisestä.

III TYÖAIKA

12 § Säännöllisen työajan määräytymistavat

Työaikalain noudattaminen

Työaikaan nähden noudatetaan voimassa olevaa työaikalakia.

Perussääntö

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

Keskimääräinen viikkotyöaika

Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös siten, että se on päivä- ja kaksivuorotyössä keskimäärin 40 tuntia viikossa enintään 26 viikon pituisena ajanjaksona tai paikallisesti sopien enintään vuoden pituisena ajanjaksona edellyttäen, että työtä varten on ennalta laadittu työajan tasoittumisjärjestelmä vähintään sen pituiseksi ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen säännöllinen työaika tasoittuu sanottuun keskimäärään. Keskeytyvän sekä keskeytymättömän kolmi- vuorotyön työajasta on säädetty jäljempänä työehtosopimuksen 20 ja 21 §:ssä.

Vuorokautisen työajan pidentäminen

Säännöllistä vuorokautista työaika voidaan paikallisesti sopien pidentää enintään kymmeneen tuntiin viikoittaisen säännöllisen työajan enimmäismäärän ollessa 50 tuntia. Työajan tulee tällöin enintään vuoden pituisena ajanjaksona tasoittua kahdeksaan tuntiin vuorokaudessa ja 40 tuntiin viikossa.

Jaksotyö

Työaikalain 7 §:n mukaisessa jaksotyössä säännöllinen työaika määräytyy työaikalain 7 §:n 1 momentin mukaan.

Liittojen kannanotto koskien paikallista sopimista 12 tunnin pituisista työvuoroista

Liittojen yhteisen kannan mukaisesti 12 tunnin pituisia työvuoroja voidaan paikallisesti sopien käyttää, milloin se työn laatu sekä työterveys- ja työturvallisuusseikat huomioon ottaen on tuotantoteknisesti perusteltua. Liitot vahvistavat tehdyn paikallisen sopimuksen.

13 § Vapaapäivät

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

14 § Arkipyhäviikkojen työaika

Arkipyhäviikolla on arkipyhäksi sattuvan juhlapäivän aaton ja lauantain säännöllinen työaika kahdeksan tuntia lukuun ottamatta pääsiäislauantaita sekä juhannus- ja jouluaattoja, jotka ovat vapaapäiviä, elleivät tuotannon tekniset syyt muuta vaadi. Samaten on uudenvuodenpäiväviikon, loppiaisviikon, vapunpäiväviikon, helatorstaiiviikon ja itsenäisyyspäiväviikon sekä joulun ja pääsiäisen jälkeinen lauantai vapaapäivä sellaisessa työssä, jossa lauantai on säännön mukaisesti työvuoroluettelon mukainen vapaapäivä. Vapaapäivän ollessa liikkuva viikonpäivä suoritetaan vastaava työajan lyhennys työvuoroluettelon puitteissa.

Rajoitus

Edellisen kappaleen määräystä ei sovelleta keskimääräistä viikkotyöaikaa käytettäessä eikä myöskään silloin, kun vuorokautinen säännöllinen työaika on järjestetty edellä työehtosopimuksen 12 §:n kolmannen kappaleen mukaisesti.

Helatorstaiiviikon työaika

Helatorstaiiviikon vaikutuksesta työaikaan on sovittu liittojen välillä 22.2.2002 allekirjoitetulla pöytäkirjalla.

15 § Päivittäisen työajan järjestäminen sekä päivittäiset lepoajat

Päivittäisen säännöllisen työajan järjestää työnantaja yksityiskohtaisesti työaikalain sekä työehtosopimuksen määräysten pohjalta.

Lepoaika päivätyössä

Säännöllisen työajan ollessa päivätyössä yli kuusi tuntia on työntekijällä tunnin kestävä lepoaika, jolloin hän saa vapaasti poistua työpaikaltaan, mikäli työn tekninen laatu ei aseta estettä. Työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella päivätyön lepoaika voidaan lyhentää vähintään puoleen tuntiin edellyttäen, että työntekijä saa sen aikana esteettömästi poistua työpaikalta.

Arkipyhäviikkojen arkipyhien aattoja koskien voidaan paikallisesti sopia työajan sijoituksesta ja työskentelystä myös päivätyössä ilman ruokailutaukoa. Tällöin työntekijällä on oikeus työnsä ääressä pitää kaksi kymmenen minuutin pituista taukoa, mikäli se on mahdollista tuotannon jatkuvaa kulkua keskeyttämättä. Mikäli tämä ei työn luonteen vuoksi ole mahdollista, työntekijälle järjestetään yksi 15 minuutin pituinen tauko.

Vuorotyö

Vuorotyössä ei työntekijällä ole lepoaikaa, mutta hänelle varataan tilaisuus työn aikana tapahtuvaan ruokailuun työn suorittamisen kannalta kulloinkin sopivimpana ajankohtana pyrkimyksenä ruokailun ajoittuminen työvuoron puolivälin tienoille.

Mikäli työn laatu ja tuotannon järjestely eivät sitä estä, voidaan kaksivuorotyössä sopia puolen tunnin lepoajasta, jonka aikana työntekijä saa vapaasti poistua työpaikalta.

Virvokkeiden nauttiminen

Työntekijällä on oikeus kahdesti päivässä nauttia työpaikalla virvokkeita tuotannon jatkuvan kulun kuitenkin keskeyttämättä ja siten, että siitä mahdollisimman vähän koituu haittaa tuotannolle.

16 § Työviikon ja työvuorokauden alkaminen

Työviikko lasketaan alkavaksi yksi- ja kaksivuorotyössä maanantaina aamuvuoron alkamisajasta sekä kolmivuorotyössä sunnuntaina yövuoron alkamisajasta. Keskeyttämättömässä kolmivuorotyössä lasketaan sunnuntaivuorokausi kolmivuorotyössä alkavaksi lauantaina yövuoron alkamisajasta.

17 § Muutoksista ilmoittaminen

Työvuoroluettelon sekä työajan tasoittumisjärjestelmän muutoksista on ilmoitettava asianomaisille työntekijöille hyvissä ajoin ja, mikäli mahdollista, kaksi viikkoa ennen muutoksen voimaantuloa. Muutoksen aiheutuessa sellaisesta äkillisestä tai yllättäen ilmenneestä syystä, johon työnantaja ei ole voinut ennakolta varautua, asiasta on ilmoitettava ensi tilassa.

Työaikamuodon muuttamista lyhyeksi ajaksi ei tule suorittaa, ellei se johdu poikkeuksellisesta tarpeesta.

18 § Työaika päivätyössä sekä yksi- ja kaksivuorotyössä**Työajan tasaamisen soveltamisala**

Työajan tasaaminen koskee niitä työaikamuotoja, joissa säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa. Sellaisia ovat normaalisti päivätyö, kaksivuorotyö sekä jatkuva yksi- ja kaksivuorotyö. Lisäksi edellytetään, että työntekijällä on enintään 30 arkipäivän pituinen vuosiloma sekä että hänen vuotuista työaikaansa lyhentävät muutoin vain kirkolliset juhlapyhät, juhannusaatto, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, uudenvuodenpäivä ja vapunpäivä.

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

Työajan tasaamisvapaan kertyminen

Työntekijälle kertyy vapaata kalenterivuoden aikana edellä ensimmäisessä kappaleessa tarkoitetuissa työaikamuodoissa tehdyistä säännöllisistä työpäivistä seuraavasti:

Vähintään	17 työpäivää	1 vapaa
"	34 "	2 vapaata
"	51 "	3 "
"	68 "	4 "

”	85 ”	5 ”
”	102 ”	6 ”
”	119 ”	7 ”
”	136 ”	8 ”
”	153 ”	9 ”
”	170 ”	10 ”
”	187 ”	11 ”
”	204 ”	12 ”
”	212 ”	12,5 ”

Säännöllisiin työpäiviin rinnastettavat päivät

Tehtyihin säännöllisiin työpäiviin rinnastetaan vapaan kertymistä laskettaessa

- Päivät, joilta työnantaja työehtosopimuksen mukaisesti maksaa palkkaa työntekijän sairauden tai synnytysloman sekä alle 10-vuotiaan lapsen sairauden ajalta karenssipäivä kummassakin sairaustapauksessa mukaan lukien
- Työnantajan korvattava koulutus- ja matkustusaika säännöllisen työajan osalta
- Työehtosopimuksen 31 §:ssä tarkoitetut palkalliset poissaolopäivät
- TEAM Teollisuusalojen ammattiliiton liittovaltuuston ja/tai -hallituksen kokouksiin säännöllisen työajan osalta käytetty aika
- Enintään 30 työpäiväksi sattuvaa lomautuspäivää vuodessa, ei kuitenkaan lomautuksen johtuessa muiden työntekijöiden vuosilomista
- Tässä sopimuskohdassa tarkoitetut vapaapäivät

Annettavan vapaan sisältyessä edellä mainittuun säännöllisiä työpäiviä kerryttävään aikaan katsotaan vapaapäivä pidetyksi.

Ylimääräisten vapaiden huomioon ottaminen

Työajan tasaamisvapaan määrästä vähennetään muut kuin tämän pykälän ensimmäisessä kappaleessa mainitut vuotuista työaikaa lyhentävät sopimukseen tai käytäntöön perustuvat vuosilomajärjestelyt tai vuosittain säännöllisesti toistuvat ylimääräiset vapaapäivät.

Kertyneen vapaan antaminen

Kalenterivuoden aikana kertynyt vapaa on annettava työntekijälle viimeistään seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä, ellei paikallisesti työnantajan ja työntekijän kesken toisin sovita. Vapaan antamistavan ja ajankohdan määrää työnantaja. Ajankohdasta ilmoitettaessa noudatetaan työehtosopimuksen 17 §:n ilmoitusaikojia, ellei paikallisesti toisin sovita.

Vapaata annetaan vähintään työvuoro kerrallaan sekä täyden työvuoron yli ansaittu vapaa (neljä tuntia) yhdenjaksoisesti, ellei paikallisesti toisin sovita.

Työsuhteen päättymistilanteet

Työntekijän työsuhteen päättyessä hyvitetään kertyneet, mutta siihen mennessä pitämättömät vapaat maksamalla niistä korvaus keskituntiansiota laskenta-perusteena käyttäen.

Vastaavasti työnantaja voi työsuhteen päättyessä pidättää lopputilistä liikaa annetut vapaat.

Paikallinen sopiminen vapaiden pitämättä jättämisestä

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

Ansiotaso

Tuntipalkkaisille työntekijöille maksetaan vapaan ajalta korvaus keskituntiansiota laskentaperusteena käyttäen. Kuukausipalkkaisten työntekijöiden kuukausipalkka säilytetään vastaavasti ennallaan.

Korvaus viikoittaista ylityötä koskevien säännösten mukaan

Annettavien vapaapäivien lyhentäessä työntekijän säännöllistä viikkotyöaikaa maksetaan vapaapäivänä tehdystä työstä korvaus kuten viikoittaisesta ylityöstä.

Vuosiloman ansaitseminen

Vuosiloman pituutta laskettaessa pidetään tässä pykälässä tarkoitettuja vapaapäiviä työssäolon veroisina.

19 § Keskeytyvä kolmivuorotyö**Työajan pituus ja työajan tasaaminen**

Säännöllinen työaika keskeytyvässä kolmivuorotyössä on 8 tuntia vuorokaudessa ja keskimäärin 35,8 tuntia viikossa. Vuosityöaika saadaan kertomalla työviikot luvulla 35,8. Työajan tasaaminen tapahtuu antamalla vapaata siten, että työaika enintään vuoden pituisena ajanjaksona tasoittuu sanottuun keskimäärään. Työtä varten tulee ennalta laatia työvuoroluettelo vähintään tasoittumisjakson pituiseksi ajaksi. Työntekijä tulee työajan tasaamisen piiriin työskenneltyään keskeytyvässä kolmivuorotyössä aamu-, ilta- ja yövuoron.

Työajan tasaamisesta aiheutuvan ansion vähentymisen korvaaminen

Työajan tasaamisesta aiheutuva ansion vähentyminen korvataan siten, että työntekijä ansaitsee jokaiselta keskeytyvässä kolmivuorotyössä työskentelemältään säännöllisen työajan tunnilta senttimääräisen lisän, jonka suuruus on 11,0 prosenttia työntekijän työehtosopimuksen 8 §:n mukaan määräytyvästä keskituntiansiosta. Lisä maksetaan myös työehtosopimuksen mukaan työnantajan korvattavalta matkustamis- ja koulutusajalta säännöllisen työajan osalta sekä ajalta, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa.

Mikäli ansaittujen lisien maksamisajankohdista ei paikallisesti toisin sovita, lisät maksetaan palkanmaksukausittain.

Vuosiloman ansaitseminen

Vuosiloman pituutta laskettaessa työtuntijärjestelmän mukaisia vapaapäiviä pidetään työssäolon veroisina, kuitenkin vähennettynä päivätyöntekijöiden asianomaiseen kalenterikuukauteen sisältyvien tavanomaisten vapaapäivien lukumäärällä.

Viikoittainen ylityö

Työviikon työtuntijärjestelmän mukaisen viikkotyöajan ylittävä työ korvataan siten, kuin viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

Muuhun työaikamuotoon siirtyminen sekä työsuhteen päätyminen

Muuhun työaikamuotoon siirryttäessä sekä työntekijän työsuhteen päättyessä sovitaan ansaittujen pitämättä jääneiden vapaiden korvaamisesta joko antamalla vastaavasti vapaata tai maksamalla rahassa 8 §:n mukaista keskituntiansiota laskentaperusteena käyttäen.

20 § Keskeytymätön kolmivuorotyö**Työajan pituus ja työajan tasaaminen**

Säännöllinen työaika keskeytymättömässä kolmivuorotyössä on 8 tuntia vuorokaudessa ja keskimäärin 35 tuntia viikossa. Työajan tasaaminen tapahtuu antamalla vapaata siten, että työaika enintään vuoden pituisena ajanjaksona tasoittuu sanottuun keskimäärään. Työtä varten tulee ennalta laatia työtuntijärjestelmä vähintään tasoittumisjakson pituiseksi ajaksi. Työntekijä tulee työajan tasaamisen piiriin työskenneltyään keskeytymättömässä kolmivuorotyössä aamu-, ilt- ja yövuoron.

Työajan tasaamisesta aiheutuvan ansion vähentymisen korvaaminen

Työajan tasaamisesta aiheutuva ansion vähentyminen korvataan siten, että työntekijä ansaitsee jokaiselta keskeytymättömässä kolmivuorotyössä työskentelemältään säännöllisen työajan tunnilta senttimääräisen lisän, jonka suuruus on 14,3 prosenttia työntekijän työehtosopimuksen 8 §:n mukaan määräytyvästä keskituntiansiosta. Lisä maksetaan myös työehtosopimuksen mukaan työnantajan korvattavalta matkustamis- ja koulutusajalta säännöllisen työajan osalta sekä ajalta, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa.

Ansaittujen lisien maksamisajankohdista voidaan paikallisesti sopia käytettävän vuorojärjestelmän tarpeiden mukaan sekä sitä silmällä pitäen, että suositeltavaa on mahdollisimman tasaisen ansion aikaan saaminen.

Vuosiloman antaminen

Työajan tasaamisen tapahtuessa 5-vuorojärjestelmää käyttäen annetaan työntekijälle vuosilomaa varten 22 päivän pituinen yhdenjaksoinen vapaa-aika 20.5 ja 20.9 välisenä aikana. Edellä olevasta käyttämättä jäävät lomapäivät 24 päivän loman osasta annetaan pääsääntöisesti yhdessä jaksossa sen kalenterivuoden aikana, jolloin lomanmääräytymisvuosi päättyy. Paikallisesti sopien voidaan tämän kappaleen vuosiloman antamista koskevista määräyksistä poiketa.

Käytettävästä vuorojärjestelmästä riippumatta annetaan 24 päivää ylittävä loman osa sen kalenterivuoden aikana, jolloin lomanmääräytymisvuosi päättyy tai sitä

seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä. Paikallisesti sopien voidaan tämän kappaleen määräyksistä poiketa.

Muilta osin noudatetaan vuosilomaa annettaessa, kuten myös vuosilomien ajankohdista ilmoitettaessa, vuosilomalain määräyksiä.

Viikoittainen ylityö

Työviikon työtuntijärjestelmän mukaisen viikkotyöajan ylittävä työ korvataan siten, kuin viikoittaisesta ylityöstä on sovittu. Keskeytymättömän kolmivuorotyön päättyessä kesken tasoittumisjakson, lasketaan vuorokautista ylityötä mukaan lukematta, montako tuntia keskimääräinen työaika kesken jääneenä ajanjaksona on viikkoa kohti 35 tuntia pidempi. Näin lasketuilta sanotun tuntimäärän ylittäviltä tunneilta maksetaan korvaus, kuten viikoittaisesta ylityöstä.

Arkipyhäkorvaukset

Arkipyhäkorvaukset maksetaan työehtosopimuksen 30 §:n mukaisin edellytyksin.

Muuhun työaikamuotoon siirtyminen sekä työsuhteen päätyminen

Muuhun työaikamuotoon siirryttäessä sekä työntekijän työsuhteen päättyessä sovitaan ansaittujen pitämättä jääneiden vapaiden korvaamisesta joko antamalla vastaavasti vapaata tai maksamalla rahassa 8 §:n mukaista keskituntiansiota laskentaperusteena käyttäen.

21 § Ylityö, lisätyö sekä sunnuntaityö**Ylityön teettäminen**

Ylityötä tehdään työaikaan nähden laissa säädetyin rajoituksin sekä maksetaan sen ajalta palkka ja ylityökorvaus siten, kuin jäljempänä tässä pykälässä sanotaan.

Työnantajan tulee, mikäli mahdollista, ilmoittaa työntekijälle ylityöstä ennen edellisen työvuoron päättymistä.

Vuorokautinen ylityö

Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan työaikalain mukaisesti korotettu palkka. Siten kahdelta ensimmäiseltä ylityötunnilta maksetaan 50 prosentilla ja sen jälkeisiltä ylityötunneilta 100 prosentilla korotettu palkka. Työehtosopimuksen 13 §:n 3. kappaleen tarkoittamassa tapauksessa ylityökorotus maksetaan sovitun säännöllisen työajan jälkeisiltä tunneilta.

Vuorokauden vaihteen yli jatkunut ylityö luetaan kuuluvaksi sen vuorokauden tunteihin, jolloin ylityö alkoi.

Viikoittainen ylityö

Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan kahdeksalta (8) ensimmäiseltä ylityötunnilta 50 prosentilla ja seuraavilta ylityötunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.

Korvaus viikoittaista ylityötä koskevien säännösten mukaan (ns. Tes-ylityö)

Pääsiäislauantaina sekä juhannus- ja jouluaattona tehdystä työstä maksetaan korvaus kuten viikoittaisesta ylityöstä. Samaa sääntöä noudatetaan arkipyhä-

viikkojen työvuoroluettelon ylittävään työhön, mikäli sitä ei korvata vuorokautisena ylityönä. Tämä kappale ei koske keskeytymätöntä vuorotyötä.

Mikäli työntekijällä vuosiloman, sairauden, työnantajan määräyksestä suoritettun matkan tai muun hänestä riippumattoman hyväksyttävän syyn takia ei ole työviikon työvuoroluettelon mukaisina työpäivinä ollut mahdollisuutta työskennellä koko säännöllistä viikoittaista työaikaansa ja hän tällöin tekee työtä työvuoroluettelon mukaisena vapaapäivänään, maksetaan vapaapäivänä tehdystä työstä korvaus, kuten viikoittaisesta ylityöstä.

Edellä oleva kappale muuttuu 1.3.2013 lukien seuraavan sisältöiseksi:

Mikäli työntekijällä vuosiloman, sairauden, työnantajan määräyksestä suoritettun matkan, **TT-SAK Yleissopimuksen 7 luvun 1 kohdan mukaiseen ammatilliseen ja 2 kohdan mukaiseen sekä 3 kohdan mukaiseen ay-koulutukseen osallistumisen vuoksi** tai muun hänestä riippumattoman hyväksyttävän syyn takia ei ole työviikon työvuoroluettelon mukaisina työpäivinä ollut mahdollisuutta työskennellä koko säännöllistä viikoittaista työaikaansa ja hän tällöin tekee työtä työvuoroluettelon mukaisena vapaapäivänään, maksetaan vapaapäivänä tehdystä työstä korvaus, kuten viikoittaisesta ylityöstä.

Rahakorvauksen vaihtaminen vapaa-aikaan

Lisä- ja ylityöstä maksettava palkka voidaan työaikalain 23 §:n mukaisesti sopia vaihdettavaksi vastaavaan vapaa-aikaan työntekijän säännöllisenä työaikana.

Eri työaikamuodot

Ylityötä koskevia määräyksiä on myös työehtosopimuksen 18, 19 ja 20 §:ssä.

Sunnuntaityökorotuksen maksaminen tietyissä erityistapauksissa

Työaikamuodosta riippumatta maksetaan sunnuntaityökorotus niissä arkityövuoroissa, jotka sisältyvät jouluaaton ja juhannusaaton aamuvuorolla alkavaan kolmen vuorokauden jaksoon. Pääsiäislauantaina tehdystä työstä maksetaan sunnuntaityökorotus jokaisessa työvuorossa.

Yli- ja sunnuntaityökorotuksen laskentaperuste

Yli- ja sunnuntaityökorotuksen laskentaperusteena käytetään työehtosopimuksen 8 §:n mukaista keskituntiansiota.

Ylitöiden tarkastelujakso

Paikallisesti sopimalla ylitöiden enimmäismäärän tarkasteluajanjaksona käytetään yksinomaan kalenterivuotta.

22 § Hälytysluontoinen työ sekä varallaolo

Hälytysluontoisen työn edellytykset sekä siitä maksettava korvaus

Hälytysluontoista työtä on työ, jota tehdään hälytyskutsun perusteella ja työntekijä joutuu tulemaan työhön säännöllisen työaikaansa ulkopuolella ja poistuttuaan työpaikalta. Mikäli työntekijä tulee tekemään työtä hälytyskutsun perusteella varsinaisen työaikaansa ulkopuolella, maksetaan hänelle tällöin tehdyn työn lisäksi kahden (2) tunnin palkkaa vastaava korvaus ilman ylityökorotusta. Työajalta

maksetaan 100 %:lla korotettu palkka. Yhtä tuntia lyhyemmältä työajalta maksetaan tunnin palkka.

Mikäli päivätyötä tekevä työntekijälle ilmoitetaan hänen kello 16 mennessä päättyvällä säännöllisellä työajallaan, että hänen tulisi säännöllisen työaikaansa päätyttyä ja työpaikalta jo poistuttuaan, samana päivänä palata kello 21 jälkeen alkavaan ylityöhön, maksetaan hänelle ylimääräinen kahden (2) tunnin palkkaa vastaava korvaus ilman ylityökorotusta. Tehdystä ylityöstä maksetaan palkka sekä ylityökorotus, kuten edellä työehtosopimuksen 21 §:ssä on sanottu. Yhtä tuntia lyhyemmältä työajalta maksetaan tunnin palkka.

Työhön käytettyä aikaa, jolta työntekijälle edellä tässä pykälässä sanotun mukaisesti on maksettu korotettua palkkaa, ei lueta säännölliseen työaikaan.

Varallaolo

Milloin työntekijä sopimuksen mukaan, jossa on määriteltävä varallaoloajan pituus, on velvollinen oleskelemaan asunnossaan, josta hänet tarvittaessa voidaan kutsua työhön, maksetaan hänelle tällaiselta asuntovarallaoloajalta puoli palkkaa varallaoloaikaa työaikaan lukematta. Muunlaisesta varallaolosta sovittaessa on samalla sovittava siitä maksettavan korvauksen määrästä ottaen huomioon tällaisen vapaamuotoisen varallaolon työntekijän vapaa-ajan käytölle aiheuttamat rajoitukset.

Varallaoloaikana ei sovelleta tämän pykälän hälytysluontoista työtä koskevia määräyksiä.

IV SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET

23 § Vuosiloma

Vuosiloman määräytyminen

Työntekijä saa voimassa olevan lain mukaisen vuosiloman.

Mikäli työntekijä on työnantajan aloitteesta siirtynyt saman työnantajan toiseen tuotantolaitokseen, luetaan vuosiloman pituutta laskettaessa työntekijän hyväksi hänen yhtämittaisesti saman työnantajan palveluksessa oloaikansa.

Työssäoloon rinnastettavat ammattiliiton kokoukset

Mikäli työntekijälle on annettu vapautusta työstä hänen osallistuaan

- TEAM Teollisuusalojen ammattiliiton liittokokoukseen
- TEAM Teollisuusalojen ammattiliiton valtuuston tai hallituksen kokoukseen
- SAK:n edustajakokoukseen tai SAK:n valtuuston kokoukseen

katsotaan tällainen työstä vapautuksen aika työssäolon veroiseksi vuosiloman pituutta laskettaessa. Työntekijän tulee vapautusta pyytäessään esittää asianmukainen selvitys edellä mainittuihin kokouksiin osallistumiseen tarvittavasta ajasta.

Vuosilomapalkka ja lomakorvaus

Vuosilomapalkka ja lomakorvaus määräytyvät keskusjärjestöjen välisen lomapalkkasopimuksen 21.3.2005 mukaisesti.

LomarahaaPääsääntö

Työntekijälle maksetaan lomarahana 50 prosenttia hänen vuosilomapalkastaan. Lomarahasta puolet maksetaan vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä. Jäljelle jäävä osuus lomarahasta maksetaan sen palkanmaksun yhteydessä, jolloin työntekijän palkka ensimmäiseltä vuosiloman jälkeiseltä työpäivältä maksetaan, tai olisi maksettu, ellei työntekijä olisi estynyt palaamasta työhön. Edellytyksenä lomarahaa jälkimmäisen osuuden maksamiselle on kuitenkin se, että työntekijän työsuhte on voimassa vielä vuosiloman viimeisenä päivänä.

Maksaminen useammassa erässä

Lomarahaa voidaan maksaa myös siten, että puolet siitä maksetaan yhtenä tai useampana eränä (esimerkiksi tilikausittain) 24 arkipäivää käsittävää loman osaa välittömästi edeltävän kahden kuukauden aikana sekä vastaavasti jäljelle jäävä osuus lomarahasta kyseistä loman osaa välittömästi seuraavan kahden kuukauden aikana.

Lomarahaa maksaminen lomakorvauksen yhteydessä

Lomarahaa maksetaan myös mahdollisen lomakorvauksen yhteydessä siinä tapauksessa, että työsuhte päättyy lomakautena (= 2.5. – 30.9.) muusta kuin työntekijästä itsestään johtuvasta syystä. Tällöin lomarahaa maksetaan ainoastaan edellisen päättyneen lomanmääräytymisvuoden lomakorvauksesta. Viimeisen kesken jääneen lomanmääräytymisvuoden lomakorvauksesta lomarahaa ei sen sijaan makseta. Tätä kappaletta sovellettaessa määräaikaisen työsuhteen päättymistä ei pidetä työntekijästä itsestään johtuvana työsuhteen päättymisen syynä.

Työsuhteen päättymisen lomakauden aikana

Työnantajan päättäessä työntekijän työsuhteen lomakauden aikana muusta kuin työntekijästä itsestään johtuvasta syystä kesken työntekijän vuosiloman, maksetaan työntekijälle myös lomarahaa jälkimmäinen osuus. Mikäli työntekijä ei ennen tällä tavoin tapahtunutta työsuhteensa päättämistä ole ehtinyt saada lainkaan vuosilomaa, maksetaan työntekijälle koko lomarahaa.

Lomarahaa maksaminen eläkkeelle siirtymisen yhteydessä

Työntekijän siirtyessä vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle, varhennetulle vanhuuseläkkeelle tai yksilölliselle varhaiseläkkeelle, lomarahaa maksetaan siitä vuosilomapalkasta ja mahdollisesta lomakorvauksesta, johon työntekijä on oikeutettu. Täten eläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomarahaa myös mahdollisesta kesken jääneen lomanmääräytymisvuoden lomakorvauksesta.

Asevelvollisuutta suorittamaan lähtevän työntekijän lomarahaa

Asevelvollisuutta suorittamaan lähtevän työntekijän lomarahaa maksetaan siitä vuosilomapalkasta ja lomakorvauksesta, johon hän palvelukseen astuessaan on oikeutettu.

Paikallinen sopiminen lomarahaa maksamisen ajankohdasta

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

Lomarahaa maksamisen siirrosta tulee sopia ennen vuosiloman tai sen osan alkamista. Maksuajankohdasta tulee sopia niin täsmällisesti, että lomarahaa erääntymispäivä – tai päivät ovat riidattomat.

Työntekijän työsuhteen päättyessä ennen lomarahaa paikallisesti sovittua maksuajankohdasta lomarahaa maksetaan työsuhteen päättyessä, mikäli työntekijä muutoin on siihen työehtosopimuksen mukaan oikeutettu. Mikäli lomarahasta on jo osa maksettu, koskee edellä sanottu lomarahaa vielä maksamatta olevaa osuutta.

Kotityöntekijät

Kotityöntekijälle maksetaan kunkin palkanmaksun yhteydessä lomakorvausta ja lomarahaa vastaava 14 prosentin suuruinen erillinen lisä. Mikäli kotityöntekijän työsuhte on lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä yhdenjaksoisesti kestänyt vähintään vuoden, lisän suuruus on 16,5 prosenttia.

24 §**Sairausajan palkka****Sairausajan palkan maksamisen ajallinen kesto**

Työnantaja maksaa työntekijälle, joka työnantajan hyväksymän selvityksen mukaan on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt työtä tekemästä ja jonka työsuhte ennen työkyvyttömyyden alkua on yhdenjaksoisesti jatkunut vähintään yhden kuukauden, sairausajan palkkana täyden palkan toisen sellaisen sairauspäivän alusta, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä, jäljempänä määriteltyjen ajanjaksojen työpäiviltä.

Työsuhte ennen työkyvyttömyyden alkua
jatkonut yhtäjaksoisesti

Ajanjakso

Vähintään yhden kuukauden, mutta alle kolme vuotta

28 päivää

Kolme vuotta, mutta alle viisi vuotta

35 päivää

Viisi vuotta, mutta alle kymmenen vuotta

42 päivää

Kymmenen vuotta tai kauemmin

56 päivää

Alle yhden kuukauden kestäneet työsuhteet

Jos sairaudesta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa ennen, kuin työntekijän työsuhte on jatkunut yhden kuukauden, maksaa työnantaja sairausajan palkkana 50 prosenttia työntekijän henkilökohtaisesta aikapalkasta enintään työkyvyttömyyden alkamispäivän ja sen jälkeiset yhdeksän (9) arkipäivää käsittävän ajanjakson työvuoroluettelon mukaisilta työpäiviltä. Muilta osin (esimerkiksi karenssipäivä) noudatetaan tämän pykälän määräyksiä.

Saman sairauden uusiutuminen

Jos työntekijä sairastuu uudelleen samaan sairauteen enintään 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolloin viimeksi maksettiin sairausajan palkkaa tai sairaus-

päivärahaa, käsitellään tapausta yhtenä sairautena. Tällöin sairausajan palkan maksamista jatketaan tämän pykälän mukaisesti, kuitenkin enintään edellä toisessa kappaleessa tarkoitetun ajanjakson päättymiseen saakka. Saman sairauden uusiutuessa korvausajanjakso voi koostua myös useammasta työkyvyttömyysjaksosta; sairausajan palkkaa maksetaan siinäkin tapauksessa enintään edellä mainitun ajanjakson päättymiseen saakka. Ratkaisu sen seikan suhteen, onko kyseessä sama vaiko eri sairaus, tapahtuu epäselvissä tapauksissa sairausvakuutuslain tulkintoja noudattaen.

Samana sairauden uusiutuessa ei uuteen työkyvyttömyysjaksoon enää liitetä karenssipäivää. Myös ensimmäisen työkyvyttömyysjakson mahdollinen karenssi-päivä poistuu siinä tapauksessa, että työkyvyttömyysjaksot yhteen laskettuina ovat ensimmäisen sairastumispäivän jälkeen jatkuneet vähintään kuusi (6) arkipäivää.

Karenssipäivän poistuminen

Sairausajan palkka maksetaan myös karenssipäivältä seuraavissa tapauksissa:

- Työntekijän työsuhte on ennen sairauden alkua jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään vuoden
- Sairauden aiheuttaman työkyvyttömyyden jatkuessa sairastumispäivän jälkeen vähintään kuusi (6) arkipäivää sekä
- Työkyvyttömyyden aiheuttua työpaikalla todistettavasti sattuneesta työtapaturmasta
- Saman sairauden uusiutuessa siten, kuin edellä tässä pykälässä on sanottu

Sairastuminen kesken työpäivän

Työntekijän sairastuessa kesken työpäivänsä hänelle maksetaan palkka sairastumispäivän loppuun ja seuraavaa työpäivää (jos työntekijä olisi työssä) pidetään karenssipäivänä.

Työkyvyttömyyden toteaminen pääsääntöisesti lääkärintodistuksella

Työkyvyttömyys todetaan yrityksen työterveyslääkärin tai muulla työnantajan hyväksymällä lääkärintodistuksella. Edellisen virkkeen mukaisesti taannehtiva lääkärintodistus hyväksytään, mikäli lääkäri on kirjoittanut todistukseen perusteet taannehtivuudelle.

Työntekijällä on edelleen oikeus valita lääkäriinsä. Tarkoituksena ei kuitenkaan ole, että työntekijä valitsisi toispaikkakuntalaisen tai sellaisen lääkärin palveluksia, joita hänen ei ole mahdollista saada oman säännöllisen työaikansa ulkopuolella. Sairausajan palkan maksamisen perusteena oleva työkyvyttömyys todetaan ensisijaisesti yrityksen työterveyslääkärin antamalla todistuksella, ellei työntekijä esitä perusteltua syytä muun lääkärin käyttöön.

Tällaisia syitä voivat olla esimerkiksi oma lääkäri –järjestelmän käyttäminen, erikoislääkärin tarve, pitkäaikainen hoitosuhde, työterveysaseman aukioloajat tai pitkä matka työterveyslääkärin vastaanotolle. Omankin työterveyslääkärin palvelujen osalta tarkoituksena on, että niitä, mikäli mahdollista, käytetään työntekijän säännöllisen työajan ulkopuolella.

Edellytykset työterveyshoitajan tai terveydenhoitajan todistuksen hyväksymiselle epidemiatilanteissa

Työntekijöiden sairastumiset voivat epidemioiden aikana olla siinä määrin lukuisia, että lääkäriin pääsy vaikeutuu. Sama tilanne voi syntyä tilapäisesti myös silloin, kun lääkärin palveluksia asian hoitamiseksi ei riittävässä määrin ole saatavissa. Tällaisissa tapauksissa sairaus voidaan katsoa todistetuksi, kun työterveyshoitaja tai terveydenhoitaja tutkimuksensa perusteella ilmoittaa havaitsemansa oireet ja mahdollisen sairasloman tarpeen enintään kolmeen vuorokauteen saakka kerrallaan edellyttäen, että kertautuvan todistuksen antaja on sama työterveys-hoitaja tai terveydenhoitaja. Tällöin on kiinnitettävä erityistä huomiota mahdollisen lääkärin hoidon tarpeeseen. Lisäksi työterveyshoitajan tai terveydenhoitajan on ennen sairaslomatodistuksen antamista täytynyt yhdessä lääkärin kanssa todeta edellä tarkoitettujen tilanteiden olemassaolo.

Sairaslomatodistuksiin mahdollisesti liittyvät epäselvyydet

Sairaslomatodistus on edellä mainituin edellytyksin hyväksyttävä todistus, jolle työnantaja perustelluin syin pysty osoittamaan vääriinkäytöstä. Mahdolliset epäselvyydet ratkaistaan työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti saattaen asia tarvittaessa sairaslomatodistuksia käsitteleviin viranomais- ja asiantuntijaelimiin.

Työntekijän ilmoitusvelvollisuus sairastumisestaan

Työntekijän tulee ilmoittaa sairastumisestaan lähimmälle esimiehelleen tai työnantajan ilmoittamalle muulle henkilölle, mikäli mahdollista jo ennen työvuoron alkua. Tähän liittyvät menettelytavat työnantajan tulee saattaa työntekijöiden tietoon. Jos ilmoituksen tekeminen tahallisesti laiminlyödään, alkaa työnantajan sairausajan palkan maksuvelvollisuus aikaisintaan sinä päivänä, jona ilmoitus on tehty.

Sairausajan palkan epääminen

Sairausajan palkkaa ei makseta, jos työntekijä on aiheuttanut sairauden tai tapaturman tahallisesti, rikollisella toiminnallaan, kevytmielisellä elämällään tai muulla törkeällä tuottamuksella. Myös sairausajan palkkaetujen tahallinen vääriinkäyttö aiheuttaa sairausajan palkan epäämisen.

Palkka synnytyssloman ajalta

Työntekijälle, jonka työsuhte on jatkunut vähintään kuusi (6) kuukautta ennen synnytystä, maksetaan synnytyssloman ajalta palkkaa 42 päivän pituisen ajanjakson työpäiviltä työsuhtesopimuksissa tarkoitetun synnytyssloman alkamis-päivästä lukien.

Isyysvapaan palkka

Sairausvakuutuslain mukaiseen 18 arkipäivän pituiseen isyysvapaaseen liittyen maksetaan työntekijälle säännöllisen työajan palkka yhdeltä kuuden (6) arkipäivän isyysvapaajaksoilta. Isyysajan palkan maksussa noudatetaan samoja edellytyksiä ja muita säännöksiä kuin äitiysvapaan palkan maksamisessa.

Vähennykset sairausajan palkasta. Työnantajan palautusoikeus.

Sairauden tai synnytyssloman ajalta maksettavasta palkasta vähennetään, mitä työntekijä lain tai työsuhteeseen liittyvän tai muutoin työnantajan kanssa tehdyn

sopimuksen nojalla saa saman työkyvyttömyyden tai synnytyksen perusteella samalta ajanjaksolta päivä- tai äitiysrahaa tai siihen verrattavaa muuta korvausta, kuten esimerkiksi työ- tai tapaturmaeläkettä. Vähennysoikeutta ei kuitenkaan ole siltä osin, kuin korvausta maksetaan työntekijän itse kokonaan tai osaksi kustantaman vapaaehtoisin vakuutuksen perusteella.

Työnantaja on oikeutettu nostamaan itselleen palautuksena työntekijälle tulevan edellisessä kappaleessa tarkoitetun päivä- tai äitiysrahan tai siihen verrattavan korvauksen taikka saamaan sen määrän takaisin työntekijältä siltä ajalta, jolta työnantaja on maksanut työntekijälle sairausajan tai synnytysloman palkkaa, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrän.

Jos päivä- tai äitiysrahaa tai siihen verrattavaa korvausta ei työntekijästä itsestään johtuvista syistä makseta tai se maksetaan vähäisempänä, kuin mihin työntekijällä lain mukaan olisi ollut oikeus, työnantajalla on oikeus vähentää sairaus- tai synnytysloman palkasta työntekijän laiminlyönnin johdosta suorittamatta jäänyt päiväraha tai sen osa.

Työnantajan maksamien korvausten laskentaperuste

Tässä pykälässä tarkoitetut korvaukset maksetaan työehtosopimuksen 8 §:n mukaista keskituntiansiota laskentaperusteena käyttäen.

Muu järjestely paikallisesti sopien

Paikallisesti sopien sairausajan palkan maksaminen voidaan järjestää sitä varten perustetun erityisen kassan välityksellä hoidettavaksi.

25 § Lapsen sairastuminen

Korvauksen maksamisen yleiset edellytykset

Työehtosopimuksen 24 §:n sairausajan palkkaa koskevan säännöksen sisältämiä periaatteita noudattaen maksetaan alle 10-vuotiaan oman lapsen tai muun kodissa pysyvästi asuvan alle 10-vuotiaan lapsen äkillisesti sairastuessa äidille tai isälle, tai jälkimmäisen tapauksen ollessa kyseessä asianomaiselle huoltajalle, korvaus lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä lyhyestä, tilapäisestä poissaolosta. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä ja että poissaolosta annetaan työehtosopimuksen 24 §:n sairausajan palkan maksamista koskevien määräysten mukainen selvitys. Edellä sanottua sovelletaan myös yksinhuoltajiin.

Korvaus maksetaan myös siinä tapauksessa, että toinen vanhemmista on sairauden, matkan, työskentelystä, opiskelusta tai koulutukseen osallistumisesta johtuvan toisella paikkakunnalla asumisen tai muun vastaavan syyn vuoksi tilapäisesti estynyt osallistumasta lapsen hoitoon eikä muuta hoitoa saada järjestetyksi tämän pykälän mukaisesti. Tätä kohtaa sovellettaessa opiskelu rinnastetaan ansiotyöhön.

Saman sairastumisen johdosta korvausta maksetaan vain toiselle vanhemmista. Tarvittaessa työnantajalla on oikeus saada selvitys siitä, että vain toinen vanhemmista on käyttänyt tässä pykälässä tarkoitettua etuutta hyväkseen.

Selvitys lapsen sairaudesta ja sen aiheuttamasta poissaolosta

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

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

Lapsen sairastuminen kesken työpäivän

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

Saman sairauden uusiutuminen

Mikäli lapsi sairastuu uudelleen samaan sairauteen 30 päivän kuluessa, suoritetaan työehtosopimuksen sairausajan palkka myös lapsen hoidon osalta ilman karenssia, kuten se tapahtuisi työntekijän omanakin sairauden osalta. Sopimuksen tarkoitamana saman sairauden uusiutumisena ei pidetä kahden tai useamman lapsen sairastumista peräkkäin alle 30 päivän välein samassa perheessä. Myöskään työntekijän ja lapsen peräkkäiset sairaudet eivät keskenään muodosta työehtosopimuksen tarkoittamaa uusiutumistapausta.

Poissaolon pituus

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

Vuosiloman ansainta

Vuosilomalain 3 §:n luettelo työssäolopäivien veroisista päivistä ei sisällä lapsen sairastumisesta johtuvia poissaolopäiviä. Keskusjärjestöt ovat kuitenkin sopineet, että palkallinen poissaolo lapsen äkillisen sairastumisen johdosta ei vähennä työntekijän vuosiloman ansaitsemista. Tämän mukaan kyseiset poissaolopäivät rinnastetaan lain tarkoittamiin työssäolopäivien veroisiin päiviin.

Sopimusmääräyksessä tarkoitettu yksinhuoltaja

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

Lapsen vanhemmat saman työnantajan palveluksessa vuorotyössä

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

26 § Lääkärintarkastukset**1.1 Lakisäätöiset lääkärintarkastukset**

- 1.1.1 Työnantaja korvaa työntekijälle ansionmenetyksen hyvän työterveyshuolto-käytännön periaatteita, työterveyshuollon sisältöä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutusta koskevan valtioneuvoston asetuksen (1484/2001) tarkoittamissa ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa hyväksytyissä työsuhteen aikana suoritettavissa terveystarkastuksissa sekä niihin liittyvissä matkoissa hänen menettämiään säännöllisiä työtunteja vastaavalla ajalta. Samoin menetellään tapauksissa, joissa on kysymys nuorista työntekijöistä annetussa laissa (998/1993) ja säteilylaissa (592/1991) tarkoitetuista tutkimuksista. Samaa sääntöä noudatetaan lisäksi niissä tartuntatautilain (583/1986) edellyttämissä tutkimuksissa, jotka johtuvat työntekijän siirtymisestä saman yrityksen sisällä työtehtävään, jossa kyseinen lääkärintarkastus vaaditaan.
- 1.1.2 Työntekijälle, joka lähetetään edellä mainituissa lainkohdissa tarkoitettuihin tutkimuksiin tai määrätään tällaisessa tarkastuksessa jälkitarkastukseen, suorittaa työnantaja myös korvauksen välttämättömistä matkakustannuksista. Mikäli tutkimukset tai jälkitarkastus tehdään muulla paikkakunnalla, maksaa työnantaja myös päivärahan.
- 1.1.3 Mikäli tarkastus tapahtuu työntekijän vapaa-aikana, maksetaan työntekijälle korvauksena ylimääräisistä kuluista summa, joka vastaa sairausvakuutuslain mukaista tarveharkintaisen päivärahan määrää.

1.2 Muut lääkärintarkastukset

Ansionmenetyksen korvattavuuden edellytykset ovat seuraavat:

1.2.1 Perusedellytykset (koskevat kaikkia kohtia 1.2.21 – 1.2.25)

- 1.2.11 Kysymyksessä on oltava sairastumis- tai tapaturmatapaus, jossa on välttämätöntä päästä nopeasti lääkärintarkastukseen. Työntekijän on esitettävä lääkärin-tarkastuksesta työnantajan hyväksymä selvitys (esimerkiksi lääkärintodistus tai lääkärinpalkkiokuitti) sekä työnantajan pyytäessä selvitys siitä, kuinka kauan lääkärintarkastus odotuksineen ja kohtuullisine matka-aikoineen kesti.
- 1.2.12 Muissa kuin kohdassa 1.2.11 tarkoitetuissa sairastumis- tai tapaturmatapauksissa edellytetään, että työntekijä varaa vastaanottoajan työaikana vain, jos se ei ole kohtuullisen ajan (esimerkiksi normaalitapauksissa viikon) kuluessa saatavissa työajanulkopuolella. Työntekijän on esitettävä luotettava selvitys siitä, ettei hän ole voinut saada vastaanottoa työajan ulkopuolella.
- 1.2.13 Työntekijän on ilmoitettava lääkäriin menostaan etukäteen työnantajalle. Jos ilmoitusta ei ylivoimaisen esteen takia voida etukäteen tehdä, on ilmoitus tehtävä välittömästi, kun se on mahdollista.
- 1.2.14 Lääkärintarkastus on järjestettävä työajan tarpeetonta menetystä välttämättä.
- 1.2.15 Mikäli työntekijä saa lääkärintarkastuksen ajalta sairausajan palkkaa, ei korvausta ansionmenetyksestä lääkärintarkastuksia koskevien sopimusmääräysten nojalla suoriteta. Korvausta ei suoriteta myöskään sairausajan palkkamääräysten edellyttämänä karenssipäivänä suoritettuna lääkärintarkastuksen ajalta.
- 1.2.16 Milloin sairaus on johtunut omasta törkeästä tuottamuksesta tai tahallisuudesta, ei ansionmenetystä korvata.
- 1.2.2 **Erityisedellytykset**
- Ansionmenetys korvataan:
- 1.2.21 Uusi tai uusiutuva sairaus
Sellaisen lääkärintarkastuksen ajalta, jossa todetaan työntekijän sairaus.
- Lääkärin toimenpiteestä johtuneen enintään vuorokauden kestäneen työkyvyttömyyden ajalta.
- Milloin työntekijä sairausoireiden vuoksi on otettu sairaalaan tarkkailtavaksi tai tutkittavaksi. Tällöin noudatetaan sairausajan palkkamääräyksiä.
- 1.2.22 Aikaisemmin todettu sairaus
Kroonisen sairauden edellyttämän lääkärintarkastuksen ajalta edellyttäen, että kysymyksessä on asianomaisen erikoisalaneläin lääkärin suorittama tarkastus hoidon määrittelemiseksi.
- Sairauden olennaisesti pahentuessa, minkä vuoksi työntekijän on ollut tarpeen hakeutua lääkärintarkastukseen.

Hoidon määrittelemiseksi tarpeellisen asianomaisen erikoisalalan lääkärin tarkastuksen ajalta, jossa annetaan määräys apuvälineen, esimerkiksi 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.

- 1.2.23 Laboratorio- ja röntgentutkimukset
Korvattavaan lääkärintarkastukseen välittömästi liittyvän laboratorio- ja röntgentutkimuksen ajalta. Laboratorio- ja röntgentutkimuksen tulee olla lääkärin määräämä ja siten osa tarkastusta. Erillisen laboratorio- ja röntgentutkimuksen ajalta aiheutuva ansionmenetys korvataan vain, jos työntekijällä ei ole mahdollisuutta päästä edellä mainittuun laboratorio- tai röntgentutkimukseen työajan ulkopuolella tai jos sairaus edellyttää tutkimuksen suorittamista ainoastaan tietynä vuorokauden ajankohtana. Tällainen ajankohtavaatimus tulee selvittää lääkärintodistuksella.
- 1.2.24 Raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset ja tutkimukset
Sairausvakuutuslain mukaisen äitiysrahan saamisen edellytyksenä olevan lääkärintodistuksen tai terveyskeskuksen todistuksen hankkimiseksi välttämättömän tarkastuksen ajalta.
- 1.2.25 Äkillinen hammassairaus
Jos äkillinen hammassairaus ennen hoitotoimenpiteitä aiheuttaa työntekijän työkyvyttömyyden, joka vaatii samana päivänä tai saman työvuoron aikana annettavaa hoitoa, hoitotoimenpiteen ajalta, mikäli hänen ei onnistu saada hoitoa työajan ulkopuolella. Työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys osoitetaan hammaslääkärin antamalla todistuksella.
- 1.3 Laskenta**
Edellä kohdissa 1.1 – 1.2 tarkoitettu ansionmenetys määräytyy työehtosopimuksen sairausajan palkan laskenta- ja yhteensovittusääntöjen mukaan. Samoin sovelletaan kohdassa 1.1.2 tarkoitettua päivärahan osalta työehtosopimuksen matkakustannusten korvausmääräyksiä.

27 § Ryhmähenkivakuutus

Työnantaja kustantaa työntekijöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen keskusjärjestöjen välillä sovitun mukaisesti.

28 § Työturvallisuus

Yleissääntö

Tapaturmien ja ammattitautien välttämiseksi ryhdytään työntekijöiden turvallisuutta silmällä pitäen kaikkiin tarpeellisiin toimenpiteisiin. Erityisesti milloin tuotannon yhteydessä joudutaan käyttämään erilaisia kemikaaleja, on työturvallisuuslain niitä koskevat määräykset otettava huomioon. Sanottu merkitsee muun muassa sitä, että työnantajan on selvitettävä, missä määrin ne ovat terveydelle vaarallisia sekä

huolehdittava tarpeellisista suojatoimenpiteistä. Lisäksi työturvallisuuskysymysten kaikin puolin tärkeää merkitystä korostaen liitot kiinnittävät paikallisten osapuolten huomiota myös tällä alueella tapahtuvaan rakentavaan yhteistoimintaan.

Kieltäytymistä suorittamasta työtä, jota varten viranomaisten määräämiä varmuuslaitteita ei ole tehty, ei ole pidettävä työehtosopimuksen vastaisena kieltäytymisenä työstä.

Suojavaatteet tai -varusteet

Mikäli asiantuntijalausuntojen, työtaturma- ja ammattitautitilastojen perusteella tai muuten yhteisesti todetaan, että suojavaatteiden tai -varusteiden käytöllä työssä on työturvallisuutta tai työterveyttä tässä työssä olennaisesti parantava vaikutus, työnantaja hankkii tällaisen suojavaatteen tai -varusteen työntekijän käyttöön, vaikka toimenpide ei työturvallisuuslain mukaan olisikaan välttämätöntä. Edellä sanottu ei tarkoita tavanomaista työvaatetusta.

Edellisen kappaleen määräystä sovelletaan ensisijaisesti

- Nokisiilojen täyttäjiin
- Ns. pienkemikaalien ja noen punnitsijoihin
- Nokisekoituskoneen hoitajiin sekä
- Nokisekoitusosastolla siivoojina työskenteleviin

V ERINÄISET KORVAUKSET

29 § Matkakustannusten korvaaminen

Matkojen suorittaminen

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

Matkan alkaminen ja päättymisen

Matka katsotaan alkaneeksi silloin, kun työntekijä lähtee välittömästi komennuspaikkakunnalle suuntautuvalla matkalla työpaikalta tai asunnostaan ja päättäneeksi silloin, kun hän palaa työpaikalleen. Mikäli työntekijä ei voi palata työpaikalleen säännöllisen työajan kuluessa, katsotaan matka päättäneeksi silloin, kun hän palaa asuntoonsa.

Matkustusaajan määrittely

Matkustusaika lasketaan etukäteen määriteltävien kulkuneuvojen lähtö- ja saapumisaikojen mukaan, mikäli ennalta ei ole toisin sovittu. Matkustusaikaan luetaan myös julkisten liikennevälineiden kulkuvuoroista johtuva välttämätön odotus.

Työkomennuksen kestäessä yli seitsemän (7) vuorokautta lisätään varsinaiseen matkustusaikaan yhden tunnin pituinen valmistautumisaika.

Matkustamisesta aiheutuvien kustannusten korvaaminenMatkaliput

Työnantaja korvaa kaikki komennuspaikkakunnalle ja sieltä takaisin tai edelleen toiselle komennuspaikkakunnalle tapahtuvasta matkustamisesta aiheutuvat tarpeelliset matkakustannukset. Tällaisiksi luetaan II-luokan määräiset matkalippujen hinnat, matkatavarakustannukset sekä yöllä matkustettaessa edellä mainitun luokan määräiset makuupaikkalippujen hinnat.

Oman auton käyttö

Työntekijän oman auton käytöstä matkatyössä sekä mahdollisesta muiden henkilöiden ynnä tavaran kuljettamisesta sovitaan ennen matkan alkamista. Milloin näin on sovittu, työntekijälle maksettava korvaus on määrältään se, jonka verohallitus vuosittain verovapaaksi vahvistaa.

Matka-ajan korvaus

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

Menetettyjä säännöllisiä työtunteja vastaavalta määrältä matkatunteja maksetaan keskituntiansion mukainen korvaus. Vapaa-aikana tapahtuvasta matkustamisesta maksetaan enintään 8 matkatunnilta keskituntiansion mukainen korvaus. Muilta matkatunneilta, kuitenkin enintään 8 tunnilta, maksetaan 90 % keskituntiansiosta.

Milloin työntekijälle on järjestetty makuupaikka, ei matka-ajan korvausta makseta kello 22 ja kello 7 väliseltä ajalta.

PäivärahatPäivärahan maksamisen edellytykset

Työn tekemispaikkakunnan sijaitessa yleisesti käytetyn kulkutien mukaisesti yli 55 kilometrin päässä työntekijän vakituisesta työpaikasta ja asunnosta työntekijälle maksetaan kultakin matkavuorokaudelta päivärahaa seuraavasti:

- Kokopäiväraha maksetaan työmatkan kestänyt yli kymmenen (10) tuntia
- Osapäiväraha maksetaan työmatkan kestänyt yli kuusi (6) tuntia
- Osapäiväraha maksetaan myös täyden matkavuorokauden jatkeesta, joka käsittää vähintään kaksi (2) ja enintään kuusi (6) tuntia.

Matkavuorokausi lasketaan alkavaksi matkan alkamisesta.

Päivärahan määrä

Päiväraha on määrältään se, jonka verohallitus vuosittain verovapaaksi vahvistaa.

Jos työntekijä jonakin matkavuorokautena saa ilmaisen tai matkalipun hintaan sisältyvän ruoan, päivärahan määrästä vähennetään puolet. Ilmaishuollon avulla tarkoitetaan kokopäivärahan kyseessä ollen kahta sekä osapäivärahan kyseessä ollen yhtä ilmaista ateriaa. Määräystä sovellettaessa ilmainen ruoka voi olla muunkin kuin työnantajan järjestämä.

Majoittumiskustannusten korvaaminen

Mikäli työntekijälle ei ole järjestetty majoittumismahdollisuutta, korvaa työnantaja työkomennuksen aikaisena majoittumiskorvauksena ensisijaisesti majoitusliikkeen antaman tositteen mukaisen määrän ja toissijaisesti muuhun luotettavaan selvitykseen perustuvan määrän tai kulloinkin voimassa olevan valtion matkustussäännön mukaisen majoittumiskorvauksen määrän.

Majoittumiskustannuksia ei korvata matkustusajalta silloin, kun työntekijälle on järjestetty ilmainen tyydyttävä asunto. Määräystä sovellettaessa ilmainen asunto voi olla muunkin kuin työnantajan järjestämä.

Vajailta alle kuusi (6) tuntia käsittäviltä majoitusvuorokausilta ei korvausta makseta.

Matkustusajalta majoittumiskustannuksia ei korvata eikä myöskään silloin, kun työntekijälle on järjestetty ilmainen tyydyttävä asunto. Määräystä sovellettaessa ilmainen asunto voi olla muunkin kuin työnantajan järjestämä.

Työnantajan järjestämän asunnon tasoKiinteät työkohteet

Työkohteen ollessa kiinteä ja työnantajan tällöin järjestäessä työntekijälle komennuspaikkakunnalta asunnon, tulee tarkoitukseen varatun majoituskaluston olla sellaista, että asumistilaa kutakin majoitettavaa työntekijää kohti on vähintään 10 kuutiometriä ja että samaan huoneeseen majoitetaan enintään kaksi henkilöä. Lisäksi majoitustilojen yhteyteen varataan olosuhteisiin nähden riittävät sosiaali- ja virkistystilat.

Työnantajan hankkimassa majoitukseen käytetyssä asuntovaunussa asumistilaa on oltava 7 kuutiometriä majoitettavaa työntekijää kohti.

Liikkuvat työryhmät

Osapuolet toteavat, että edellä sanotut asunnon tasoa koskevat määräykset eivät kaikissa olosuhteissa ole sovellettavissa. Esimerkiksi työn edistymisen myötä paikasta toiseen siirtyvät ns. liikkuvat työryhmät joutuvat työnsä laadun vuoksi asumaan tilapäismajoituksessa. Tällöin asumismuodot määräytyvät olosuhteiden mukaan.

Ateriakorvaus

Työn suorituspaikan sijaitessa yli 5 kilometrin päässä työntekijän vakinaisesta työpaikasta ja asunnosta työntekijälle maksetaan

- Matkakustannukset
- Matka-ajan korvaus edellä tässä pykälässä sanotun mukaisesti sekä
- Ateriakorvauksena ¼ kotimaan päivärahasta, mikäli työntekijällä ei ole mahdollisuutta ruokailla vakinaisella työpaikallaan tai kotonaan ja työpaikalla ei anneta ilmaista ruokaa.

Mikäli toisin ei ole sovittu, tapauksissa, joissa työntekijän edellisessä kappaleessa tarkoitettu työ matkoineen on kestänyt vähintään 12 tuntia ja työntekijä sen vuoksi voi palata kotiinsa vasta myöhään illalla, korvataan syntyvät kustannukset toisella

ateriakorvauksella. Mainittuihin tunteihin lasketaan mukaan myös välittömästi ennen matkaa saman työvuorokauden aikana tehdyt työtunnit.

Jos työntekijä kesken työpäivän joutuu kulkemaan vakinaisen työpaikan ja työn suorituspaikan välillä, hänelle maksetaan matkakustannukset ja matka-ajan korvaus, vaikka työn suorituspaikka sijaitsee alle 5 kilometrin päässä työntekijän varsinaisesta työpaikasta tai asunnosta.

Työ ulkomailla

Päiväraha

Ulkomaan komennuksella työntekijälle maksetaan ateriakorvauksen ja majoittumiskustannusten korvauksen asemesta kokonaiskorvauksena tavanomaisista kuluista maakohtaista päivärahaa verohallituksen vuosittain vero-vapaaksi vahvistama määrä. Työntekijän saadessa ilmaisen asunnon tai ruoan tai molemmat, päivärahaa vähennetään vastaavasti.

Ulkomaan päivärahan maksaminen alkaa sinä päivänä, kun työntekijä ylittää Suomen rajan.

Muut työehdot

Työajan osalta noudatetaan sen maan ja työpaikan työaikoja, missä työ suoritetaan.

Muilta osin sovelletaan myös ulkomaan matkoihin tämän pykälän määräyksiä.

Erityismääräyksiä matkатыötä koskien

Korvaus ruoasta rahana pyhä- ja juhlapäivinä

Työskennellessään vieraalla paikkakunnalla, jossa hänelle kustannetaan vapaa yöspito, työntekijä on pyhä- ja juhlapäivinä halutessaan oikeutettu saamaan korvauksen ruoasta rahana.

Kotimatkat

Työkomennuksen kestänyt kotimaassa vieraalla paikkakunnalla yhdenjaksoisesti vähintään kuusi viikkoa työntekijä on oikeutettu matkustamaan kotiinsa, mikäli työn teknillinen laatu tai muut pakottavat syyt eivät sitä estä. Tällöin työnantaja maksaa hänelle edellä tässä pykälässä sanotun mukaisesti matkan kotipaikkakunnalle ja sieltä takaisin työpaikalle sekä matkustamisen ajalta kulloinkin kysymykseen tulevan kotimaan päivärahan. Kotimatkan johdosta mahdollisesti menetettyä työaika ei sen sijaan korvata. Tämän kappaleen määräyksiä sovelletaan myös Ruotsissa, Norjassa tai Tanskassa tehtävään työhön.

Oleskelun kotipaikkakunnalla kestäessä tavanomaisen viikonloppuvapaan ajan ei edellä tässä pykälässä tarkoitettua laskua vastaan maksettavaa majoittumiskustannusten korvausta kyseiseltä ajalta keskeytetä.

Rajoitus pykälän soveltamista koskien

Tätä pykälää sovellettaessa työntekijän kotipaikkakunnalla tarkoitetaan tehdaspaikkakuntaa. Mikäli työtä komennuspaikkakunnalla kuitenkin suorittaa paikkakuntalainen tai muu työntekijä, joka on siellä työhön otettu, ei hän ole oikeutettu tässä pykälässä tarkoitettuihin etuihin.

Työturvallisuus

Tapaturmien ja ammattitautien välttämiseksi matkатыössä ryhdytään työntekijän turvallisuutta silmällä pitäen kaikkiin tarpeellisiin toimenpiteisiin. Kieltäytymistä suorittamasta työtä, jota varten viranomaisten määräämiä varmuuslaitteita ei ole tehty, ei ole pidettävä työehtosopimuksen vastaisena työstä kieltäytymisenä.

30 § Arkkipyhäkorvaus

Korvattavat arkkipyhät

Työntekijälle maksetaan arkkipyhäkorvauksena kahdeksan (8) tunnin palkka työehtosopimuksen 8 §:n keskituntiansiota laskentaperusteena käyttäen:

- Uudenvuodenpäivältä
- Muuksi arkipäiväksi kuin lauantaiksi sattuvalla loppiaisella
- Pitkäperjantailta
- Toiselta pääsiäispäivältä
- Vapunpäivältä
- Helatorstailta
- Juhannusaatolta
- Pyhäinpäivältä
- Jouluaatolta sekä
- Ensimmäiseltä ja toiselta joulupäivältä

Liittojen välillä 22.2.2002 allekirjoitetun pöytäkirjan mukaisesti helatorstain arkkipyhäkorvaus ei koske keskeytymätöntä kolmivuorotyötä eikä niitä jatkuvia (keskeytymättömiä) työaikamuotoja, joissa vuosityöaika on yli kahdeksan (8) tuntia päivätyön vuosityöaikaa lyhyempi.

Arkkipyhäkorvauksen maksamisen yleiset edellytykset

Edellytyksenä arkkipyhäkorvauksen maksamiselle on, että työntekijän työsuhde on yhdenjaksoisesti kestänyt vähintään kolme (3) kuukautta ennen kyseistä arkipyhää. Lisäksi edellytetään, että työntekijä on ollut työvuoroluettelon mukaisesti työssä viimeisenä arkipyhää edeltäneenä ja sitä lähinnä seuraavana työpäivänä tai toisena näistä päivistä, jos poissaoloon on ollut työnantajan lupa tai se on johtunut työntekijän sairaudesta, reservin harjoituksesta tai muusta niihin verrattavasta syystä.

Arkkipyhän osuminen tietyn poissaolon ajalle

Arkkipyhäkorvaus maksetaan tämän pykälän tarkoittamalle työntekijälle myös arkipyhiltä, jotka sattuvat

- Vuosiloman ajaksi
- Enintään kolme (3) kuukautta arkipyhää ennen kestäneen sairauden ajaksi
- Työehtosopimuksen 25 §:ssä tarkoitettujen lapsen sairaudesta johtuvan palkallisen poissaolon ajaksi
- Lakisääteisen vanhempainloman ajaksi
- Taloudellisista tai tuotannollisista syistä johtuvan enintään kaksi (2) viikkoa arkipyhää ennen kestäneen lomautuksen ajaksi
- Työntekijän vapaapäiväksi riippumatta siitä, onko työntekijä sanottuna päivänä ollut työssä. Jos poissaolo työvuoroluettelon mukaiseksi työpäiväksi sattuvana

arkipyhänä on johtunut muusta kuin hyväksyttävästä syystä, ei arkipyhäkorvausta kuitenkaan makseta.

Itsenäisyyspäivä

Jos työntekijä ei edellisessä kappaleessa mainittujen tilanteiden takia ole oikeutettu lainmukaiseen itsenäisyyspäivän palkkaan, maksetaan itsenäisyyspäivältä arkipyhäkorvaus tässä pykälässä määrätyn edellytyksin.

Viikko- tai kuukausipalkkaiset työntekijät

Arkipyhäkorvausta ei makseta viikko- tai kuukausipalkkaiselle työntekijälle.

Kotityöntekijät

Kotityöntekijälle maksetaan tämän pykälän määräyksiä soveltuvien osin noudattaen kunkin palkanmaksun yhteydessä hänen ansaitsemastaan rahapalkasta arkipyhäkorvausta vastaava 4,7 prosentin suuruinen erillinen lisä.

31 § Muita korvauksia

Kunnallisvaltuuston tai -hallituksen sekä vaalilautakunnan kokoukset

Työnantaja maksaa

- kunnallisvaltuuston tai -hallituksen jäsenenä toimivalle työntekijälle sekä
- valtiollisia tai kunnallisia vaaleja varten lain mukaan asetetun vaalilautakunnan tai -toimikunnan jäsenenä toimivalle työntekijälle

valtuuston tai hallituksen kokouksesta (a-kohta) tai tällaisen lautakunnan tai toimikunnan kokouksesta (b-kohta) aiheutuvasta säännöllisen työntekijän ansionmenetyksestä korvausta siten, että työntekijä yhdessä kunnan maksaman ansionmenetyksen korvauksen kanssa saa täydet palkkaedut.

Korvaus maksetaan sen jälkeen, kun työntekijä on toimittanut työnantajalle selvityksen kunnan maksamasta ansionmenetyksen korvauksesta.

50- ja 60-vuotispäivät

Työntekijällä, jonka työsuhte on yhdenjaksoisesti kestänyt vähintään kolme (3) kuukautta, on oikeus 50- ja 60-vuotispäivänään saada säännöllistä työaikaa vastaava palkallinen vapaa työstä merkkipäivän sattuessa hänen työvuoroluettelon mukaisesti työpäiväkseen.

Asevelvollisuuskutsunta

Kutsuntapäivän korvaus

Työnantaja maksaa varusmiespalveluksen edellyttämään kutsuntaan ensimmäisen kerran osallistuvalla työntekijällä kutsuntapäivän korvauksena yhden työpäivän ansiota vastaavan määrän. Kutsuntapäivän korvaus maksetaan vain siltä päivältä, jona kutsuntatoimitus pidetään.

Mikäli työntekijä kutsuntapäivänään on myös työssä, maksetaan hänelle edellisessä kappaleessa mainitun korvauksen lisäksi palkka työssäoloajalta.

Kutsuntaan liittyvä erillinen lääkärintarkastus

Kutsuntaan liittyvään erilliseen lääkärintarkastukseen osallistuvalla työntekijällä korvataan tästä johtuva ja hyväksyttävästi selvitetty säännöllisen työntekijän ansionmenetyksen.

Reservin harjoitukset

Työnantaja maksaa reservin harjoitukseen osallistuvalla työntekijälle harjoituksen ajalta palkkaa siten, että perheellinen työntekijä saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut ja perheetön 2/3 niistä. Määräystä sovelletaan myös väestönsuojelulain nojalla väestönsuojelun erikoistehtäviin koulutettaviin.

Sopimuskohta muuttuu 1.3.2013 lukien seuraavan sisältöiseksi:

Työnantaja maksaa reservin harjoitukseen osallistuvalla työntekijälle harjoituksen ajalta palkkaa siten, että työntekijä saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut. Määräystä sovelletaan myös väestönsuojelulain nojalla väestönsuojelun erikoistehtäviin koulutettaviin.

Omat häät. Läheisen omaisen kuolema

Työntekijällä on oikeus palkalliseen vapaaseen omana hääpäivänään. Työntekijällä on niin ikään oikeus saada yksi päivä palkallista vapaata läheisen omaisen kuoleman johdosta. Läheisenä omaisena pidetään työntekijän aviopuolisoa, lapsia ja otтолapsia, vakiintunutta avopuolisoa, vanhempia, veljiä ja sisaria sekä aviopuolison vanhempia.

Korvausten laskentaperuste

Tässä pykälässä mainitut korvaukset maksetaan työehtosopimuksen 8 §:ssä tarkoitettua keskituntiansiota laskentaperusteena noudattaen.

VI LUOTTAMUSMIEHET JA AMMATTIOSASTO

32 § Luottamusmiehet sekä työsuojeluvaltuutetut

Pääluottamusmiehen vapautus työstä ja kuukausikorvaus

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

Pääluottamusmiehen vapautus työstä ja kuukausikorvaus 1.2.2012 alkaen

Työntekijöiden lukumäärä	Vapautus työstä/viikko	Kuukausikorvauksen määrä
Alle 25 työntekijää	1 tuntia	57
25-50	6 tuntia	66
51-100	10 tuntia	72
101-150	15 tuntia	84
151-200	18 tuntia	95
201-350	23 tuntia	102
351-450	33 tuntia	114
451-	kokonaan vapautettu	119

Varaluottamusmies

Jos työnantaja irtisanoo pääluottamusmiehen varamiehen työ sopimuksen tai lomauttaa hänet silloin, kun hän ei toimi pääluottamusmiehen sijaisena taikka hänellä ei ole muutoinkaan luottamusmiehen asemaa, katsotaan irtisanomisen tai lomauttamisen johtuneen työntekijän luottamusmiestehtävästä, ellei työnantaja voi osoittaa toimenpiteen johtuneen muusta syystä. Tämä sopimusmääräyksen mukainen olettama on voimassa varamiehen toimikauden aikana ja kuusi kuukautta sen päättymisen jälkeen.

Sopimuskohta muuttuu 1.3.2013 lukien seuraavan sisältöiseksi:**Varaluottamusmies ja työsuojeluvaravaltuutettu**

Jos työnantaja irtisanoo pääluottamusmiehen varamiehen tai työsuojeluvaravaltuutetun työ sopimuksen tai lomauttaa hänet silloin, kun hän ei toimi pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun sijaisena taikka hänellä ei ole muutoinkaan luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun asemaa, katsotaan irtisanomisen tai lomauttamisen johtuneen työntekijän luottamusmiestehtävästä, ellei työnantaja voi osoittaa toimenpiteen johtuneen muusta syystä. Tämä sopimusmääräyksen mukainen olettama on voimassa varamiehen toimikauden aikana ja kuusi kuukautta sen päättymisen jälkeen.

Työsuojeluvaltuutetun kuukausikorvaus

Työsuojeluvaltuutetulle maksetaan edellisen taulukon mukainen kuukausikorvaus noudattaen pääluottamusmiesten työstä vapautuksen määrän porrastusta siten, että esimerkiksi taulukon pääluottamusmiehen työstä vapautuksen määrää 4 tuntia / viikko vastaa työsuojeluvaltuutetun ajankäytön laskentakaavan (toimialakohtainen) mukainen vapautus 16 tuntia / neljä viikkoa.

Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun oikeus käyttää yrityksen tavanomaisia toimistovälineitä

Työehtosopimuksen liitteenä olevan TT:n ja SAK:n välisen yleissopimuksen 4.2 kohdan toista kappaletta koskien liitot toteavat yhteisenä tulkintanaan, että tavanomaisten toimistovälineiden käsitteen piiriin kuuluvat myös yrityksessä yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internet-yhteys (sähköposti). Arvioinnissa voidaan ottaa huomioon mm. yrityksen koko, pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun tehtävien laajuus ja edellyttämä tarve sekä ajankäytön määrä. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

Luottamusmiehen asemaan liittyvä liittokäsittely

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun työsuhteen päättämiseen liittyvistä riidoista työnantajan on ilman tarpeetonta viivytystä ilmoitettava työnantajaliitolle, jonka on saatettava asia työntekijäliiton tietoon.

Liittojen on ilman aiheetonta viivytystä selvitettävä paikallisten osapuolten myötävaikutuksella työsuhteen päättämiseen liittyvät taustat.

Liittojen on viikon kuluessa selvitystyön päättymisestä käsiteltävä pääluottamusmiehen työsuhteen päättämiseen liittyvät erimielisyydet liittojen välisessä

neuvottelussa ja esitettävä omat kantansa asiassa. Liittojen kannat saatetaan tiedoksi työntajalle

33 § Työpaikan ilmoitustaulujen käyttö

TEAM Teollisuusalojen ammattiliiton sekä sen paikallisen ammattiosaston ja edunvalvontaryhmän ilmoituksia ja tiedotteita saadaan tehdasalueella kiinnittää työnantajan niitä varten osoitettaville ilmoitustauluille. Ne eivät saa olla ristiriidassa tämän työehtosopimuksen kanssa.

34 § Ammattiosaston kokoukset

Kokousten järjestäminen työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä
TEAM Teollisuusalojen ammattiliiton rekisteröidyllä alayhdistyksellä sekä sen työpaikalla olevalla edunvalvontaryhmällä tai vastaavalla on mahdollisuus työajan ulkopuolella (ennen työajan alkamista, ruokailutauolla tai välittömästi työajan päätyttyä sekä erikseen sovittaessa myös viikoittaisena vapaa-aikana) järjestää kokouksia työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä seuraavin edellytyksin:

Sopiminen työnantajan kanssa

- a) Kokouksen pidosta työpaikalla tai muussa jäljempänä b)-kohdassa tarkoitettussa paikassa on sovittava työnantajan kanssa mikäli mahdollista kolme päivää ennen aiottua kokousta.

Kokouspaikka

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

Kokouksen järjestäjän vastuu

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

Ammattiliiton edustajat

- d) Kokouksen järjestäjällä on oikeus kutsua kokoukseen TEAM Teollisuusalojen ammattiliiton ja sen alayhdistyksen, kuten myös asianomaisten keskusjärjestöjen edustajia.

TEAM Teollisuusalojen ammattiliiton toimihenkilöiden vierailut työpaikoilla

- e) TEAM Teollisuusalojen ammattiliiton toimihenkilöillä on oikeus käydä tutustumassa olosuhteisiin tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvilla työpaikoilla siitä asianomaiselle työnantajan edustajalle ilmoitettuaan.

35 § Ammattiyhdistysjäsenmaksujen pidättäminen

Työnantaja pidättää, mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, työntekijän palkasta palkanmaksukausittain TEAM Teollisuusalojen ammattiliiton jäsenmaksut ja tilittää TEAM Teollisuusalojen ammattiliiton osoittamalle pankkitilille. Jäsenmaksujen pidättäminen suoritetaan siten, kuin Suomen Työnantajain Keskusliiton (STK) ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön (SAK) välillä on erikseen sovittu. Työntekijälle annetaan verotusta varten todistus pidätetystä summasta kalenterivuoden tai työsuhteen päätyttyä.

VII JÄRJESTYSMÄÄRÄYKSIÄ**36 § Työvälineiden hoito**

Työntekijän tulee hyvin ja huolellisesti hoitaa työnantajan työtä varten antamia työvälineitä.

37 § Työajan tarkkailu

Työnantaja on oikeutettu järjestämään työajan tarkkailun kellokorttia tai muuta siihen rinnastettavaa laitetta apuna käyttäen. Järjestely ei saa aiheuttaa työntekijöille turhaa ajanhukkaa.

38 § Työsääntöjen ja muiden määräysten noudattaminen

Työpaikalle yhteistoimintalain mukaisesti sovittuja työsääntöjä ovat sekä työnantaja että työntekijät velvolliset noudattamaan.

Työntekijän on lisäksi noudatettava työnantajan tai tämän edustajan antamia määräyksiä ja ohjeita, mikäli ne eivät ole ristiriidassa voimassa olevan lainsäädännön, tämän työehtosopimuksen tai työsääntöjen kanssa.

39 § Työstä poissaolo

Sairastumisesta tehtävästä ilmoituksesta työnantajalle on säädetty työehtosopimuksen 24 §:ssä. Muun pätevän syyn takia voi työnjohtaja tai muu esimies työntekijän pyynnöstä myöntää luvan poissaoloon, mikäli sille ei ole tuotannollista estettä. Ilman pätevää estettä ei työntekijä saa jäädä pois työstään.

VIII NEUVOTTELUJÄRJESTYS**40 § Henkilökohtaiset työsuhteasiat**

Mikäli kysymys ei ole tämän työehtosopimuksen soveltamisesta tai tulkinnasta, työntekijän tulee häntä itseään henkilökohtaisesti koskevassa asiassa käännyä työnjohtajansa tai muun esimiehensä puoleen.

41 § Paikallinen sopiminen**Sopimisoikeus ja sopimusosapuolet**

Työehtosopimuksessa erikseen mainittu paikallinen sopiminen on mahdollista työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti joko työnantajan ja työntekijän kesken tai luottamusmiehen ja työnantajan kesken. Jälkimmäinen menettely tulee kysymykseen silloin, kun sovittava asia koskee koko tuotantolaitosta, työosastoa tai siihen verrattavaa suurempaa työntekijäryhmää.

Sopimuksen voimassaolo, sitovuus ja muoto

Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu. Luottamusmiehen kanssa tehty sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita luottamusmies TT:n ja SAK:n välisen yleissopimuksen mukaan edustaa ja se on solmittava kirjallisesti, mikäli jompikumpi sopijapuoli sitä pyytää. Kirjallinen sopimus on voimassa olevan työehtosopimuksen osa.

42 § Erimielisyydet ja niiden ratkaiseminen**Paikalliset neuvottelut sekä asian alistaminen liittojen ratkaistavaksi**

Jos työnantajan ja työntekijän välillä ilmaantuu erimielisyyttä työehtosopimuksen soveltamista, tulkintaa tai rikkomista koskevassa asiassa, on työpaikalla pyrittävä sovintoon neuvottelemalla työnantajan ja työntekijän kesken. Ellei asiaa saada työpaikalla selvitettyksi, voidaan se jommankumman paikallisen osapuolen niin halutessa alistaa liittojen ratkaistavaksi. Tällöin asiasta on laadittava muistio, jonka molemmat osapuolet allekirjoittavat. Itse erimielisyyden aihetta koskevan selostuksen lisäksi muistioon kirjataan kummankin paikallisen osapuolen kanta asiaan yksityiskohtaisine perusteluineen. Muistiosta on annettava kappale kummallekin paikalliselle osapuolelle.

Liittojen väliset neuvottelut. Työtuomioistuimien

Liittojen välisistä neuvotteluista on voimassa, mitä TT:n ja SAK:n välisessä yleissopimuksessa on sovittu. Jos erimielisyyttä ei liittojenkaan välillä pystytty selvittämään, voidaan se saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

Työrauhavelvoite

Turvautuminen työnsisäilykseen (lakkoon tai työsulkuun) tai muuhun toimenpiteeseen toisen osapuolen painostamiseksi tai työn säännöllisen kulun estämiseksi riitakysymyksen yhteydessä on kielletty.

IX ERINÄISET MÄÄRÄYKSET**43 § Teollisuusalojen ammattiliiton hallintoelinten kokoukset (sopimusmääräys tulee voimaan 1.3.2013)**

Työntekijällä, joka on valittu jäseneksi TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry:n hallitukseen, valtuustoon tai liittokokousedustajaksi, on oikeus saada vapautusta työstä osallistuakseen näiden hallintoelinten

virallisiin kokouksiin. Työntekijän on ilmoitettava kokoukseen osallistumisesta niin pian kuin mahdollista ja esitettävä asianmukainen selvitys työstä vapautuksen tarpeesta.

44§ Työehtosopimuksen voimassaolo. Sopimuskappaleet

Työehtosopimuksen voimassaolo

Tämä työehtosopimus tulee voimaan 1.2.2012 ollen voimassa 28.2.2014 saakka jatkuen senkin jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta (2) kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Sopimuskappaleet

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

Helsingissä 15. päivänä joulukuuta 2011

KUMITEOLLISUUS RY TEAM TEOLLISUUSALOJEN AMMATTILIITTO RY

Tuula Rantalaiho Timo Vallittu

KUMITEOLLISUUS RY
TEAM TEOLLISUUSALOJEN AMMATTILIITTO RY

KORJAUSPAJOJEN AMMATTITYÖNTEKIJÖIDEN PALKKAPERUSTEET

Aika 15. päivänä joulukuuta 2011

Paikka Kemianteollisuus ry, Helsinki

Läsnä Tuula Rantalaiho Kumiteollisuus ry
Timo Vallittu TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry

1 § Palkkaperusteet

Kumiteollisuuden korjauspajojen ammattityöntekijöiden vähimmäispalkat määräytyvät työehtosopimuksen 5 §:stä poiketen seuraavasti:

Nuoremmat ammattityöntekijät

Työntekijä, joka yleisen 2- tai 3-vuotisen oman alan ammattikoulun hyväksytysti suoritettuaan on työskennellyt ammatissa kaksi vuotta tai hyvää kehityskykyä osoittaneena yhden vuoden.

Vanhemmat ammattityöntekijät

Työntekijällä tulee ammatissaan omata seuraava pätevyys:

- Työskentely piirustusten tai vastaavien työohjeiden mukaan
- Itsenäinen työsuoritus
- Alansa työkalujen tuntemus ja käytön hallinta
- Mitta- ja työvälineiden hallitseminen

Mainittu pätevyys saavutetaan yleensä työntekijän työskenneltäessä ammatissaan viisi vuotta. Tällöin opetusohjelman mukaan hyväksytysti loppuun suoritettua lähinnä oman alan ammattikoulusta lasketaan puolet ammatissaoloaikaa korvaavaksi ajaksi.

Pätevyyttä määritettäessä apuna voidaan käyttää pätevyysluokitusjärjestelmiin sisältyviä periaatteita.

Vaativat tai vastuulliset erikoisammattityöt

Otaen huomioon paikalliset erot tehtävien vaativuudessa sekä työntekijöiden yksilöllisessä pätevyudessa pidetään asianmukaisena, että noin 25 prosenttia edellä ns. vanhemman

ammattityöntekijän pätevyuden omaavista korjauspajojen ammattityöntekijöistä kuuluisi tähän ryhmään.

Tehtävän vaativuudesta ja työntekijän pätevydestä riippuen porrastetaan ns. nuorempien ja ns. vanhempien ammattityöntekijöiden henkilökohtaiset aikapalkat jäljempänä seuraavissa taulukoissa mainittujen vähimmäispalkkojen välisille palkka-alueille sekä vaativissa tai vastuullisissa erikoisammattitoissa työskentelevien ammattityöntekijöiden henkilökohtaiset aikapalkat näistä ylöspäin.

2 § Vähimmäispalkat

1.2.2012 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta

Euroa / tunti

Ns. nuoremmat ammattityöntekijät	10,49
Ns. vanhemmat ammattityöntekijät	11,19
Erikoisammattityöt	11,66

1.3.2013 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta

Euroa / tunti

Ns. nuoremmat ammattityöntekijät	10,69
Ns. vanhemmat ammattityöntekijät	11,40
Erikoisammattityöt	11,88

3 § Palkkojen kehityksen seuraaminen

Sopimuskauden aikana neuvotellaan paikallisesti kahdesti vuodessa korjauspaja-työntekijöiden palkoista yleisen palkkakehityksen pohjalta kiinnittäen erikoisesti huomiota metallin ansiokehitykseen.

4 § Suositus työvuoroluettelon laatimiseksi

Liitot suosittelevat, että työnantaja laatii työvuoroluettelon niitä korjauspajojen työntekijöitä varten, jotka työnantajan määräyksestä tekevät kunnossapitotyötä viikonvaihteessa. Työvuoroluettelo laaditaan ajaksi, jonka kuluessa työntekijän säännöllinen työaika tasoittuu keskimäärin 40 tuntiin viikossa.

5 § Pöytäkirjan soveltaminen tiettyihin laitosmiehiin

Tämän pöytäkirjan määräyksiä sovelletaan myös sellaisiin laitosmiehiin, jotka tehtävänsä vaativuuden ja ammattipätevyytensä kannalta ovat rinnastettavissa korjauspajojen ammattityöntekijöihin.

6 § Voimassaolo ja sitovuus

Tällä pöytäkirjalla sovitut palkkaperusteet sekä niiden nojalla tarkistetut henkilökohtaiset aikapalkat tulevat voimaan samasta ajankohdasta lukien kuin kumiteollisuuden työehtosopimus.

Tällä pöytäkirjalla on sama sitovuus ja voimassaoloaika kuin kumiteollisuuden työehtosopimuksella.

7 § Pöytäkirjan tarkastaminen ja hyväksyminen

Pöytäkirja todettiin molempien osapuolten allekirjoituksilla tulleen tarkastetuksi ja hyväksytyksi.

KUMITEOLLISUUS RY TEAM TEOLLISUUSALOJEN AMMATTILIITTO RY

Tuula Rantalaiho Timo Vallittu

TT-SAK YLEISSOPIMUS 10.5.2001**1 LUKU YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ****Lähtökohtia**

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

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

Perusoikeudet

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

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 syntyymiseen 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.

Ennakoilmoitus työtaisteluista

Ennen poliittiseen tai myötätuntotyötaisteluun ryhtymistä siitä ilmoitetaan valtakunnansovittelijalle sekä asianomaiselle työnantaja- tai työntekijäliitolle

mahdollisuuksien mukaan vähintään neljä päivää aikaisemmin. Ilmoituksessa on mainittava aiotun työtaistelun syyt, alkamishetki ja laajuus.

Soveltamisala

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

Organisaatio- yms. muutokset

Työpaikan toiminnan olennaisesti supistuesssa, 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 kehittävänsä työn sisällön sekä tuottavuuden parantamiseksi. Näin luodaan työntekijälle mahdollisuus kehittyä työssään ja lisätä valmiuksiaan uusiin työtehtäviin.

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

Työpaikalla seurataan yhteistoiminnassa sopivin aikaväleihin tuottavuutta, tuotantoa ja henkilöstöä koskevaa kehitystä. Tarvittavista seuranta-järjestelmistä ja tunnusluvuista sovitaan paikallisesti.

Yhteistoiminnan toteuttaminen

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

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

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

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

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

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

Neuvottelujärjestys

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

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

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

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

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

3.2 Työsuojelua koskevat määräykset

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

Tehtävät

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

Asiamies

Työsuojeluasiamiesten valinnasta, lukumäärästä, tehtävistä ja toimialueesta sovitaan paikallisesti samojen valintaperusteiden mukaisesti kuin mitä kohdan 3.1 kolmannessa kappaleessa on luottamusmiehen valinnasta sovittu. Lisäksi

on otettava huomioon työsuojeluriskit ja muut työoloihin vaikuttavat tekijät. 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 määräajaksi työstään, tulee hänen hoitaa tehtävänsä pääsääntöisesti sinä aikana. Välttämättömien asioiden hoitamista varten tulee

työnjohdon kuitenkin antaa vapautusta työstä muunakin työn kannalta sopivana aikana. Työnantaja korvaa pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ansionmenetyksen edellä mainituilta ajoilta.

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

Mikäli luottamusmiehen- 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 sovituihin 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 alakohdaisesti, 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 alempi-palkkaiseen työhön kuin missä hän oli ao. tehtävään valituksi tullessaan. Häntä ei saa myöskään siirtää vähempiarvoiseen työhön, jos työnantaja voi tarjota hänelle muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä. Jos pääluottamusmieheksi tai työsuojeluvaltuutetuksi valitun henkilön varsinainen työ vaikeuttaa luottamustehtävien hoitamista, on hänelle, ottaen huomioon työpaikan olosuhteet ja hänen ammattitaitonsa, järjestettävä muuta työtä. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista. Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä tapahtuvaa ansiokehitystä.

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

Ammattitaidon ylläpitäminen

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

Liikkeen luovutus

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

4.3 Työsuhdeturva

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

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

Yksilösuoja

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

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

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

Ehdokassuoja

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

Jälkisuoja

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

Korvaukset

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

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

4.4**Varamiehet**

Tämän luvun määräyksiä sovelletaan 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 ryhmittely tehtävissä. Ansiotietoja, jotka koskevat kuutta henkilöä pienempiä työntekijäryhmiä, ei anneta.

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

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

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

Tiedot ulkopuolisesta työvoimasta

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

Työaikakirjanpito

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

Tietojen luottamuksellisuus

Päälouottamusmies saa edellä mainitut tiedot luottamuksellisina tehtäviensä hoitamista varten.

Säädökset

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

Yritystä koskevat tiedot

Työnantajan tulee esittää henkilöstölle tai sen edustajille:

Yrityksen tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen siihen perustuva selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta.

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

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

Viipymättä olennaiset muutokset edellä mainituissa tiedoissa.

Niissä yrityksissä, joissa henkilöstömäärä on säännöllisesti vähintään 30, annetaan yhteistoimintalain 11 §:n 2 momentin tarkoittamat yrityksen tilinpäätöstiedot henkilöstön edustajille pyydettyä kirjallisena.

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

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

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

Salassapitovelvollisuus

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

6 LUKU HENKILÖSTÖN KESKINÄINEN TIEDOTUSTOIMINTA JA KOKOUSTEN JÄRJESTÄMINEN

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

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

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

7 LUKU KOULUTUS

7.1 Ammatillinen koulutus

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

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

7.2 Yhteinen koulutus

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

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

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

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

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

7.3 Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

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

yhteisesti pyrkiä selvittämään muu mahdollinen ajankohta, jolloin kurssille osallistumiselle ei olisi estettä.

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

Ennen kuin henkilö osallistuu edellä tarkoitettuun koulutustilaisuuteen, on osallistumisen aiheuttamista toimenpiteistä sovittava työnantajan kanssa sekä nimenomaisesti etukäteen todettava, onko kyseessä sellainen koulutus-tilaisuus, 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 kauppa-, hankinta-, urakka-, vuokraus-, toimeksianto-, työnteko- jne. sopimukseen, jolloin tarvittavan työn tekee ulkopuolinen yrittäjä ilman, että toisella sopijapuolella on mitään tekemistä työsuoritukseen nähden. Käytännössä tällaiseen sopimukseen perustuvaa toimintaa nimitetään yleensä alihankinnaksi tai aliurakoinniksi.

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

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

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

8.2 Alihankinta

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

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

8.3 Vuokratyövoima

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

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

Vuokratyövoimaa käyttävien yritysten tulee 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 työsuhteturvaa 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 tiedustustoiminnan 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 koulutus-työryhmä, johon kumpikin keskusjärjestö nimeää kolme edustajaa. Koulutus-työryhmä on lisäksi yleinen yhteistyöelin keskusjärjestöjen välisissä koulutus-asioissa. 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 seurantarjestelmien 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, jolleivät toisin sovi, yhteisen toimikunnan, jonka tehtävänä on muun muassa edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä paikallista yhteistyötä rationalisointia koskevissa asioissa. Asianomaisen liiton pyynnöstä toimikunta ottaa käsiteltäväkseen rationalisointia koskevan kysymyksen sekä antaa siitä lausuntonsa. Toimikuntaan kuuluu kahdeksan jäsentä, elleivät liitot sovi muusta parillisesta jäsenluvusta. Kumpikin liitto valitsee puolet toimikunnan jäsenistä. Jäsenet valitaan kolmeksi vuodeksi kerrallaan. Toimikunta valitsee keskuudestaan puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan sekä keskuudestaan tai ulkopuolelta sihteerin.

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

9 Liitteenä on Tilastokeskuksen toimialaluokituksen (TOL, syyskuu 1972) perustuva laskentakaava työsuojeluvaltuutetun vapautuksen määrittämiseksi.

Vakuudeksi:

Harri Hietala Matti Kopperi

Tarkistettu:

Kahri, Tapani Riski, Seppo

Ihalainen, Lauri Palanko-Laaka, Kirsti

TYÖSUOJELUVALTUUTETUN AJANKÄYTÖN LASKEMINEN

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

Toimialakohtainen kerroin
1.4.1986 lähtien

0.305	1	Malmikaivos- ja kaivannaistoiminta; räjähteiden valmistus
0.291	2	Talonrakennustoiminta; kivenhakkuu ja hionta; sepelin murskaus
0.276	3	Puutavaran ja rakennusmateriaalin valmistus
0.261	4	Muulla mainitsematon kivennäisteosten valmistus (esim. vuorivilla); metallien valmistus; teurastamot
0.246	5	Metallituotteiden valmistus; laivojen ja veneiden valmistus; kiskoilla kulkevien ajoneuvojen valmistus
0.216	6	Puupakkausten ja puuteosten valmistus; lasin ja lasituotteiden valmistus; massan ja paperin valmistus; maa- ja vesirakennustoiminta
0.208	7	Virvoitusjuomien valmistus; koneiden valmistus; autojen ja lentokoneiden sekä muu kulkuneuvojen valmistus; ei-metallisten kalusteiden valmistus; rakennuserämaiden, 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; sähkötekniikan teoll. ja kotitalouskoneiden valmistus; nahan valmistus; tekoaineiden valmistus
0.179	11	Kasvien, hedelmien, leipomotuotteiden, suklaan ja makeisten sekä muu elintarvikkeiden valmistus; rehujen valmistus; tieto- ja konttorikoneiden valmistus
0.171	12	Köysien, sidenarujen ja verkkojen sekä muu tekstiilitavaran valmistus; paperi- ja kartonkipakkausten ja muiden paperituotteiden valmistus; turkisten muokkaus; laukkujen ja nahkateosten valmistus
0.164	13	Instrumenttien ym. hienomekaanisten tuotteiden valmistus; kultasepänteosten, soitinten, urheiluvälineiden ym. valmistus; lääkevalmisteiden tuotanto; radioiden, televisioiden ja muiden tietoliikennevälineiden valmistus
0.156	14	Veden puhdistus ja jakelu; mattojen valmistus; tekstiilien keuruu, kudonta ja viimeistely, trikootuotteiden valmistus; tekstiilimpiempelu; kenkien valmistus; sähkön, kaasun, kaukolämmön tuotanto ja jakelu, tupakkatuotteiden valmistus
0.150	15	Graafinen tuotanto; vaatteiden valmistus
0.112	16	Konttori- ja toimistotyöt

160 tuntia tai yli oikeuttaa yhteen täysin vapaaseen työsuojeluvaltuutettuun

LOMAPALKKASOPIMUS 2005

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

1 § Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan Elinkeinoelämän keskusliiton jäsenyritysten palveluksessa oleviin, vuosilomalain 11 §:ssä tarkoitettuihin työntekijöihin, jos yritys on jäsenenä sellaisessa työnantajaliitossa, joka on ollut Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton jäsen 31.12.2004. Sopimus ei kuitenkaan koske merimiestä, työntekijää metsä- ja uittotyössä tai lastaus- ja purkaustyössä eikä työntekijää sellaisella alalla, jolla vuosilomapalkkaa ja loman korvausta laskettaessa ja maksettaessa noudatetaan tämän sopimuksen allekirjoitusajankautana 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 erääntynyt palkka, hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta lukuun ottamatta, jaetaan vastaavien työtuntien lukumäärällä.
- 2) Työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus saadaan kertomalla hänen 1) kohdassa tarkoitettu keskituntiansionsa vuosilomalain 5 ja 6.1 §:ssä tarkoitettujen lomapäivien lukumäärän perusteella määräytyvällä seuraavasta taulukosta ilmenevällä kertoimella:

Lomapäivien Lukumäärä	kerroin
2	16,0
3	23,5
4	31,0
5	37,8
6	44,5
7	51,1
8	57,6

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

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

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

3 § Työssäolon veroinen aika

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

4 § 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 Nyysölä Jorma Rusanen

ELINKEINOELÄMÄN KESKUSLIITTO

Leif Fagernäs Seppo Riski

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK ry.

Lauri Ihalainen Lauri Lyly

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

Tämä sopimus koskee toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomista työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönsä liittyvästä syystä, työntekijän irtisanoutumisesta 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, perusteetonta poissaoloa ja ilmeistä huolimattomuutta työssä.

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

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

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

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

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

3 §**Irtisanomisajat**

Työnantajan noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

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

Työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

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

Soveltamisohje**Työsuhteen kestoajan määräytyminen**

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

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

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 nimetyä päivän jälkeen, ei määrään 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 nimetyä 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 määrääjän 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 määrääjän 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 kertakaikkisena korvauksena irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän. Työnantaja saa pidättää tämän määrän työntekijälle maksettavasta lopputilistä, noudattaen mitä työsopimuslain 2:17 §:ssä on säädetty työnantajan kuittausoikeuden rajoituksista.

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

Soveltamisohje

Sopimuskohdan tarkoittamissa rikkomustapauksissa on kysymys toisen sopimuspuolen laiminlyönnistä. Palkka lasketaan tällaisessa tapauksessa alakohtaisen työehtosopimuksen 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 toimitaminen**

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

9 §**Työntekijän kuuleminen**

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

Soveltamisohje

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

10 §**Tuomioistuinkäsittely**

Jollei 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 ilmoitus-aikaa ja lomautus voi tapahtua määräajaksi tai toistaiseksi.

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

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

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

Soveltamisohje

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

15 § Ennakkoselvitys

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

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

16 § Lomautusilmoitus

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

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

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

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

Poikkeukset lomautusilmoituksen määräajoista

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

Sopimukseen sisältyy lisäksi maininta lomautusilmoituksen tarpeettomuudesta tapauksissa, joissa hänellä "ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi". Työsopimuslakia koskevassa hallituksen esityksessä mainitaan esimerkkeinä tällaisista poissaoloista perhevapaa, opintovapaa ja asevelvollisuuden suorittaminen. Toisaalta lomautusilmoituksen antamiselle myös näissä

tapauksissa ei ole estettä. Jos työntekijä ilmoittaa lomautuksen kuluessa palaavansa työhön ennakoitua aikaisemmin jo ennen lomautuksen päättymistä, työnantajan on kuitenkin annettava hänelle lomautusilmoitus.

Työnantajan korvausvelvollisuus eräissä poikkeuksellisissa tilanteissa

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

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

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

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

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

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

Poikkeukselliset lomautustilanteet

1. Lomautuksen peruuttaminen

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

2. Lomautuksen siirtäminen

Lomautusilmoitusaikana ilmaantuva työ voi kuitenkin olla luonteeltaan tilapäistä. Tällöin lomauttamisen peruuttaminen kokonaan ei ole mahdollista vaan lomautuksen alkamisajankohtaa voidaan siirtää myöhempään ajankohtaan. Lomautusta voidaan tällä perusteella siirtää vain kerran uutta

lomautusilmoitusta antamatta ja enintään sillä määrällä, jonka lomautusilmoitusaikana ilmaantunut työ kestää.

Esimerkki:

Työnantajan annettua 2.4.2001 lomautusilmoituksen 17.4. alkavasta lomautuksesta hänelle ilmaantuu 10.4.2001 uutta työtä 7 päivän ajaksi.

Työnantaja voi uutta lomautusilmoitusta antamatta siirtää lomautuksen alkamisajankohtaa siten 7 päivällä eli 24.4.2001.

3. Lomautuksen keskeyttäminen

Työnantaja voi saada tilapäisen työn lomautuksen jo alettua. Lomauttamisen keskeyttämisen, mikäli lomautuksen on uutta ilmoitusta antamatta tarkoitus jatkaa välittömästi työn tekemisen jälkeen, tulee perustua työnantajan ja työntekijän väliselle sopimukselle. Tällainen sopimus on syytä tehdä ennen työn alkamista. Samassa yhteydessä on syytä selvittää tilapäisen työn arvioitu kesto aika.

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

Lomautus ja lyhennetty työaika

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

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

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

Työn alkamisesta ilmoittaminen

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

Muu työ lomautusaikana

Lomauttaminen ei sopimuksen mukaan estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä.

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

Asunto lomautusaikana

Sopimuksen mukaan asuntoedun säilymisestä lomautusaikana noudatetaan työsopimuslain 13:5 §:n säännöksiä. Tämän säännöksen mukaan työntekijällä on oikeus käyttää hänelle palkkaetuna annettua asuinhuoneistoa sen ajan, jolloin 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 neliömetritä 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 vähentämjärjestys**

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

Työvoiman vähentämjärjestystä 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 työsuhteen perusteettomasta irtisanomisesta tuomittavan korvauksen suuruutta määrättäessä.

Muutoin seuraamusjärjestelmän osalta noudatetaan aiemmin vallinnutta käytäntöä.

**21 §
Voimaantulomääräys**

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

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

Helsingissä 10. päivänä toukokuuta 2001

TEOLLISUUDEN JA TYÖNANTAJAIN KESKUSLIITTO

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK