

LASIKERAAMISEN TEOLLISUUDEN

TYÖEHTOSOPIMUS

25.2.2020 - 31.1.2022

**LASIKERAAMINEN TEOLLISUUS LT RY
TEOLLISUUSLIITTO RY**

Sisällysluettelo

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA LASIKERAAMISTA TEOLLISUUTTA KOSKEVAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI AJALLE 25.2.2020 - 31.1.2022	6
LASIKERAAMISEN TEOLLISUUDEN TYÖEHTOSOPIMUS	24
1 LUKU YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ	24
1.1 Sopimuksen soveltamisala	24
1.2 Järjestäytymisvapaus	24
1.3 Liittojen väliset sopimukset.....	24
1.4 Sopimuksen sitovuus, työrauha ja valvontavelvollisuus.....	24
2 LUKU TYÖSUHTEEN ALKAMINEN JA PÄÄTTYMINEN	25
2.1 Työsopimus	25
2.2 Työsäännöt.....	26
2.3 Perehdyttäminen	26
2.4 Työnjohto-oikeus	26
2.5 Lomauttaminen -> siirretty irtisanomissopimukseen 15 §	26
3 LUKU TYÖAIKA	26
3.1 Säännöllinen työaika	26
Työaikalain noudattaminen.....	26
Perussääntö.....	26
Keskimääräinen viikkotyöaika	26
10-tuntinen.....	27
Vuorokautisen työajan pidentäminen	28
Liittojen kannanotto koskien 12 tunnin pituisia työvuoroja	28
Työaikalain 7 §:n mukainen jaksotyö	28
Tilapäiset muutokset.....	28
Työajan enimmäismäärä	28
3.2 Vapaapäivät.....	28
3.3 Arkipyhäviikkojen työaika	28
3.4 Päivittäisen työajan järjestäminen	29
3.5 Työajan tarkkailu	29
3.6 Työviikon ja työvuorokauden alkaminen	29
Päivä- ja kaksivuorotyö.....	29
Kolmivuorotyö	29
Paikallinen sopiminen työviikon ja työvuorokauden alkamisesta	29
3.7 Aloittamis- ja lopettamistyö.....	29
3.8 Työaika päivätyössä sekä yksi- ja kaksivuorotyössä	30
Työajan tasaamisen soveltamisala	30
Työajan tasaamisvapaan kertyminen.....	30
Säännöllisiin työpäiviin rinnastettavat päivät.....	30
Ylimääräisten vapaiden huomioon ottaminen	31
Kertyneen vapaan antaminen.....	31
Työsuhteen päättymistilanteet.....	31
Paikallinen sopiminen vapaiden pitämättä jättämisestä	31
Ansiotaso	31
Korvaus viikoittaista ylityötä koskevien säännösten mukaan.....	31
Vuosiloman ansaitseminen.....	32
3.9 Keskeytyvä kolmivuorotyö	32
Työajan pituus ja työajan tasaaminen	32
Työajan tasaamisesta aiheutuvan ansion vähentymisen korvaaminen	32
Vuosiloman ansaitseminen.....	32
Viikoittainen ylityö	32
Muuhun työaikamuotoon siirtyminen sekä työsuhteen päättymisen.....	32
3.10 Keskeytymätön kolmivuorotyö.....	33
Työajan pituus ja työajan tasaaminen	33
Vuosityöaika	33

Sisällysluettelo

Työajan tasaamisesta aiheutuvan ansion vähentymisen korvaaminen	33
Vuosiloman antaminen	33
Viikoittainen ylityö	34
Muuhun työaikamuotoon siirtyminen sekä työsuhteen päätyminen.....	34
3.11 Lepoajat	34
Päivätyö	34
Kaksivuorotyö	34
Kolmivuorotyö	34
Virkistystauot	34
Vuorokausilepo	35
Viikoittainen lepoaika	35
Lepoaika työajan ylittäessä kymmenen (10) tuntia vuorokaudessa	35
3.12 Koulutus ja kehittämismahdollisuudet	35
3.13 Työaikapankki.....	36
Järjestelmän käyttöönotto.....	36
Järjestelmään siirretyt vapaat.....	37
Palkanmaksu järjestelmissä	37
Järjestelmien toimivuuden seuranta.....	37
3.14 Ylityö	37
Ylityön teettäminen	37
Työajan enimmäismäärän tarkastelujakson pituus	37
Vuorokautinen ylityö	37
Viikoittainen ylityö	38
Rahakorvauksen vaihtaminen vapaa-aikaan	38
Korvaus viikoittaista ylityötä koskevien säännösten mukaan (TES-ylityö).....	38
Sunnuntaityökorotuksen maksaminen tietyissä erityistapauksissa.....	38
Vuorokauden vaihteen yli jatkunut ylityö	38
Ylityökorvauksen laskentaperuste	39
3.15 Hälytysluontoinen työ	39
Hälytysluontoisen työn edellytykset.....	39
Hälytysraha.....	39
Päivätyötä tekevän työntekijän paluu ylityöhön saman päivän aikana	39
3.16 Varallaolo.....	39
Asuntovarallaolo	39
Vapaamuotoinen varallaolo	39
4 LUKU PALKAT JA PALKANMAKSU	40
4.1 Palkkaustavat	40
4.2 Aikapalkka	40
Ohjetuntipalkat (senttiä/tunti).....	40
Ammattityötä aikapalkalla suorittavien puhaltajien ohjetuntipalkat (senttiä/tunti)	40
Nuorten työntekijöiden ohjetuntipalkat (senttiä/tunti)	41
Harjoittelijat	41
Aikatyölisä.....	41
4.3 Suorituspalkkatyö	41
Urakkatyön hinnoittelu	41
Urakkahinnoista sopiminen	42
Urakkahinnoittelun tarkistus	42
Palkkatakku	42
Urakkatyön aloittamisen viivästyminen	42
4.4 Työn- ja aikatutkimukset.....	42
4.5 Palkkiopalkat.....	43
Tuotantopalkkiojärjestelmän perusta.....	43
Tulos- ja voittopalkkiot	43
4.6 Erilliset lisät.....	43
Vuoro-, ilta- ja yötyölisät	43
Vuorotyöolisien määräytyminen	43
Vuorotyöolisien määrät.....	43

Sisällysluettelo

Vuorotyölisä ylityössä	44
Vuorojen vaihtuminen ja muuttuminen	44
Ilta- ja yötyö	44
Keskeytymättömän kolmivuorotyön sekä jatkuvan kaksivuorotyön lisä	44
Erittäin raskas ja erittäin likainen työ	44
4.7 Palvelusvuosilisä	44
Lisän soveltamisperuste	44
Palvelusvuosilisän määrä	45
Palvelusvuosilisän maksuajankohta	45
Työsuhteen päätyminen ennen palvelusvuosilisän vuosittaista maksua	45
4.8 Siirto toiseen työhön	45
Pääsääntö	45
Poikkeukset tilapäisiä siirtoja koskien	45
Siirto alemmpipalkkaiseen aikatyöhön	45
Siirto urakkatyöstä aikatyöhön	46
Säännönmukaisesti eri töitä tekevä työntekijä	46
Siirto urakkatyöstä urakkatyöhön	46
Kokeiluluontoinen työ tai opetustyö	46
Työnteon keskeytyminen	46
Paikallinen sopiminen tehtäväsiirtojen yhteydessä	46
4.9 Palkanmaksu	46
Suositus palkanmaksusta rahalaitosten välityksellä	46
Pöytäkirjamerkintä:	46
Palkanmaksun ajankohta	47
Lopputili	47
4.10 Kuukausipalkka	47
Tuntipalkan muuttaminen kuukausipalkaksi	47
Kuukausipalkan osittaminen	47
4.11 Keskituntiansio	47
Käyttötilanteet	47
Laskenta	48
Käyttöajanjaksot	48
Paikallinen sopiminen laskentatavasta sekä käyttöjaksoista	48
5 LUKU ERINÄISET KORVAUKSET	48
5.1 Matkakustannusten korvaaminen	48
Matkojen suorittaminen	48
Matkan alkaminen ja päätyminen	48
Komennuspaikkakunta	49
Matkustamisesta aiheutuvien kustannusten korvaaminen	49
Matkaliput	49
Oman auton käyttö	49
Matka-ajan korvaus	49
Päivärahat	49
Majoittumiskustannusten korvaaminen	49
Yömatkaraha	49
Ateriakorvaus	50
Eryitysmääräyksiä	50
Korvaus ruoasta rahana pyhä- ja juhlapäivinä	50
Kotimatkat	50
Rajoitus pykälän soveltamista koskien	50
Työ ulkomailla	50
5.2 Muita korvauksia	51
Asevelvollisuuskutsunta	51
Reservin harjoitukset	51
Hautaus- ja hääpäivät	51
Merkkipäivät	51
Vaalilautakunnan tai vaalitoimikunnan kokoukset	51

Sisällysluettelo

5.3	Korvausten laskentaperuste	51
5.3	Arkipyhäkorvaus	51
	Korvattavat arkipyhät	51
	Arkipyhäkorvauksen maksamisen yleiset edellytykset	52
	Arkipyhän osuminen tietyn poissaolon ajalle	52
	Itsenäisyyspäivä	52
	Viikko- tai kuukausipalkkaiset työntekijät	52
6	LUKU SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET	53
6.1	Vuosiloma, lomaraha	53
	Vuosiloman ja vuosilomapalkan määräytyminen	53
	Lomaraha	53
	Lomarahan määrä:	53
	Lomarahan maksamisen edellytykset:	53
	Lomarahan maksamisen ajankohta:	53
	Pöytäkirjamerkintä:	53
	Lomaraha työsuhteen päättyessä:	54
	Lomarahan maksaminen eläkkeelle siirtymisen yhteydessä:	54
	Asevelvollisuus:	54
	Jaettu vuosiloma:	54
	Lomarahan vaihtaminen vapaaseen:	54
6.2	Sairausajan palkka	55
	Sairausajan palkan maksamisen ajallinen kesto	55
	Alle yhden kuukauden kestäneet työsuhteet	55
	Sairastuminen kesken työpäivän	55
	Saman sairauden uusiutuminen	55
	Karenssipäivän poistuminen	56
	Sairausajan palkan maksamista koskevat menettelytapaohjeet	56
	Työkyvyttömyyden toteaminen	56
	Epidemiatilanteet: työterveyshoitajan tai terveydenhoitajan todistus	56
	Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet	56
	Yrityksen työterveyspalvelujen käytön ensisijaisuus	56
	Sairastumisesta tehtävä ilmoitus	57
	Sairausajan palkan epääminen	57
	Sairausajan palkkaetujen väärinkäyttö	57
	Ohjaus määräysten oikeaan soveltamiseen	57
	Vapaa-ajan harrastusten aiheuttamat vammat	57
	Sairaudesta johtuvien poissaolojen vähentäminen ja ennalta ehkäisy	57
	Äitiysvapaan palkka	58
	Isyysvapaan palkka	58
	Vähennykset sairausajan palkasta. Työnantajan palautusoikeus	58
	Työnantajan maksamien korvausten laskentaperuste	58
	Muu järjestely paikallisesti sopien	58
6.3	Lääkärintarkastukset	58
	Lakisääteiset lääkärintarkastukset	58
	Muut lääkärintarkastukset	59
	Perusedellytykset (koskevat kaikkia kohtia A -E)	59
	Erytisedellytykset	60
	Korvausten maksuperuste	61
6.4	Lapsen sairastuminen	61
	Korvauksen maksamisen yleiset edellytykset	61
	Vaikeasti sairaan lapsen hoito	61
6.5	Ryhmähenkivakuutus	62
6.6	Työturvallisuus	62
	Yleissääntö	62
	Suojavarustus ja suojavaarusteet	62
	Kemialliset aineet	62
	Työnopastus	62

Sisällysluettelo

Työympäristöasiat	62
Suositus työsuojeluyhteistyön toteuttamiseksi eräissä tapauksissa	62
7 LUKU LUOTTAMUSMIEHET JA AMMATTIOSASTO.....	63
7.1 Luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut	63
Pääluottamusmiehen vapautus työstä ja kuukausikorvaus.....	63
Työsuojeluvaltuutettu.....	63
Paikallinen sopiminen.....	64
Varapääluottamusmiehen / työsuojeluvaltuutetun varamiehen irtisanominen	64
Liittojen välinen yleissopimus	64
7.2 Ammattiosaston kokoukset.....	64
Sopiminen työnantajan kanssa.....	65
Kokouspaikka	65
Kokouksen järjestäjän vastuu.....	65
Ammattiliiton edustajat	65
Teollisuusliitto ry:n toimihenkilöiden vierailut työpaikoilla.....	65
7.3 Ammattiliiton hallintoelinten kokoukset.....	65
7.4 Ilmoitustaulut.....	65
7.5 Ay-jäsenmaksun pidättäminen	65
8 LUKU NEUVOTTELUJÄRJESTYS	66
8.1 Paikallinen sopiminen.....	66
8.2 Erimielisyyksien ratkaiseminen.....	66
Paikalliset neuvottelut.....	66
Liittojen väliset neuvottelut	66
Työtuomioistuin	67
9 LUKU SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO	67
Työehtosopimuksen voimassaolo	67
Sopimuskappaleet	67
LIITE 1 SELVIYTYMISTOIMET YRITYKSEN TALOUDELLISISSA VAIKEUKSISSA	68
LIITE 2 KORJAUSPAJOJEN AMMATTITYÖNTEKIJÖIDEN PALKKAMÄÄRÄYKSET	69
LIITE 3 LASITEOLLISUUDEN PALKKARYHMITTELYT	72
LIITE 4 AUTOLASITEOLLISUUDEN PALKKARYHMITTELYT	78
LIITE 5 KUVASTINTEOLLISUUDEN PALKKARYHMITTELYT	80
LIITE 6 ERISTYSLASITEOLLISUUDEN PALKKARYHMITTELYT.....	82
LIITE 7 YLEISSOPIMUS	83
LIITE 8 LOMAPALKKASOPIMUS.....	97
LIITE 9 IRTISANOMISSUOJASOPIMUS.....	99
LIITE 10 TUTUSTU TYÖELÄMÄÄN JA TIENAA KESÄHARJOITTELUOHJELMA VUOSIKSI 2020-2021.....	111

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA LASIKERAAMISTA TEOLLISUUTTA KOSKEVAN TYÖ- EHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI AJALLE 25.2.2020 - 31.1.2022

Aika 10.3.2020

Paikka Eteläranta 10, Helsinki

Läsnä **Lasikeraaminen teollisuus LT ry**
Jaana Neuvonen

Teollisuusliitto ry
Riku Aalto
Toni Laiho

1. Sopimuskausi, sopimuksen voimassaolo ja työehtosopimuksen allekirjoittaminen

Todettiin, että uusi työehtosopimus korvaa 25.2.2020 lukien osapuolten kesken ajalle 1.12.2017–31.10.2020 allekirjoitetut työehtosopimukset. Tämä sopimus on voimassa 25.2.2020–31.1.2022.

Todettiin, että osapuolina olevat liitot ovat 25.2.2020 saavuttaneet neuvottelutuloksen Lasikeraamisen teollisuuden työehtosopimuksen teksti- ja palkkamuuoksista. Liitot ovat tänään allekirjoittaneet edellä mainittua alaa koskevan työehtosopimuksen.

2. Palkantarkistukset ajalle 25.2.2020 – 31.1.2022

2.1. Palkantarkistusten ajankohta, toteutustapa ja suuruus

Työntekijän henkilökohtaista palkkaa ilman erillisiä lisiä, korotetaan 1.4.2020 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1,3 %.

Työntekijän henkilökohtaista palkkaa ilman erillisiä lisiä, korotetaan 1.3.2021 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1,2 %.

Yritys- ja toimipaikkakohtaisesti on 1.3.2021 käytössä 0,8 % suuruinen paikallinen erä, jonka suuruus lasketaan työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien työntekijöiden tammikuussa 2021 maksettujen henkilökohtaisten tunti- tai kuukausipalkkojen summasta (ansiot aika-, urakka- ja palkkiotyössä ilman erillisiä, esim. vuorotyö-, olosuhde- jne. lisiä) summasta. Erä käytetään työntekijöiden pätevyyteen ja työsuoritukseen perustuvaan henkilökohtaiseen palkanosan kehittämiseen.

Paikallisen erän käytöstä neuvotellaan ja sovitaan paikallisesti työnantajan ja pääluottamusmiehen, ja ellei pääluottamusmiestä ole valittu, työnantajan ja työntekijöiden kesken. Sopimus tehdään kirjallisesti.

Liitot laativat yhteisen ohjeistuksen paikallisen erän jakamiseen liittyen.

Mikäli yrityskohtaisen erän jakamisesta ei päästä paikallisesti sopimukseen, erä maksetaan 0,4 % prosentin suuruisena yleiskorotuksena kaikille sopimuksen soveltamispiiriin kuuluville työntekijöille laskettuna yleiskorotuksella korottamattomasta palkasta ja työnantaja päättää 0,4%:n erän kohdentamisesta. Yleiskorotus on tällöin 1,6 %.

Edellä mainitusta poiketen, mikäli sopimus siirtymisestä pysyvästi kerran kuussa palkanmaksuun tehdään ennen 31.1.2021, maksetaan vuoden 2021 palkankorotus kokonaan 2,0 % suuruisena yleiskorotuksena.

2.2. Paikallisten palkkaneuvotteluiden tavoitteet

Paikallisten neuvottelujen tavoitteena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan taloustilannetta, tilauskantaa, työllisyystilannetta sekä kustannuskilpailukykyä tukeva palkkaratkaisu. Tavoitteena on, että palkan muodostuksella kannustetaan kehittämään osaamista ja toimimaan sen suuntaisesti, että yrityksen tuottavuus ja työhyvinvointi kehittyvät sille asetettujen tavoitteiden suuntaisesti.

2.3. Luottamusmiehelle neuvotteluja varten annettavat tiedot ja sopimusmenettely

Työnantaja antaa ennen neuvotteluja luottamusmiehelle, tai henkilöstöryhmälle, jos luottamusmiestä ei ole valittu, tiedot jaettavasta palkkasummasta ja miten se on laskettu.

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa (yleiskorotus tai yrityskohtainen) ja kriteerit.

Sopimus tehdään pääluottamusmiehen, tai jos luottamusmiestä ei ole valittu, henkilöstöryhmän kanssa 15.2.2021 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita. Sopimus tehdään kirjallisesti.

Työnantaja päättää korotusten kohdentamisesta paikallisesti tehdyn sopimuksen puitteissa.

Korotusten tekemisen jälkeen työnantaja käy pääluottamusmiehen, ja ellei pääluottamusmiestä ole valittu, koko työntekijäryhmän kanssa yhdessä läpi kohtuullisessa ajassa työntekijöiden kokonaismäärän, kuinka moni työntekijä on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruuden sekä työntekijöiden palkkojen korottamiseen käytetyn summan eritellen sen yrityskohtaiseen ja yleiskorotukseen.

Neuvotteluissa annetut tiedot ovat luottamuksellisia ja niitä voidaan käyttää vain paikallisen erän jakamiseen.

Vuoden 2021 yritys- ja toimipaikkakohtainen palkankorotus lasketaan työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien työntekijöiden tammikuussa 2021 maksettujen henkilökohtaisten tunti- tai kuukausipalkkojen summasta (ansiot aika-, urakka- ja palkkiotyössä ilman erillisiä, esim. palvelusvuosi-, vuorotyö-, olosuhde- jne. lisiä).

Soveltamisohje:

Laskennassa ovat mukana kaikki tammikuussa 2021 työehtosopimuksen soveltamisalalla työskentelevät työsuhteen laadusta (toistaiseksi voimassa oleva, määräaikainen, osa-aikainen) riippumatta. Sellaisten työntekijöiden, jotka ovat työsuhteessa palkankorotusajankohdassa, mutta ovat poissa laskentakauden aikana esimerkiksi sairauden tai vuosiloman johdosta, palkat otetaan mukaan laskentaan. Mikäli poissaolo johtuu perhevapaasta, opintovapaasta tai muusta sellaisesta pidemmästä vapaasta, ja työntekijöille on palkattu sijainen, lasketaan palkkojen summaan ainoastaan sijaisen palkka.

Palkkojen summaan ei sisällytetä mm. seuraavia lisiä: luottamusmielisiä, työsuojeluvallatuetun korvauksia, ylityökorvauksia, tulosperusteisiä eriä, palvelusvuosi-, vuorotyö-, sunnuntai-, olosuhdelisiä, lomaraha, lomakorvaus jos työsuhde on päättynyt.

2.4. Palkantarkistusten myöhentämisestä sopiminen

Mikäli korotuksen ajankohtaa myöhennetään, sopimus tulee tehdä kirjallisesti pääluottamusmiehen kanssa vuoden 2020 korotusten osalta 31.3.2020 ja vuoden 2021 korotusten osalta 28.2.2021 mennessä. Ellei yrityksessä ole luottamusmiestä, työnantaja käy neuvottelut koko henkilöstöryhmän kanssa. Sopimus tehdään kirjallisesti.

Mikäli sovitaan palkan tarkistusten myöhentämisestä, tulee samalla sopia muutoksesta mahdollisesti aiheutuneen ansionmenetyksen korvaamisesta vastaavalla kertaluontoisella erällä. Erotus maksetaan viimeistään palkankorotuksen toteuttamisajankohdasta.

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

2.5. Palkkataulukot

Ohjetuntipalkat 1.4.2020 alkaen

	snt/h
Palkkaryhmä 1	987
Palkkaryhmä 2	1014
Palkkaryhmä 3	1057
Palkkaryhmä 4	1118
Palkkaryhmä 5	1188

Ohjetuntipalkat 1.3.2021 alkaen

	snt/h
Palkkaryhmä 1	1007
Palkkaryhmä 2	1034
Palkkaryhmä 3	1078
Palkkaryhmä 4	1140
Palkkaryhmä 5	1212

Ammattityötä aikapalkalla suorittavien puhaltajien ohjetuntipalkat 1.4.2020 alkaen

	snt/h
Nuorempi puhaltaja	1258
Vanhempi puhaltaja	1306
Puhaltajamestari	1335

Ammattityötä aikapalkalla suorittavien puhaltajien ohjetuntipalkat 1.3.2021 alkaen

	snt/h
Nuorempi puhaltaja	1283
Vanhempi puhaltaja	1332
Puhaltajamestari	1362

Kunnossapidon ammattityöntekijät 1.4.2020 alkaen

	snt/h
Työnvaativuusluokka 1	1059
Työnvaativuusluokka 2	1106
Työnvaativuusluokka 3	1285
Työnvaativuusluokka 4	1426

Kunnossapidon ammattityöntekijät 1.3.2021 alkaen

	snt/h
Työnvaativuusluokka 1	1080
Työnvaativuusluokka 2	1128
Työnvaativuusluokka 3	1311
Työnvaativuusluokka 4	1455

Nuorten työntekijöiden ohjetuntipalkat 1.4.2020 alkaen

	snt/h
alle 17-vuotiaat	959
17-vuotiaat	963

Nuorten työntekijöiden ohjetuntipalkat 1.3.2021 alkaen

	snt/h
alle 17-vuotiaat	978
17-vuotiaat	982

Liitot ovat sopineet Tutustu työelämään ja tienaa -suosituksesta vuosille 2020-2021. Sopimus on työehtosopimuksen liitteenä.

Vuoro- eikä olosuhdelisiä koroteta.

Korotusten toteuttaminen yrityskohtaisissa palkkausjärjestelmissä

Yrityskohtaisten palkkausjärjestelmien mukaisia työnvaativuusluokkapalkkoja korotetaan 1.4.2020 lukien 1,3 prosentilla ja 1.3.2021 lukien 2 prosentilla.

2.6. Luottamusmiehen ja työsuojaletuvaltuutetun korvaukset

Päälouottamusmiehen kuukausikorvaus 1.4.2020 lukien

Työntekijöiden lukumäärä	Korvaus euroa / kuukausi
-20	72
21 – 50	76
51 – 100	82
101 – 150	87
151 – 250	99
251 – 350	112
351 – 420	121
421 -	130

Työsuojaletuvaltuutetun kuukausikorvaus 1.4.2020 lukien

Työstä vapautuksen määrä tuntia/viikko	Korvaus euroa / kuukausi
Alle 4	52
4	55
8	65
14	76
20	91
28	99
32	107
Kokonaan vapautettu	118

2.7. Liittojen tuki

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

Liitot tukevat paikallisia osapuolia hakemaan aktiivisesti erilaisia ratkaisumalleja työehtosopimuksen mukaiseen palkkojen korottamiseen, kannustavaan palkkaukseen ja kannustavat löytämään yritykselle ja sen henkilöstölle parhaan mahdollisen ratkaisun.

3. Tekstimuutokset

Tekstimuutokset astuvat voimaan 25.2.2020 alkaen, ellei kohdassa muuta ole pykälän kohdalla ilmoitettu

3.1. Muutetaan 1.4 Sopimuksen sitovuus, työrauha ja valvontavelvollisuus

Muutetaan kohdat 4-7.

4. Ammattiosasto, luottamusmiehet ammattiosaston edustajana ja työnantaja ovat velvollisia ylläpitämään työrauhaa työpaikalla. Työrauhahäiriön uhan tultua ammattiosaston, luottamusmiehen tai työnantajan tietoon, nämä ovat velvollisia viipymättä saattamaan asian ja kaikki sen arviointiin vaikuttavat seikat liittojen tietoon. Paikallisten osapuolten on pidättäydyttävä kaikista työtaistelutoimista, kunnes liitot ovat käsitelleet asian.

5. Liittojen on kohdassa 4. tarkoitetun ilmoituksen saatuaan viipymättä selvitettävä syy uhkaavaan työtaisteluun ja annettava arvionsa siitä, onko uhkaava työtaistelu toimi työehtosopimuslain vastainen. Liitot saattavat kantansa paikallisille osapuolille tiedoksi. Työtaistelun ollessa liittojen arvion mukaan työehtosopimuslain vastainen työtaisteluun ei saa ryhtyä. Ammattiosaston on noudatettava liittojen näkemystä ja pidättäydyttävä työtaistelusta tai mikäli työrauhahäiriö on jo käynnissä, päätettävä työtaistelutoimet ja palautettava työrauha välittömästi.

6. Liittojen tulee ohjata paikallisia osapuolia työrauhan ylläpitoon. Paikallisten osapuolten pyynnöstä liitot sekä työnantaja ja pääluottamusmies selvittävät kolmen arkipäivän kuluessa tarpeellisiksi katsottavin yhteisin toimin mihin työrauhaa vaarantanut kiista kohdistuu ja mitkä ovat sen syyt ja mitkä olisivat mahdollisen työtaistelun seuraukset. Mikäli paikallinen erimielisyys liittyy työehtosopimuksen soveltamiseen tai tulkintaan, asia tulee käsitellä työehtosopimuksen 8.2. mukaisessa neuvottelujärjestyksessä.

7. Työehtosopimuslain vastaiseen työtaistelutoimeen ryhtymisestä ja valvontavelvollisuuden laiminlyömisestä voidaan työehtosopimuslain mukaan määrätä hyvityssakko. Liittojen näkemysten mukaan

- ammattiosaston tai työnantajan laiminlyötyä 4.-6. kohdan mukaisia velvoitteitaan, tämä tulisi huomioida hyvityssakkoa korottavana tekijänä ja
- liitoille määrättävää hyvityssakkoa korottavana tai alentavana tekijänä tulisi huomioida myös liittojen 4 – 5 kohdan mukaiset toimet lainvastaisen työtaistelun estämiseksi.

8. Lasikeraaminen teollisuus LT ry sitoutuu olemaan nostamatta työrauhakannetta työtaistelutoimella uhkaamisesta kohtien 4.-6. mukaisen menettelyn ollessa liittojen välillä kesken.

Pöytäkirjamerkintä 1:

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

Pöytäkirjamerkintä 2:

Osapuolet toteavat, että työtaistelun uhkaa ei tule käyttää painostuskeinona voimassa olevan työehtosopimuksen taikka paikallisen sopimuksen tai käytännön työehtosopimuksen mukaisen ehdon tai tulkinnan muuttamiseen. Työehtosopimuksen soveltamiseen liittyvät erimielisyydet on käsiteltävä työehtosopimuksen 8.2. mukaisen neuvottelujärjestyksen mukaisesti, eikä tämän pykälän tarkoittamassa järjestyksessä.

3.2 Muutetaan kohta 3.1. Säännöllinen työaika

Lisätään uusi kohta Keskimääräinen viikkotyöaika jälkeen.

10-tuntinen

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

10-tuntisia päiviä voidaan teettää yksittäisellä työntekijällä enintään kuutena työviikkona kalenterivuodessa ja enintään kahtena peräkkäisenä työviikkona. Kuuden viikon jaksosta työnantaja voi kolmen päivän ilmoitusaikaa noudattaen pidentää keskeytyvää kolmivuorotyötä (TAM 35 tai TAM 36) tekevien työntekijöiden säännöllisen työajan enintään 10 tuntiin ja viikoittaisen työajan enintään 50 tuntiin, enintään 4 viikkona kalenterivuodessa.

Pöytäkirjamerkintä:

Luottamusmiehelle annetaan vuosittain selvitys tämän työehtosopimusmääräyksen soveltamisesta, toteutumisesta ja työaikojen tasaamisesta työpaikalla.

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

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

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

Kilpailukyky sopimukseen perustuvan 24 tunnin työajan lisäyksen toteuttaminen 1.1.2017 alkaen

Poistetaan kohta alakohdineen.

Lisätään 3.1 Säännöllinen työaika viimeiseksi kohdaksi Työajan enimmäismäärä.

Työajan enimmäismäärä

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

3.3 Lisätään uusi kohta 3.7 Aloittamis- ja lopettamistyö

Lisätään uusi kohta 3.7 Aloittamis- ja lopettamistyö kohdan 3.6 jälkeen Työviikon ja työvuorokauden alkaminen ja muutetaan numerointia tästä eteenpäin. Määräys syrjäyttää työaikalain aloittamis- ja lopettamistyötä koskevan säännöksen.

3.7 Aloittamis- ja lopettamistyö

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

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

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

Aloittamis- ja lopettamistyöstä voidaan sopia työsopimuksella.

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

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

3.4 Muutetaan kohta 3.11 Lepojat

Lisätään kohtaan vuorokausilepo kaksi viimeistä lausetta, jossa on määräys korvaavan lepoajan antamisesta.

Vuorokausilepo

Työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin, sekä jaksotyössä vähintään yhdeksän tunnin keskeytymätön lepoaika, jollei kysymyksessä ole varallaoloaikana tehty työ. Jos työn tarkoituksenmukainen järjestäminen edellyttää, työnantaja ja asianomainen työntekijä voivat sopia tilapäisestä vuorokausilevon tasamisesta. Vuorokausilevon tulee kuitenkin olla vähintään seitsemän tuntia.

Mikäli se esimerkiksi vuorokierron tai muun sellaisen syyn vuoksi katsotaan tarpeelliseksi, voidaan paikallisesti sopia vuorokausilevon lyhentämisestä siten, että se on vähintään 7 tuntia.

Edellä esitetystä voidaan tilapäisesti poiketa enintään kolmen peräkkäisen vuorokausilevon aikana kerrallaan työaikalain 25 § 3. momentissa tarkoitetuissa tapauksissa. Lepoajan on kuitenkin oltava vähintään viisi tuntia. Lyhennetyin vuorokausilevon korvaava lepoaika on annettava työntekijälle seuraavan vuorokausilevon yhteydessä tai jos se ei ole työn järjestelyistä johtuvista syistä mahdollista, niin pian kuin se on mahdollista, kuitenkin 14 vuorokauden kuluessa. Korvaava lepoaika on annettava yhdenjaksoisena, eikä sitä saa sijoittaa varallaoloajalle.

Lisätään uusi kohta viikoittainen lepoaika.

Viikoittainen lepoaika

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

3.5 Lisätään uusi kohta 3.12 Koulutus- ja kehittämistilaisuudet ennen kohtaa Työaika-pankki.

Lisätään uusi kohta 3.12 Koulutus- ja kehittämistilaisuudet ja muutetaan numerointia tästä eteenpäin.

3.12 Koulutus- ja kehittämistilaisuudet

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

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

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

Muutoin koulutustoiminnan osalta noudatetaan liittojen välisen yleissopimuksen 7.1. määräyksiä.

Pöytäkirjamerkintä:

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

3.6 Muutetaan 3.14 Ylityö

Muutetaan kohtaa Ylityön enimmäismäärän tarkastelujakson pituus seuraavasti:

Työajan enimmäismäärän tarkastelujakson pituus

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

3.7 Lisätään uusi kohta Harjoittelijat kohtaan 4.2 Aikapalkka

Lisätään uusi kohta Harjoittelijat ennen Aikatyölisä-kohtaa.

Harjoittelijat

Työsuhteeseen tulevan harjoittelijan palkkaa määrättäessä käytetään koulutus- ja harjaantumisajalta harjoittelijan sisään tulopalkkana palkkaryhmäpalkkaa, jota maksetaan yhtä luokkaa alemmasta tehtävästä.

Tätä palkkaa maksetaan, kunnes harjoittelija hallitsee työn tyydyttävästi. Harjaantumisaajan pituuteen vaikuttavat työn luonne ja työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet. Tämän vuoksi tulee ajan pituus määritellä kussakin tapauksessa erikseen.

3.8 Muutetaan 4.9 Palkanmaksu

Lisätään pöytäkirjamerkintä kohtaan Palkanmaksun ajankohta.

Pöytäkirjamerkintä:

Liittojen yhteinen tavoite on, että yrityksissä siirryttäisiin pysyvästi sopimuskauden 2020-2021 aikana palkanmaksuun kerran kuussa. Tätä tavoitetta on tuettu vuoden 2021 palkkaratkaisun toteuttamistavassa ja liittojen yhdessä laatimalla ohjeistuksella.

3.9 Muutetaan liite 7 Yleissopimuksen kohtia 3.3. ja 4.4.

Muutetaan 3.3. Ilmoitukset kuulumaan seuraavasti:

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 työsuojelu-

valtuutetun ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti. Työnantaja ilmoittaa luottamushenkilöille, ketkä käyvät yrityksen puolesta neuvotteluja heidän kanssaan.

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

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

Muutetaan kohta 4.4. Varamiehet kuulumaan seuraavasti:

4.4 Varamiehet

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

3.10 Muutetaan liite 9 Irtisanomissuojasopimus 2 § Irtisanominen ja irtisanomisajat

Lisätään uusi 2 § Irtisanominen ja irtisanomisajat ja muutetaan pykälänumerointia vastaavasti. Määräyksen perusteella neuvotteluesityksen antamisen 5 päivän aika sisältyy 14 päivän ja 6 viikon neuvotteluaikaan seuraavasti.

Neuvotteluajan laskenta

Jos työpaikalla syntyy tarve irtisanoa, lomauttaa tai osa-aikaistaa työntekijöitä taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä, yhteistoimintalain (334/07) soveltamisalan piiriin kuuluvan työnantajan on noudatettava yhteistoimintalain säännöksiä kuitenkin tässä kohdassa sovituin poikkeuksin. Yhteistoimintalaki ei ole työehtosopimuksen osa. Tämän kohdan määräykset ovat lakia täydentäviä ja niillä korvataan lain vastaavat kohdat.

Yhteistoimintalain soveltamispiirissä olevan työnantajan harkitessa työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä yhteistoimintavelvoitteet katsotaan yhteistoimintalain 45 §:n neuvotteluesityksen antamista ja 51 §:n neuvotteluvelvoitteen täyttymistä koskevista säännöksistä poiketen täytetyksi, kun neuvotteluja on käyty yhteistoimintalaissa edellytetyllä tavalla kirjallisen neuvotteluesityksen tekemisen jälkeen ja etukäteen annettujen tarpeellisten tietojen pohjalta yhteistoimintalain 51 §:n mukaan määräytyvän neuvotteluajan, jollei lain nojalla ole sovittu muusta neuvotteluajasta.

3.11 Muutetaan liite 9 Irtisanomissuojasopimus 14 § Lomauttaminen

Siirretään 2.5. Lomauttaminen Irtisanomissuojasopimuksen 14 § ja kuulumaan seuraavasti:

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

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

3.12 Tehdään 1.1.2020 voimaan tulleen työaikalain johdosta tehtävät seuraavat muutokset

- termi työtuntijärjestelmä muutetaan työvuoroluetteloksi ja/tai työajan tasoittumissuunnitelmaksi asiayhteydestä riippuen
- pykäläviittaukset 1.1.2020 lain mukaisiksi

3.8. Keskeytyvä kolmivuorotyö

Vuosiloman ansaitsemin

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

Viikoittainen ylityö

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

3.9. Keskeytymättömän kolmivuorotyö

Työajan pituus ja työajan tasaaminen

Säännöllinen työaika keskeytymättömässä kolmivuorotyössä on kahdeksan (8) tuntia vuorokaudessa ja keskimäärin 34,7 tuntia viikossa. Työajan tasaaminen tapahtuu antamalla vapaata siten, että työaika enintään vuoden pituisena ajanjaksona tasoittuu sanottuun keskimäärään.

Työtä varten tulee ennalta laatia työajan tasaamissuunnitelma vähintään tasoittumisjakson pituiseksi ajaksi. Työntekijä tulee työajan tasaamisen piiriin työskenneltyään keskeytymättömässä kolmivuorotyössä yhdenjaksoisesti kymmenen työvuorota.

Kolmivuorotyö katsotaan keskeytymättömäksi, vaikka siitä satunnaisesti jätetään tekemättä yksi vuoro viikossa.

Viikoittainen ylityö

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

5.3. Arkipyhäkorvaus

Pöytäkirjamerkintä:

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

LIITE 9 IRTISANOMISSUOJASOPIMUS

16 § Lomautusilmoitus, Poikkeukselliset lomautustilanteet, 3 Lomautuksen keskeyttäminen, Lomautus ja lyhennetty työaika

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 työajan tasoittamissuunnitelman muuttamisesta. Näissä tapauksissa on kysymyksessä yleensä työaikajärjestely alalla tai yrityksessä noudatettujen työajan puitteissa, eivätkä nämä tapaukset ole rinnastettavissa lyhennettyyn työaikaan siirtymiseen.

Mikäli työehtosopimuksessa on toisaalla määrätty lyhennettyyn työaikaan siirtymisessä noudatettavasta ilmoitusmenettelystä, syrjäyttää tällainen sopimusmääräys tämän liitteen välisen irtisanomissuojasopimuksen määräykset.

4. Allekirjoituspöytäkirjatekstit

4.1 Jatkuva neuvottelu

Jatkuvan neuvottelun tavoitteena on edistää yhteistoimintaa työpaikoilla, kehittää alan työllisyyttä ja tuottavuutta, valmistella sopimuskauden aikana muutoksia työehtosopimukseen sekä laatia yhteisiä soveltamisohjeita työpaikoilla hankaliksi koettuihin tilanteisiin.

Osapuolet toteuttavat jatkuvan neuvottelun periaatetta sopimuskauden aikana siten, että sopimuskauden aikana neuvotellaan ja etsitään ratkaisua erillisiin teemoihin. Osapuolet voivat neuvotella muistakin esiin tulevista asioista toisen osapuolen esityksestä.

Neuvotteluissa sovitut tekstimuutokset hyväksytään sopijaosapuolten hallinnoissa ja tulevat voimaan erikseen sovittuna aikana.

Liitot selvittävät kokemuksia uuden 10-tuntisen työaikamääräyksen soveltamisesta. Tätä varten liitot toimittavat kyselylomakkeen työpaikoille. Saatujen kokemusten perusteella liitot arvioivat määräyksen kehittämistarpeita 30.10.2021 mennessä.

4.2 Työryhmät

Kemianteollisuus ry:n ja Teollisuusliitto ry:n välinen koulutustyöryhmä

Liittojen välisen koulutustyöryhmän tehtävänä on 31.5.2020 mennessä tehostaa yleissopimuksen tarkoittamia yhteisiä kursseja ja ay-kursseja niiden sisällön, pituuden ja osallistumisoikeuden osalta. Työryhmän tehtävänä on sopia miten kurssien määrässä ja henkilöstöedustajien osallistumisoikeudessa huomioidaan pienet ja keskisuuret yritykset.

Kemianteollisuus ry edellyttää, että koulutustyöryhmä muodostaa yhteisen kannan edellä mainituista asioista.

Työaikatöryhmä

Osana tuottavuuden parantamiseen tähtäävää toimintaa liitot sitoutuvat edistämään monipuolisten ja joustavien työaikojen sekä työaikapankkien käyttöä yrityksissä.

Tätä tarkoitusta tukemaan osapuolet perustavat sopimuskauden ajaksi työryhmän, joka muun muassa selvittää, kuinka nykyiset työaikamääräykset vastaavat yritysten ja niiden henkilöstön tarpeita. Samalla selvitetään sanottujen määräysten mahdolliset kehittämistarpeet.

4.3 Paikallisen sopimisen valmiudet ja edistäminen

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

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

Luottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus osallistua ilman ansionmenetystä koulutukseen, jonka Lasikeraaminen teollisuus LT ry ja Teollisuusliitto ry järjestävät yhdessä paikallisen sopimisen tai työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Yhteinen näkemys kehittämistarpeista

Pääluottamusmiehen toimikauden alussa työnantaja käsittelee luottamusmiehen kanssa yhteiset tavoitteet ja koulutustarpeet yrityksen toimintaedellytysten, paikallisen sopimisen sekä työpaikan ja työhyvinvoinnin kehittämiseksi.

Tietojen antaminen

Palkkatiedot

Ellei paikallisesti toisin sovita, työnantajan tulee pyytämättä toimittaa pääluottamusmiehelle tämän tehtävien hoitamista varten EK:n tilastoa vastaavat tiedot toimialueensa työntekijöiden ansiotasosta ja rakenteesta välittömästi EK:n palkkatilaston valmistuttua edellyttäen, että yrityksestä kerättävistä palkkatiedoista on alan tilaston ryhmittelyt tehtävissä. Ansiotietoja, jotka koskevat kuutta henkilöä pienempiä työntekijäryhmiä, ei anneta.

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

Yritystä koskevat tiedot

Työnantajan tulee pyytämättä toimittaa pääluottamusmiehelle seuraavat yhteistoimintalain 3 luvun 10 §:n mukaiset tiedot yrityksen taloudellisesta tilasta:

- 1) arvopaperimarkkina-alaissa tarkoitetun yhtiön tilinpäätös tai tulostiedot välittömästi sen jälkeen, kun ne on annettu julkisuuteen, ja muun yrityksen tilinpäätös viimeistään, kun se on vahvistettu tai, jos tilinpäätöstä ei vahvisteta, kun veroilmoitus on annettava,
- 2) vähintään kaksi kertaa tilikauden aikana yhtenäinen selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta, josta käyvät ilmi ainakin yrityksen tuotannon, palvelu- tai muun toiminnan, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymät.

Henkilöstöryhmien edustajien pyynnöstä työnantajan on esitettävä 2 kohdassa tarkoitettua selvityksestä ilmenevät kehitysnäkymät yrityksen koko henkilöstölle noudattaen yhteistoimintalain 18 §:ssä tarkoitettuja yrityksen sisäisen tiedottamisen periaatteita ja käytäntöjä.

Yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20 mutta alle 30, työnantaja voi esittää 2 kohdassa tarkoitettua selvityksen yrityksen koko henkilöstölle järjestettävässä yhteisessä tilaisuudessa.

Työnantajan on viipymättä tiedotettava henkilöstöryhmien edustajille tai edellisessä kappaleessa tarkoitetuissa tapauksissa koko henkilöstölle muutokset, jotka poikkeavat olennaisesti 2 kohdassa tarkoitetuissa selvityksissä esitetystä kehityksestä.

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun vapautus

Vapautuksen määrässä huomioidaan pääluottamusmiehen kanssa toimikauden alussa käsitellyt tavoitteet ja koulutustarpeet yrityksen toimintaedellytysten, paikallisen sopimisen sekä työpaikan ja työhyvinvoinnin kehittämiseksi.

4.4 Suositus työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta

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

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

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

4.5 Työhyvinvointi - Hyvää huomista -ohjelma

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

Sopimusosapuolten vuonna 2010 yhteisesti käynnistämä Hyvää huomista -ohjelma on vakiintunut edistämään työhyvinvointia alalla. Ohjelmassa omaksuttua yritysten laaja-alaiseen työhyvinvoinnin kehittämiseen tähtäävää toimintaa jatketaan.

Työnantaja- ja työntekijäliittojen nimittämä työryhmä hakee uusia näkökulmia, ideoita ja konkreettisia työvälineitä työhyvinvoinnin ja tuottavuuden edistämiseksi yritysten käyttöön hyödyntäen aiempia Hyvää huomista -ohjelmassa saatuja kokemuksia.

Ikääntyvien työntekijöiden työkyvyn tukeminen

Sopimuskaudella Hyvää huomista -työryhmä keskittyy erityisesti eri ikäisten työntekijöiden työkykyyn vaikuttavien tekijöiden tunnistamiseen ja työkyvyn ylläpitämiseen tarvittaviin toimiin. Työryhmä laatii yritysten avuksi suosituksen hyödyntäen työpaikkojen hyviä käytäntöjä ja tutkittua tietoa.

Sairastavuuden vähentäminen

Lisäksi työryhmä seuraa sairauspoissaolojen kehittymistä, tavoitteena sairauspoissaolojen vähentäminen. Selvitetään tarvittaessa keinoja poissaolojen aiheuttamien tuotannollisten ongelmien ratkaisemiseksi.

Kerätään hyviä käytäntöjä, joilla on vaikutusta sairauspoissaolojen vähentämiseen. Näitä voi olla esim. korvaava työ, varhainen välittäminen, esimiehen luvalla sairauspoissaolo, yhteistyö työterveyshuollon kanssa.

4.6 Työrauha

Liitot ovat laatineet yhteisen neuvottelumuistion työehtosopimuksen 4 §:n tulkinnasta.

4.7 Matkakustannusten korvaukset

Verovapaaksi katsottavien matkakustannusten korvaukset ja niiden perusteet sopimuskauden aikana määräytyvät verohallituksen niitä koskevien kulloinkin voimassa olevien päätösten mukaisesti.

4.8 Kunnossapidon ammattityöntekijät

Sopimuskauden aikana neuvotellaan paikallisesti kahdesti vuodessa kunnossapidon ammattityöntekijöiden palkoista ja tarkistetaan yleisen palkkakehityksen pohjalta kiinnittäen erityisesti huomiota metallin ansiokehitykseen.

4.9 Oppisopimusoppilaat

Oppisopimusoppilaiden palkat määräytyvät teknologiateollisuuden työehtosopimuksen mukaisesti.

Osapuolet asettavat työryhmän selvittämään mahdollisuutta määrittellä oppisopimusoppilaiden palkat tässä työehtosopimuksessa.

4.10 Työaikamuotojen vaihtelut

Liitot ovat yhtä mieltä siitä, että työviikon aikana tapahtuva eri työaikamuotojen vaihtelu ei tosiasiassa saa johtaa ylityön korvaamista koskevien määräysten kiertämiseen.

4.11 Ammattitutkinnot

Liitot suosittelevat, että yrityksissä paikalliset osapuolet selvittävät, kuinka hyväksytysti suoritettut alan ammattitutkinnot on otettu huomioon työntekijän palkkauksessa.

4.12 Selviytymislauseke

Yrityksen tai sen itsenäisen osan joutuessa taloudellisiin vaikeuksiin voidaan paikallisesti ottaa käyttöön liitteessä 1 esiteltyjä keinoja.

4.13 Viittausmääräykset

Liitteen 7 Irtisanomissuojasopimus 3 § Irtisanomisajat, Neuvotteluajan laskenta -kohdan pykäläviittaukset ovat informatiivisia.

5. Sopimuksen voimassaolo

Työehtosopimus on voimassa 25.2.2020–31.1.2022 saakka jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

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

6. Pöytäkirjan sitovuus ja tarkastaminen

Tällä pöytäkirjalla on sama sitovuus ja voimassaoloaika kuin osapuolten välisellä työehtosopimuksella. Tätä pöytäkirjaa on laadittu kaksi yhtäpitävää kappaletta, yksi kummallekin osapuolelle. Tämä pöytäkirja katsotaan tarkastetuksi ja hyväksytyksi sopijaliittojen allekirjoituksin.

LASIKERAAAMINEN TEOLLISUUS LT RY

Jaana Neuvonen

TEOLLISUUSLIITTO RY

Riku Aalto

Toni Laiho

LASIKERAAMINEN TEOLLISUUS LT RY
TEOLLISUUSLIITTO RY

LASIKERAAMISEN TEOLLISUUDEN TYÖEHTOSOPIMUS

1 LUKU YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

1.1 Sopimuksen soveltamisala

Tätä työehtosopimusta sovelletaan Lasikeraaminen teollisuus LT ry:n jäsenyritysten sekä niiden palveluksessa olevien työntekijöiden välisissä työsuhteissa.

1.2 Järjestäytymisvapaus

Työnantajalla ja työntekijällä on oikeus vapaasti päättää liittymisestään omiin järjestöihinsä.

1.3 Liittojen väliset sopimukset

Seuraavia sopimuksia noudatetaan työehtosopimuksen osana

- Yleissopimus
- Irtisanomissuojasopimus
- Lomapalkkasopimus

1.4 Sopimuksen sitovuus, työrauha ja valvontavelvollisuus

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

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

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

4. Ammattiosasto, luottamusmiehet ammattiosaston edustajana ja työnantaja ovat velvollisia ylläpitämään työrauhaa työpaikalla. Työrauhahäiriön uhan tultua ammattiosaston, luottamusmiehen tai työnantajan tietoon, nämä ovat velvollisia viipymättä saattamaan asian ja kaikki sen arviointiin vaikuttavat seikat liittojen tietoon. Paikallisten osapuolten on pidättäydyttävä kaikista työtaistelutoimista, kunnes liitot ovat käsitelleet asian.

Työehtosopimus

5. Liittojen on kohdassa 4. tarkoitetun ilmoituksen saatuaan viipymättä selvitettävä syy uhkaavaan työtaisteluun ja annettava arvionsa siitä, onko uhkaava työtaistelutoimi työehtosopimuslain vastainen. Liitot saattavat kantansa paikallisille osapuolille tiedoksi. Työtaistelun ollessa liittojen arvion mukaan työehtosopimuslain vastainen työtaisteluun ei saa ryhtyä. Ammattiosaston on noudatettava liittojen näkemystä ja pidättäydyttävä työtaistelusta tai mikäli työrauhahäiriö on jo käynnissä, päätettävä työtaistelutoimet ja palautettava työrauha välittömästi.

6. Liittojen tulee ohjata paikallisia osapuolia työrauhan ylläpitoon. Paikallisten osapuolten pyynnöstä liitot sekä työnantaja ja pääluottamusmies selvittävät kolmen arkipäivän kuluessa tarpeelliseksi katsottavin yhteisin toimin mihin työrauhaa vaarantanut kiista kohdistuu ja mitkä ovat sen syyt ja mitkä olisivat mahdollisen työtaistelun seuraukset. Mikäli paikallinen erimielisyys liittyy työehtosopimuksen soveltamiseen tai tulkintaan, asia tulee käsitellä työehtosopimuksen 8.2. mukaisessa neuvottelujärjestyksessä.

7. Työehtosopimuslain vastaiseen työtaistelutoimeen ryhtymisestä ja valvontavelvollisuuden laiminlyömisestä voidaan työehtosopimuslain mukaan määrätä hyvityssakko. Liittojen näkemysten mukaan

- ammattiosaston tai työnantajan laiminlyötyä 4.-6. kohdan mukaisia velvoitteitaan, tämä tulisi huomioida hyvityssakkoa korottavana tekijänä ja
- liitoille määrättävää hyvityssakkoa korottavana tai alentavana tekijänä tulisi huomioida myös liittojen 4 – 5 kohdan mukaiset toimet lainvastaisen työtaistelun estämiseksi.

8. Lasikeraaminen teollisuus LT ry sitoutuu olemaan nostamatta työrauhakannetta työtaistelutoimella uhkaamisesta kohtien 4.-6. mukaisen menettelyn ollessa liittojen välillä kesken.

Pöytäkirjamerkintä 1:

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

Pöytäkirjamerkintä 2:

Osapuolet toteavat, että työtaistelun uhkaa ei tule käyttää painostuskeinona voimassa olevan työehtosopimuksen taikka paikallisen sopimuksen tai käytännön työehtosopimuksen mukaisen ehdon tai tulkinnan muuttamiseen. Työehtosopimuksen soveltamiseen liittyvät erimielisyydet on käsiteltävä työehtosopimuksen 8.2. mukaisen neuvottelujärjestyksen mukaisesti, eikä tämän pykälän tarkoittamassa järjestyksessä.

2 LUKU TYÖSUHTEEN ALKAMINEN JA PÄÄTTYMINEN

2.1 Työsopimus

Työsopimuksen muodosta ja kestosta sekä koeajasta säädetään työsopimuslaissa.

Pöytäkirjamerkintä:

Työehtosopimuksen liitteenä on työsopimusmalli, jonka käyttämistä liitot suosittelvat.

2.2 Työsäännöt

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

2.3 Perehdyttäminen

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

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

2.4 Työnjohto-oikeus

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

Työnjohtoa, työn järjestelyä ja työn suorittamista koskevilla kysymyksillä työntekijän tulee käännyä välittömästi työnjohtajan puoleen.

2.5 Lomauttaminen -> siirretty irtisanomissopimukseen 15 §

3 LUKU TYÖAIKA

3.1 Säännöllinen työaika

Työaikalain noudattaminen

Työaikaan nähden noudatetaan voimassa olevaa työaikalakia.

Perussääntö

Säännöllinen työaika on enintään kahdeksan (8) tuntia vuorokaudessa ja enintään 40 tuntia viikossa.

Keskimääräinen viikkotyöaika

Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös siten, että se päivä- ja kaksivuorotyössä on keskimäärin 40 tuntia viikossa 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.

Työehtosopimus

Työajan tasoittumisjärjestelmä on saatettava työntekijöiden tietoon vähintään viikkoa ennen sen käyttöönottoa.

Keskeytyvän sekä keskeytymättömän kolmivuorotyön työajasta on säädetty jäljempänä työehtosopimuksen kohdissa 3.9 ja 3.10.

10-tuntinen

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

10-tuntisia päiviä voidaan teettää yksittäisellä työntekijällä enintään kuutena työviikkona kalenterivuodessa ja enintään kahtena peräkkäisenä työviikkona. Kuuden viikon jaksosta työnantaja voi kolmen päivän ilmoitusaikaa noudattaen pidentää keskeytyvää kolmivuorotyötä (TAM 35 tai TAM 36) tekevien työntekijöiden säännöllisen työajan enintään 10 tuntiin ja viikoittaisen työajan enintään 50 tuntiin, enintään 4 viikkona kalenterivuodessa.

Pöytäkirjamerkintä:

Luottamusmiehelle annetaan vuosittain selvitys tämän työehtosopimusmääräyksen soveltamisesta, toteutumisesta ja työaikojen tasaamisesta työpaikalla.

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

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

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

Vuorokautisen työajan pidentäminen

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

Liittojen kannanotto koskien 12 tunnin pituisia työvuoroja

Liittojen yhteisen kannan mukaisesti 12 tunnin pituisia työvuoroja voidaan paikallisesti sopia käyttää, milloin se työn laatu sekä työterveys- ja työturvallisuusseikat huomioon ottaen on tuotantoteknisesti perusteltua.

Työaikalain 7 §:n mukainen jaksotyö

Jaksotyössä säännöllinen työaika määräytyy työaikalain 7 §:n 1 momentin mukaan.

Jaksotyön tekemisestä on mahdollista sopia paikallisesti muissakin kuin työaikalain 7 §:ssä mainituissa tapauksissa.

Tilapäiset muutokset

Käytännön vaatimista tilapäisistä muutoksista neuvotellaan pääluottamusmiehen kanssa ja niistä ilmoitetaan asianomaisille työntekijöille mahdollisimman ajoissa. Ilmoitus tulee tehdä viimeistään muutoksen toteuttamista edeltävänä päivänä, mikäli kyseessä ei ole hätätyö tai siihen verrattava työ.

Työajan enimmäismäärä

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

3.2 Vapaapäivät

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

3.3 Arkipyhäviikkojen työaika

Arkipyhäviikolla on arkipäiväksi sattuvan juhlapäivän aaton ja lauantain säännöllinen työaika kahdeksan (8) tuntia lukuun ottamatta pääsiäislauantaita sekä juhannus- ja jouluaattoja, jotka ovat vapaapäiviä, elleivät tuotannon tekniset syyt muuta vaadi. Samaten on uudenvuodenpäiviä, loppiaisiä, vapunpäiviä, helatorstaiä ja itsenäisyyspäiviä 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 työvuoroluetteloon.

3.4 Päivittäisen työajan järjestäminen

Säännöllisen työajan alkamisesta ja päättymisestä sekä tarpeellisista väliajoista sovitaan paikallisesti työaikalain ja tämän työehtosopimuksen rajoissa.

Päivätyössä työaika alkaa kello 7.00 ja päättyy kello 16.00, ellei paikallisesti toisin sovita tai ellei työnantaja tuotannon teknisten syiden sitä perustellusti vaatiessa ole vahvistanut lain ja tämän työehtosopimuksen puitteissa muuta työaika.

3.5 Työajan tarkkailu

Työnantaja on oikeutettu järjestämään työajan tarkkailun kulunvalvontalaitteita tai muita teknisiä välineitä käyttäen. Järjestelystä ei työntekijöille saa aiheutua kohtuutonta ajanhukkaa.

3.6 Työviikon ja työvuorokauden alkaminen

Päivä- ja kaksivuorotyö

Päivä- ja kaksivuorotyössä työviikko katsotaan alkavaksi maanantaina kello 00.00 työvuorokauden tällöin niin ikään vaihtuessa kello 00.00.

Kolmivuorotyö

Kolmivuorotyössä työviikko alkaa sunnuntaina yövuoron alkamisajankohtana työvuorokauden vastaavasti vaihtuessa samaan kellon aikaan.

Paikallinen sopiminen työviikon ja työvuorokauden alkamisesta

Paikallisesti voidaan sopia siitä, että työviikko alkaa maanantaina aamuvuoron alkamisajankohtana työvuorokauden vaihtumisen silloin noudattaessa samaa kellon aikaa.

3.7 Aloittamis- ja lopettamistyö

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

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

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

Aloittamis- ja lopettamistyöstä voidaan sopia työsopimuksella.

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

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

3.8 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 työsopimusta jatketaan, kertyvät työajan tasausvapaat työsuhteen alusta lukien.

Työajan tasaamisvapaan kertyminen

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

Vähintään 17	työpäivää	1	vapaa
Vähintään 34	työpäivää	2	vapaata
Vähintään 51	työpäivää	3	vapaata
Vähintään 68	työpäivää	4	vapaata
Vähintään 85	työpäivää	5	vapaata
Vähintään 102	työpäivää	6	vapaata
Vähintään 119	työpäivää	7	vapaata
Vähintään 136	työpäivää	8	vapaata
Vähintään 153	työpäivää	9	vapaata
Vähintään 170	työpäivää	10	vapaata
Vähintään 187	työpäivää	11	vapaata
Vähintään 210	työpäivää	12,5	vapaata

Säännöllisiin työpäiviin rinnastettavat päivät

Tehtyihin säännöllisiin työpäiviin rinnastetaan vapaan kertymistä laskettaessa

- Päivät, joilta työnantaja työehtosopimuksen mukaisesti maksaa palkkaa työntekijän sairauden tai äitiysvapaan sekä alle 10-vuotiaan lapsen sairauden ajalta karenssipäivä kummassakin sairaustapauksessa mukaan lukien
- Koulutusaika, jolta työnantaja korvaa ansionmenetyksen
- Työehtosopimuksen kohdassa 5.2 tarkoitetut palkalliset poissaolopäivät
- Teollisuusliitto ry liittovaltuuston ja/tai -hallituksen kokouksiin säännöllisen työajan osalta käytetty aika
- Enintään 30 työpäiväksi sattuvaa lomautuspäivää vuodessa

Työehtosopimus

Annettavan vapaan sisältyessä edellä mainittuun säännöllisiä työpäiviä kerryttävään aikaan katsotaan vapaapäivä pidetyksi. Tällaiselta vapaapäivältä maksetaan korvaus keskituntiansiota laskentaperusteena käyttäen.

Poikkeus palkallista sairausaikaa koskien:

Ilmoitetun tai sovitun työajan tasaamisvapaan sisältyessä aikaan, jolta työnantaja työehtosopimuksen mukaisesti maksaa työntekijälle sairausajan palkkaa, siirtyy tasaamisvapaa myöhemmin annettavaksi, jolloin työntekijälle myös maksetaan korvaus vapaan ajalta.

Menettely on sama sairausajan palkan maksuun mahdollisesti liittyvän karenssipäivän osalta.

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 ajankohdasta on ilmoitettava hyvissä ajoin, kuitenkin viimeistään viikkoa aikaisemmin, ellei paikallisesti toisin sovita.

Vapaan antamistapa ratkaistaan yritystasolla. Vapaata annetaan vähintään työvuoro kerrallaan tai enintään 6,5 päivän osalta puolina päivinä. Paikallisesti voidaan sopia myös muista vapaan antamistavoista.

Työsuhteen päättymistilanteet

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

Vastaavasti työnantaja saa työsuhteen päättyessä pidättää lopputilistä liikaa annettuja vapaita vastaavan palkan määrän.

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.

Ansiotas

Työntekijälle maksetaan vapaan ajalta korvaus työehtosopimuksen kohdan 4.11 mukaista keskituntiansiota laskentaperusteena käyttäen.

Korvaus viikoittaista ylityötä koskevien säännösten mukaan

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

Vuosiloman ansaitseminen

Vuosiloman pituutta laskettaessa pidetään tässä pykälässä tarkoitettuja vapaapäiviä työssäolon veroisina.

3.9 Keskeytyvä kolmivuorotyö

Työajan pituus ja työajan tasaaminen

Säännöllinen työaika keskeytyvässä kolmivuorotyössä on kahdeksan (8) tuntia vuorokaudessa ja keskimäärin 36 tuntia viikossa. 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 yhdenjaksoisesti 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 10,5 prosenttia työntekijän työehtosopimuksen kohdan 34 mukaan määräytyvästä keskituntiansiosta. Lisä maksetaan myös työehtosopimuksen mukaan työnantajan korvattavalta matkustamis- ja koulutusajalta säännöllisen työajan osalta sekä ajalta, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa.

Lisää ei sisällytetä työehtosopimuksen kohdassa 4.11 tarkoitettuun keskituntiansiolaskelmaan.

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

Vuosiloman ansaitseminen

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

Viikoittainen ylityö

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

Muuhun työaikamuotoon siirtyminen sekä työsuhteen päättyminen

Muuhun työaikamuotoon siirryttäessä sekä työntekijän työsuhteen päättyessä sovitaan ansaittujen pitämättä jääneiden vapaiden korvaamisesta joko antamalla vastaavasti vapaata tai maksumalla rahassa työehtosopimuksen kohdan 4.11. mukaista keskituntiansiota laskentaperusteena käyttäen.

3.10 Keskeytymättömän kolmivuorotyö

Työajan pituus ja työajan tasaaminen

Säännöllinen työaika keskeytymättömässä kolmivuorotyössä on kahdeksan (8) tuntia vuorokaudessa ja keskimäärin 34,7 tuntia viikossa. Työajan tasaaminen tapahtuu antamalla vapaata siten, että työaika enintään vuoden pituisena ajanjaksona tasoittuu sanottuun keskimäärään. Työtä varten tulee ennalta laatia työajan tasaamissuunnitelma vähintään tasoittumisjakson pituiseksi ajaksi. Työntekijä tulee työajan tasaamisen piiriin työskenneltyään keskeytymättömässä kolmivuorotyössä yhdenjaksoisesti kymmenen työvuoroa.

Kolmivuorotyö katsotaan keskeytymättömäksi, vaikka siitä satunnaisesti jätetään tekemättä yksi vuoro viikossa.

Vuosityöaika

Vuotuisen työajan pituus määräytyy työntekijän vuosilomaoikeuden perusteella siten, että se 24 arkipäivän pituiseen lomaan oikeutetuilla työntekijöillä on 1671 tuntia sekä 30 arkipäivän pituiseen lomaan oikeutetuilla työntekijöillä 1636 tuntia. Työaika tasoittuu sanottuihin vuosityöaikoihin viidessä vuodessa.

Pöytäkirjamerkintöjä:

Tasolasiteollisuudessa työskentely keskeytymättömässä kolmivuorotyössä tapahtuu ilman ns. arkipyhäseisokkeja. Sama koskee muun lasikeraamisen teollisuuden sellaisia töitä, joita ei voida keskeyttää.

Muussa lasiteollisuuden keskeytymättömässä kolmivuorotyössä pidetään vuosittain enintään neljä arkipyhäseisokkia, joiden yhteispituus on 24 työvuoroa. Jouluseisokki alkaa jouluaaton aamuvuorosta ja juhannuseisokki juhannusaaton aamuvuorosta.

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 14,9 prosenttia työntekijän työehtosopimuksen kohdan 4.11 mukaan määräytyvästä keskituntiansiosta. Lisä maksetaan myös työehtosopimuksen mukaan työnantajan korvattavalta matkustamis- ja koulutusajalta säännöllisen työajan osalta sekä ajalta, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa.

Lasiteollisuutta koskien tulee lisäksi ottaa huomioon aiemman sopimuksen mukainen 3,9 prosentin suuruinen erillinen lisä.

Edellä mainittuja lisiä ei sisällytetä työehtosopimuksen kohdan 4.11 tarkoitettuun keskituntiansiolaskelmaan.

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

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

Työehtosopimus

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

Käytettävästä vuorojärjestelmästä riippumatta annetaan 24 päivää ylittävä loman osa sen kalenterivuoden aikana, jolloin lomanmääräytymisvuosi päättyy tai sitä seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä.

Viikoittainen ylityö

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

Muuhun työaikamuotoon siirtyminen sekä työsuhteen päättyminen

Muuhun työaikamuotoon siirryttäessä sekä työntekijän työsuhteen päättyessä korvataan ansaitut pitämättä jääneet vapaat joko antamalla vastaavasti vapaata tai maksamalla rahassa työehtosopimuksen kohdan 4.11 mukaista keskituntiansiota laskentaperusteena käyttäen. Työntekijän puolestaan puheena olevassa tilanteessa saatua liikaa vapaita, voidaan nämä ylimääräiset vapaat teettää takaisin.

Pöytäkirjamerkintä:

Tilapäisissä siirroissa työntekijä ansaitsee jokaista kymmentä (10) säännöllisen työajan kahdeksan (8) tunnin pituista työvuoroa kohden yhden vapaapäivän. Vapaiden laskenta aloitetaan alusta vuosineljänneksittäin.

3.11 Lepoajat

Päivätyö

Säännöllisen työajan ollessa päivätyössä yli kuusi (6) tuntia työntekijällä on 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.

Kaksivuorotyö

Kaksivuorotyössä työntekijällä on puolen tunnin lepoaika, jonka aikana hän saa vapaasti poistua työpaikalta. Vaihtoehtoisesti hänelle varataan tilaisuus työn aikana tapahtuvaan ruokailuun työn suorittamisen kannalta sopivimpana ajankohtana työvuoron keskivaiheilla.

Kolmivuorotyö

Kolmivuorotyössä työntekijälle varataan tilaisuus työn aikana tapahtuvaan ruokailuun työn suorittamisen kannalta kulloinkin sopivimpana ajankohtana.

Virkistystauot

Työntekijällä on oikeus sekä aamu- että iltapäivällä työnjohdon määräämässä järjestyksessä pitää työnsä ääressä 10 minuutin pituinen virkistystauko.

Pöytäkirjamerkintä:

Työntekijän ollessa vuorotyön pakkotahtisuuden sitomana estynyt virvokkeiden nauttimiseen tai ruokailuun joko työn ääressä tai muualla työpaikalla työntekijälle järjestetään päivittäin kaksi 15 minuutin pituista taukoa.

Vuorokausilepo

Työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin, sekä jaksotyössä vähintään yhdeksän tunnin keskeytymätön lepoaika, jollei kysymyksessä ole varallaoloaikana tehty työ. Jos työn tarkoituksenmukainen järjestäminen edellyttää, työnantaja ja asianomainen työntekijä voivat sopia tilapäisestä vuorokausilevon tasaaamisesta. Vuorokausilevon tulee kuitenkin olla vähintään seitsemän tuntia. Lyhennetyin vuorokausilevon korvaava lepoaika on annettava työntekijälle seuraavan vuorokausilevon yhteydessä tai jos se ei ole työn järjestelyistä johtuvista syistä mahdollista, niin pian kuin se on mahdollista, kuitenkin 14 vuorokauden kuluessa. Korvaava lepoaika on annettava yhdenjaksoisena, eikä sitä saa sijoittaa varallaoloajalle.

Mikäli se esimerkiksi vuorokierron tai muun sellaisen syyn vuoksi katsotaan tarpeelliseksi, voidaan paikallisesti sopia vuorokausilevon lyhentämisestä siten, että se on vähintään 7 tuntia.

Edellä esitetystä voidaan tilapäisesti poiketa enintään kolmen peräkkäisen vuorokausilevon aikana kerrallaan työaikalain 25 §:3. momentissa tarkoitetuissa tapauksissa. Lepojen on kuitenkin oltava vähintään viisi tuntia ja työntekijälle on tällöin annettava lainkohdassa tarkoitetut korvaavat lepoajat mahdollisimman nopeasti, viimeistään kuitenkin yhden kuukauden kuluessa.

Viikoittainen lepoaika

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

Lepoaika työajan ylittäessä kymmenen (10) tuntia vuorokaudessa

Työajan ylittäessä kymmenen (10) tuntia vuorokaudessa työntekijällä on kahdeksan (8) tunnin työskentelyn jälkeen halutessaan oikeus enintään puolen tunnin pituiseen lepoaikaan.

3.12 Koulutus ja kehittämismahdollisuudet

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

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

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

Muutoin koulutustoiminnan osalta noudatetaan liittojen välisen yleissopimuksen 7.1. määräyksiä.

Pöytäkirjamerkintä:

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

3.13 Työaikapankki

Työaikapankki on työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamiseksi käyttöön otettava järjestelmä, jossa työntekijälle ja työnantajalle syntyy mahdollisuus tallettaa ja käyttää aikaa järjestelmän käyttöönoton yhteydessä sovittujen sääntöjen mukaisesti. Työn ja vapaa-ajan onnistunut yhteensovittaminen lisää työtyytyväisyyttä, työhön sitoutumista ja tuottavuutta.

Järjestelmän käyttöönotto

Sopimus tehdään kirjallisesti työnantajan ja henkilöstön edustajien välillä.

Liitot suosittelevat, että paikalliset osapuolet asettavat tavoitteet muun muassa tuottavuuden, kilpailukyvyn, työturvallisuuden ja työntekijöiden yksilöllisten työaikatarpeiden huomioon ottamiseen työaikapankille.

Työaikapankkiin voidaan sopia siirrettäväksi esimerkiksi:

- liukuvan työajan kertymää
- keskimääräistä säännöllistä päivä- tai viikkotyöaikaa
- työajanlyhennysvapaita tai kolmivuorotyön vapaita
- vapaa-ajaksi muutettuja työaikakorvauksia
- vuosiloman 18 päivän ylittävää osaa sekä jo kertynyttä säästövapaa
- vapaaksi sovittua lomaltapaluurahaa
- 58 vuotta täyttäneen työntekijän osalta työntekijän niin halutessa rahanarvoisia etuuksia vaihdettuna vastaavaksi vapaaksi

Järjestelmän käyttöönotossa sovittavat asiat

- keitä sopimus koskee
- miten järjestelmään liitytään ja miten siitä erotaan
- mitä ja millaisin ehdoin vapaita voidaan säästää ja milloin niitä ei voida pitää
- vapaiden säästämiseksi ja lainaamiseksi asetetut enimmäismäärät
- milloin ja missä tilanteissa vapaita voidaan pitää
- miten rahaperusteiset korvaukset muutetaan vastaavaksi vapaa-ajaksi
- menettelytavat siitä kuinka työaikapankkikertymän määrä on todennettavissa
- miten vapaan pitämisaikakohdan palkka määritellään, jos käytössä on useita eri palkka-perusteita tai palkkaustapoja
- minkä periaatteiden mukaisesti ja missä tilanteissa, työsuhteen päättymisen ohella, vapaa voidaan muuttaa rahaksi, kuinka työaikapankin toimivuutta käsitellään työnantajan ja henkilöstön edustajan kesken
- sovittaessa 58 vuotta täyttäneen työntekijän mahdollisuudesta vaihtaa rahanarvoisia etuuksia vastaavaksi vapaaksi tulisi samalla sopia siitä, onko näissä tilanteissa tarpeen nostaa vapaiden säästämisen enimmäismäärää.

Järjestelmään siirretyt vapaat

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

Työntekijälle annetaan vuosittain selvitys pankkiin kertyneistä vapaista. Tässä yhteydessä työntekijä ja työnantaja laativat suunnitelman kertyneiden vapaiden antamisajankohdista. Ellei sopimukseen vapaiden antamisajankohdasta päästä, on työntekijällä oikeus käyttää kahden kuukauden ilmoitusajalla enintään 30 % pankin tunneista, ellei ilmoitusajasta sovita paikallisesti toisin. Työnantaja voi siirtää vapaan ajankohtaa painavasta tuotannollisesta syystä kerran kalenterivuodessa. Jos työntekijän työkyvyttömyys alkaa ennen sovittua työaikapankkivapaata, voi hän korkeintaan kerran kalenterivuodessa siirtää kolmea päivää tai sitä pidemmän pankkivapaan myöhemmin pidettäväksi.

Liitot ovat yhtä mieltä

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

-

Palkanmaksu järjestelmissä

Työntekijän palkka määräytyy vapaan pitämishetken mukaan. Vapaan pitäminen ei vähennä vuosilomakertymää. Työsuhteen päättyessä työaikapankkiin kertyneet vapaat maksetaan rahana.

Järjestelmien toimivuuden seuranta

Työnantaja ja henkilöstön edustaja arvioivat järjestelmän toimivuutta säännöllisesti sille käytönoton yhteydessä asetettujen tavoitteiden perusteella ja työsuojelullisista näkökohdista.

Henkilöstön edustajan kanssa käydään vuosittain läpi yleisyhteenveto pankkiin kertyneistä ja pidetyistä vapaista.

3.14 Ylityö

Ylityön teettäminen

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

Työajan enimmäismäärän tarkastelujakson pituus

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

Vuorokautinen ylityö

Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan työaikalain mukaisesti korotettu palkka. Siten kahdelta ensimmäiseltä ylityötunnilta maksetaan 50 prosentilla ja sen jälkeisiltä ylityötunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.

Työehtosopimus

Lauantaina sekä juhlapyhän aattona tehdystä vuorokautisesta ylityöstä maksetaan heti 100 prosentilla korotettu palkka.

Viikoittainen ylityö

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

Rahakorvauksen vaihtaminen vapaa-aikaan

Lisä- tai ylityöstä maksettava palkka voidaan sopia vaihdettavaksi osaksi tai kokonaan vastaavaan vapaa-aikaan työntekijän säännöllisenä työaikana. Ylityötä vastaavan vapaa-ajan pituus lasketaan noudattaen soveltuvin osin, mitä edellä ylityöstä maksettavasta korotetusta palkasta on sanottu.

Vapaa-aika on annettava kuuden kuukauden kuluessa lisä- tai ylityön tekemisestä, jollei toisin sovita. Työnantajan ja työntekijän on pyrittävä sopimaan vapaa-ajan ajankohdasta. Jos siitä ei voida sopia, työnantaja määrää ajankohdan, jollei työntekijä vaadi korvauksen suorittamista rahassa.

Korvaus viikoittaista ylityötä koskevien säännösten mukaan (TES-ylityö)

Mikäli työntekijällä jäljempänä luetelluista syistä ei ole työviikon työvuoroluettelon mukaisina työpäivinä ollut mahdollisuutta työskennellä koko säännöllistä viikoittaista työaikaansa ja hän tällöin tekee työtä työvuoroluettelon mukaisena vapaapäivänään, maksetaan vapaapäivästä tehdystä työstä korvaus, kuten viikoittaisesta ylityöstä.

- Työehtosopimuksen kohdassa 3.8 tarkoitettu työajan tasaamisvapaa
- Vuosiloma
- Sairaus
- Taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtunut lomautus
- Työnantajan määräyksestä suoritettu matka
- Reservin harjoitus
- Keskusjärjestöjen välisen Yleissopimuksen 7 luvun kohdissa 7.1, 7.2 sekä 7.3 tarkoitettu koulutus

Pääsiäislauantaina sekä juhannus- ja jouluaattona tehdystä työstä maksetaan korvaus kuten viikoittaisesta ylityöstä. Samaa sääntöä noudatetaan arkipyhäviikkojen työvuoroluettelon ylittävään työhön, mikäli sitä ei korvata vuorokautisena ylityönä. Tämä kappale ei koske keskeytymätöntä vuorotyötä.

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.

Vuorokauden vaihteen yli jatkunut ylityö

Vuorokauden vaihteen yli jatkunut ylityö luetaan kuuluvaksi sen vuorokauden tunteihin, jolloin ylityö alkoi. Työvuorokauden vaihteen yli jatkuvaan ylityöhön rinnastetaan tilanne, jossa työntekijä omassa työryhmässään pysyen joutuu keskeytyksettä jatkamaan toisen vuorokauden puolella olevassa vuorossa.

Työntekijän joutuessa kesken viikon siirtymään toiseen työryhmään, jossa hänellä teetetään aiemmin edellytettyä useampia työvuoroja, katsotaan nämä alkuperäisen työvuoroluettelon ylittävät vuorot viikoittaiseksi ylityöksi.

Ylityökorvauksen laskentaperuste

Ylityökorvauksen laskentaperusteena käytetään työehtosopimuksen kohdan 4.11 mukaista keskituntiansiota, ellei paikallisesti toisin sovita.

3.15 Hälytysluontoinen työ

Hälytysluontoisen työn edellytykset

Mikäli työntekijä työpaikalta poistumisensa jälkeen kutsutaan säännöllisen työaikansa ulkopuolella tehtävään hälytysluontoiseen työhön, hänelle maksetaan vähintään yhden (1) tunnin työpalkka sekä ylityökorvaus työn ollessa ylityötä.

Hälytysraha

Edellisessä kappaleessa sanotun lisäksi maksetaan erityistä hälytysrahaa seuraavasti:

Jos kutsu hälytystyöhön on annettu säännöllisen työajan jälkeen tai työntekijän vapaapäivänä, mutta ennen kello 21.00, hälytysrahan määrä on työntekijän kahden (2) tunnin keskituntiansio.

Jos kutsu hälytystyöhön puolestaan on annettu kello 21.00 ja kello 06.00:n välisenä aikana, hälytysrahan määrä on työntekijän kolmen (3) tunnin keskituntiansio. Mikäli tässä kappaleessa tarkoitettu työ samalla on ylityötä, siitä maksetaan heti 100 prosentilla korotettu palkka.

Päivätyötä tekevän työntekijän paluu ylityöhön saman päivän aikana

Mikäli päivätyötä tekevälle työntekijälle hänen kello 16.00 mennessä päättyvällä säännöllisellä työajallaan ilmoitetaan, että hänen tulisi työpaikalta jo poistuttuaan palata samana päivänä kello 21.00 jälkeen alkavaan ylityöhön, hänelle maksetaan ylimääräinen kahden (2) tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus ilman ylityökorotusta. Tehdystä ylityöstä maksetaan palkka sekä ylityökorotus, kuten edellä työehtosopimuksen kohdassa 3.14 on sanottu.

3.16 Varallaolo

Asuntovarallaolo

Milloin työntekijä sopimuksen mukaan on velvollinen oleskelemaan asunnossaan, josta hänet tarvittaessa voidaan kutsua työhön, maksetaan hänelle tällaiselta asuntovarallaoloajalta puoli keskituntiansion mukaista palkkaa varallaoloaikaa työaikaan lukematta. Varallaolosta sovittaessa on määriteltävä varallaoloajan pituus.

Vapaamuotoinen varallaolo

Muunlaisesta varallaolosta sovittaessa on samalla sovittava siitä maksettavasta korvauksesta ottaen huomioon tällaisen vapaamuotoisen varallaolon työntekijän vapaa-ajan käytölle aiheuttamat rajoitukset.

Edellä mainituin tavoin varalla olleen työntekijän työhön kutsumiseen ei sovelleta tämän pykälän hälytysluontoista työtä koskevia määräyksiä.

4 LUKU PALKAT JA PALKANMAKSU

4.1 Palkkaustavat

Työntekijän palkka lasketaan määrätyltä ajanjaksolta (aikapalkka) tai eri tavoin määritellyn työn tuloksen perusteella (urakkapalkka). Lisäksi voidaan käyttää palkkausmuotoja, joissa aikapalkan lisäksi maksetaan tuotannon tai muun tekijän perusteella määräytyvä palkkio.

4.2 Aikapalkka

Täysin työkykyisten 18 vuotta täyttäneiden työntekijäin ohjetuntipalkat määräytyvät työntekijän suorittaman työn sekä työehtosopimuksen liitteisiin kirjattujen palkkaryhmittelyjen perusteella.

Ohjetuntipalkat (senttiä/tunti)

1.4.2020 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

Palkkaryhmä 1	987
Palkkaryhmä 2	1014
Palkkaryhmä 3	1057
Palkkaryhmä 4	1118
Palkkaryhmä 5	1188

1.3.2021 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

Palkkaryhmä 1	1007
Palkkaryhmä 2	1034
Palkkaryhmä 3	1078
Palkkaryhmä 4	1140
Palkkaryhmä 5	1212

Vaikeimmissa ja vaativimmissa töissä voidaan tarvittaessa maksaa edellä mainittuja ohjetuntipalkkoja korkeampaa palkkaa.

Ammattityötä aikapalkalla suorittavien puhaltajien ohjetuntipalkat (senttiä/tunti)

1.4.2020 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

Nuorempi puhaltaja	1258
Vanhempi puhaltaja	1306
Puhaltajamestari	1335

1.3.2021 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

Nuorempi puhaltaja	1283
Vanhempi puhaltaja	1332
Puhaltajamestari	1362

Nuorten työntekijöiden ohjetuntipalkat (senttiä/tunti)

1.4.2020 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

Alle 17-vuotiaat	959
17-vuotiaat	963

1.3.2021 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

Alle 17-vuotiaat	978
17-vuotiaat	982

Edellä mainittuja nuorten työntekijöiden palkkoja sovelletaan alkupalkkoina enintään kolmen (3) kuukauden ajan työhön ottamisesta lukien. Nuoren työntekijän saavutettua tarpeellisen harjaantumisen tarkistetaan hänen tuntipalkkaansa työtaidon ja työtehon 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.

Harjoittelijat

Työsuhteeseen tulevan harjoittelijan palkkaa määrättäessä käytetään koulutus- ja harjaantumisajalta harjoittelijan sisään tulopalkkana palkkaryhmäpalkkaa, jota maksetaan yhtä luokkaa alemmasta tehtävästä.

Tätä palkkaa maksetaan, kunnes harjoittelija hallitsee työn tyydyttävästi. Harjaantumisajan pituuteen vaikuttavat työn luonne ja työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet. Tämän vuoksi tulee ajan pituus määritellä kussakin tapauksessa erikseen.

Aikatyölisä

Pääasiassa aikapalkalla työskenteleville täysin työkykyisille vähintään kolme (3) kuukautta yhdenjaksoisesti palveluksessa olleille työntekijöille voidaan ohjetuntipalkkojen lisäksi maksaa aikatyölisää.

4.3 Suorituspalkkatyö

Urakkatyön hinnoittelu

Urakkatyön hinnoittelu perustuu ohjetuntipalkkojen mukaan määräytyviin työkohtaisiin tuntipalkkoihin. Urakkatyö on hinnoiteltava siten, että työntekijän ansio normaalilla urakkatyövauhdilla nousee 20 prosenttia edellä sanottua työkohtaista tuntipalkkaa korkeammaksi ja että ansio ns. suorissa urakoissa työsuorituksen tai työtehon lisääntyessä kasvaa vähintään samassa suhteessa.

Urakkahinnoista sopiminen

Urakkahinnoista sovitaan työnantajan ja työntekijän edustajien kesken. Uusien laatujen urakkahinnoittelu suoritetaan ottaen huomioon aikaisemmin vastaavilla laaduilla työskenneltäessä syntyneet työsaavutukset. Satunnaisesti tehtävien urakatöiden hinnoista sovitaan ennen työn alkamista asianomaisen työryhmän tai yksityisen työntekijän kanssa.

Urakkahinnoittelun tarkistus

Urakkahinnan perustuessa voimassa olevaan työntutkimukseen tai suoritettuun hinnoitteluun ja sen muutoin vastatessa todellisia olosuhteita ja menetelmiä, pidetään urakkahinta ennallaan. Urakkahintaan vaikuttavien tekijöiden muuttuessa korjataan urakkahintaa muutosta vastaavasti. Mikäli urakkahinnan tarkistuksesta ei päästä yksimielisyyteen, menetellään työehtosopimuksen kohdan 8.2 määräyksiä silmällä pitäen seuraavasti:

- Paikallisia neuvotteluja käytäessä on entinen urakkahinta voimassa. Jos paikalliset neuvottelut päättyvät tuloksettomina, urakkatyö tehdään siitä alkaen työnantajan tarjoamalla hinnalla.
- Mikäli liittojenkaan välisissä neuvotteluissa ei ole asiasta päästy yksimielisyyteen kahden viikon kuluessa siitä päivästä, jolloin erimielisyys on jätetty liittojen käsiteltäväksi, maksetaan sanotusta urakkatyöstä edelleen työnantajan tarjoama hinta. Se ei kuitenkaan saa olla pienempi kuin kyseistä urakkatyötä tekevän työntekijän keskituntiansio vähennettynä 15 prosentilla.
- Jos urakkahinnoittelusta päästään liittojen välillä sopimukseen, maksetaan uuden hinnan ja työnantajan tarjoaman hinnan mahdollinen erotus taannehtivasti siitä alkaen, kun työtä on tehty työnantajan tarjoamalla hinnalla.
- Urakkaerimielisyyttä koskevat neuvottelut aloitetaan ensi tilassa ja ne pyritään saattamaan päätökseen ilman aiheetonta viivytystä.

Milloin urakkahinta tämän pykälän ensimmäisen kappaleen määräykset huomioon ottaen muissa tapauksissa havaitaan virheelliseksi tai se johtaa kohtuuttomuuteen, tulee urakkahintaa niin ikään tarkistaa. Mikäli sanottua urakkatyötä tekevä työntekijä tai työntekijäryhmä ei hyväksy korjattua urakkahintaa, menetellään erimielisyydestä neuvoteltaessa siten kuin edellä on mainittu.

Palkkatakuu

Urakkatyötä tehtäessä on ohjetuntipalkka taattu.

Urakkatyön aloittamisen viivästyminen

Jos vakituista urakkatyötä tekevä työntekijä hänestä riippumattoman teknisen syyn johdosta ei pääse aloittamaan työtään määräaikana tai jos hän urakkatyön kestäessä joutuu odottamaan, maksetaan odotusajalta työkohtainen tuntipalkka. Sanotussa tilanteessa työntekijä on kuitenkin velvollinen tekemään työnjohdon hänelle osoittamaa muuta työtä.

4.4 Työn- ja aikatutkimukset

Työntutkimuksia ja aikatutkimuksia tehtäessä sekä työnluokitusta käytettäessä noudatetaan liittojen välillä sovittuja menettelytapoja.

Ennen aikatutkimuksen aloittamista siitä ja sen tarkoituksesta ilmoitetaan tutkimuksen kohteena olevaa työtä tekevälle työntekijälle.

4.5 Palkkiopalkat

Tuotantopalkkiojärjestelmän perusta

Tuotantopalkkiojärjestelmää käytettäessä lähtökohtana on, että työn/tuotannon laatua tai määrää voidaan normaalina pidettävään saavutukseen verrattuna parantaa (laatu- ja määräpalkkiot) tai että tulos raaka – tai tarveaineiden kulutusta silmällä pitäen voidaan saavuttaa edullisemmalla tavalla (säästöpalkkiot).

Tuotantopalkkiotyössä maksetaan kiinteänä palkanosana vähintään ohjetuntipalkka.

Tulos- ja voittopalkkiot

Tulos- ja voittopalkkiot ovat yrityskohtaisia palkanlisiä. Niihin sisältyy riski siitä, että niitä ei makseta, jos asetettuja tulos- tai voittotavoitteita ei saavuteta.

Tulospalkkiona maksettava lisä voi perustua esimerkiksi työpaikan tuotannollista toimintaa ilmaiseviin tunnuslukuihin, taloudelliseen kehitykseen, asetettujen tavoitteiden saavuttamiseen tai näiden yhdistelmiin.

Voittopalkkiona maksettava lisä voi perustua esimerkiksi yrityksen käyttökatteeseen tai sen jälkeiseen kannattavuutta osoittavaan erään.

Liitot edellyttävät, että tulos- ja voittopalkkioiden käyttö sekä määräytymisperusteet – kuten myös perusteiden muuttaminen - selvitetään työntekijöille ennen niiden käyttöönottoa.

4.6 Erilliset lisät

Vuoro-, ilta- ja yötyölisät

Vuorotyölisien määräytyminen

Iltavuorolisän määrä on 8,5 prosenttia ja yövuorolisän määrä 14,6 prosenttia laskettuna lasikeraamisen teollisuuden työntekijöiden toisen vuosineljänneksen säännöllisen työajan ansiosta ilman olosuhde- ja vuorotyölisä sekä ilman (ylityö-) ja sunnuntaityökorotuksia

(= AUP - ansio EK:n palkkatilasto sarake F). Lisät pyöristetään lähimpään senttiin.

Työehtosopimusneuvottelujen yhteydessä osapuolet neuvottelevat ja sopivat siitä, kuinka vuorotyölisien korotus otetaan huomioon osana työehtosopimuksen kustannusvaikutusta.

Edellisen kappaleen mukaista vuorotyölisien laskentasääntöä ei sovelleta palkankorotusten 1.4.2020 ja 1.3.2021 yhteydessä.

Vuorotyölisien määrät

Vuorotyölisien määrät 1.2.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta ovat seuraavat:

- iltavuorolisä 124 senttiä tunnilta
- yövuorolisä 216 senttiä tunnilta

Vuorotyölisä ylityössä

Ylityön ajalta vuorotyötä tekevälle 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 sopien myös jatkuvasti pitää samassa vuorossa.

Ilta- ja yötyö

Työntekijän säännöllisen työajan sijoituessa kello 18 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.

Keskeytymättömän kolmivuorotyön sekä jatkuvan kaksivuorotyön lisä

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä sekä jatkuvassa kaksivuorotyössä työskentelevälle työntekijälle maksetaan kultakin lauantaiyövuorokauden aikana tehdyiltä säännöllisen työajan tunnilta erillinen lisä. Lisän suuruus 1.2.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta on 132 senttiä työehtosopimuksen kohdan 4.6 mukaan määräytyviltä tunneilta.

Erittäin raskas ja erittäin likainen työ

Mikäli erittäin raskaissa ja likaisissa töissä sanottuja olosuhteita ei ole otettu huomioon aikapalkassa eikä urakka- tai tuotantopalkkiohinnoittelussa, sovitaan kyseisistä olosuhteista maksettavista lisistä paikallisesti. Lisien määrän tulee olla 6 - 10 prosenttia asianomaisen työn ohjetuntipalkasta.

4.7 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 1,5 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 kohdassa 4.11 tarkoitettu keskituntiansio.

Palvelusvuosilisän maksuajankohta

Palvelusvuosilisä maksetaan erillisenä lisänä joulukuun ensimmäisen palkanmaksun yhteydessä. Sitä ei oteta huomioon työehtosopimuksen kohdan 4.11 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 ensimmäisen palkanmaksun yhteydessä maksetusta palvelusvuosilisästä.

4.8 Siirto toiseen työhön

Pääsääntö

Työntekijä on velvollinen suorittamaan työnjohdon hänelle osoittamaa työtä ja työnantajalla on oikeus siirtää työntekijä kulloinkin esiintyvän tarpeen mukaan toiseen työhön. Tällöin työntekijälle maksetaan heti siirron alusta lukien uuden työn mukainen palkka.

Poikkeukset tilapäisiä siirtoja koskien

Siirto alemmpipalkkaiseen aikatyöhön

Jos aikapalkalla tai tuotantopalkkiopalkalla työskentelevä työntekijä siirretään tilapäisesti toiseen alempaan palkkaryhmään kuuluvaan aikapalkkatyöhön, hänelle maksetaan siirron ajalta entinen aikapalkka, kuitenkin enintään kahden työviikon ajalta.

Siirto urakkatyöstä aikatyöhön

Jos normaaliin työsuoritukseen pystyvä jatkuvaa urakkatyötä tekevä työntekijä tilapäisesti siirretään aikapalkalla tehtävään toiseen työhön, hänelle maksetaan siirron ajalta vähintään hänen entisen työnsä palkkaryhmän ohjetuntipalkka 20 prosentilla korotettuna. Sanotun suurista palkkaa maksetaan enintään kahden työviikon ajalta.

Säännönmukaisesti eri töitä tekevä työntekijä

Edellisissä kappaleissa sanottu ei koske säännönmukaisesti eri töitä tekevää työntekijää.

Siirto urakkatyöstä urakkatyöhön

Jos normaaliin työsuoritukseen pystyvä jatkuvaa urakkatyötä tekevä työntekijä siirretään toiseen urakkatyöhön, jossa hän ei aluksi pysty normaaliin urakkasuoritukseen, hänelle maksetaan kahden työviikon ajalta vähintään hänen uuden työnsä palkkaryhmän mukainen työkohtainen tuntipalkka 20 prosentilla korotettuna. Vaihtoehtoisesti voidaan sopia siitä, että työntekijälle maksetaan uuden työn vaatima kohtuullinen harjaantumisaika huomioon ottaen asteittaisesti aleneva hyvitys.

Kokeiluluontoinen työ tai opetustyö

Suorituspalkkaluontoisessa työssä olevan työntekijän joutuessa itsestään riippumattomasta syystä työnantajan toimeksiannosta tekemään aikapalkalla kokeiluluontoista työtä tai opetustyötä, maksetaan sanotusta työstä työehtosopimuksen kohdassa 4.11 tarkoitetun keskituntiansion suuruisen palkka.

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 työjohtajalleen ja että hän on työhön käytettävissä.

Paikallinen sopiminen tehtäväsiirtojen yhteydessä

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

4.9 Palkanmaksu

Suositus palkanmaksusta rahalaitosten välityksellä

Liitot suosittelevat, että työpaikoilla sovitaan rahalaitosten välityksellä tapahtuvasta palkanmaksusta. Työnantaja voi toimittaa palkkalaskelman sähköisesti postitse toimitettavan palkkalaskelman sijaan.

Pöytäkirjamerkintä:

Ennen siirtymistä sähköiseen palkkalaskelmaan, työnantaja tiedottaa muutoksen ajankohdasta ja huolehtii, että työntekijä osaa ja pystyy tulostamaan tarvittaessa palkkalaskelman. Muussa tapauksessa palkkalaskelma annetaan kirjallisesti.

Palkanmaksun ajankohta

Palkat maksetaan kaksi kertaa kuukaudessa tai kerran kahdessa viikossa, mikäli paikallisesti ei toisin sovita. Palkanmaksupäivän sattuessa sunnuntaiksi, kirkolliseksi juhlapäiväksi, itsenäisyys- tai vapunpäiväksi, joului- tai juhannusaatoksi tai arkilauantaiksi maksetaan palkat lähinnä edellisenä pankkipäivänä.

Pöytäkirjamerkintä:

Liittojen yhteinen tavoite on, että yrityksissä siirryttäisiin pysyvästi sopimuskauden 2020-2021 aikana palkanmaksuun kerran kuussa. Tätä tavoitetta on tuettu vuoden 2021 palkkaratkaisun toteuttamistavassa ja liittojen yhdessä laatimalla ohjeistuksella.

Lopputili

Mikäli paikallisesti ei toisin sovita, myös lopputili maksetaan yrityksen normaalina palkanmaksupäivänä.

4.10 Kuukausipalkka

Tuntipalkan muuttaminen kuukausipalkaksi

Työntekijän aikatuntipalkkaa kuukausipalkaksi muutettaessa käytetään kertoimena lukua 170. Näin laskettua kuukausipalkkaa korotetaan erillisesti korvattavien arkipyhien vaikutukseksi katsottavalla 4,4 prosentilla. Kuukausipalkkaisen henkilökohtainen tuntipalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 170.

Kuukausipalkan osittaminen

Jos työntekijällä ei ole oikeutta saada palkkaansa koko palkanmaksukaudelta, lasketaan hänelle työajan tasoittumisjärjestelmän mukaisella säännöllisellä työajalla tehdyiltä työajalta maksettava palkka siten, että palkanmaksukauden palkka jaetaan tähän ajanjaksoon sisältyvien työajan tasoittumisjärjestelmän mukaisten työtuntien lukumäärällä ja saatu tuntipalkka kerrotaan niiden tuntien lukumäärällä, joilta hänellä on oikeus saada palkkaa.

Keskeytyvässä ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä jakajana olevaan säännöllisen työtuntien lukumäärään sisällytetään työajan lyhennysvapaat.

4.11 Keskituntiansio

Käyttötilanteet

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

Koska erilliset lisät on jäljempänä määrättyin tavoin otettu huomioon keskituntiansion laskennassa, niitä ei keskituntiansiota käytettäessä sen lisäksi enää makseta.

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 sunnuntaityölisää, kuten ei myöskään viikkolepokorvauksia, 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-, maalisk- 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-, jouluk- 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.

5 LUKU ERINÄISET KORVAUKSET

5.1 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 päättyminen

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

Komennuspaikkakunta

Komennuspaikkakunnalla tarkoitetaan muuta työskentelypaikkakuntaa kuin työpaikan sijaintipaikkakuntaa tai työntekijän kotipaikkakuntaa.

Matkustamisesta aiheutuvien kustannusten korvaaminen

Matkaliput

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. Lauantaina, sunnuntaina tai muuna vapaapäivänä tapahtuvasta matkustamisesta maksetaan enintään kahdeksalta (8) matkatunnilta keskituntiansion mukainen korvaus. Muilta matkatunneilta, kuitenkin enintään kahdeksalta (8) tunnilta, maksetaan työkohtaisen tuntipalkan suuruisen korvaus.

Jos työntekijälle on järjestetty makuu- tai hyttipaikka, matka-ajan korvausta ei makseta kello 21 ja kello 7 väliseltä ajalta.

Päivärahat

Kotimaan matkoilta maksetaan päivärahaa kulloinkin voimassa olevan verohallituksen päätöksen mukaisesti. (Katso www.vero.fi).

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

Majoittumiskustannusten korvaaminen

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

Yömatkaraha

Verohallituksen verovapaaksi vahvistaman suuruisen yömatkaraha maksetaan sellaiselta päivärahan oikeuttavalta matkavuorokaudelta, jona työntekijälle ei ole järjestetty ilmaista majoitusta tai hän ei ole saanut majoittumiskorvausta tai matkan ajaksi makuupaikkaa.

Työehtosopimus

Yömatkaraa ei kuitenkaan makseta, milloin työntekijä on perusteettomasti jättänyt käyttämättä hyväkseen työnantajan varaaman ja ilmoittaman majoittumismahdollisuuden.

Ateriakorvaus

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

- Ylimääräiset matkakustannukset
- Ateriakorvauksena ¼ kotimaan päivärahaa, mikäli työntekijällä ei ole mahdollisuutta ruokailla vakinaisella työpaikalla tai kotonaan ja työpaikalla ei anneta ilmaista ruokaa

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

Ateriakorvausta koskevaa määräystä ei sovelleta tapauksiin, joissa työntekijä joutuu liikkumaan saman yrityksen eri paikkakunnilla tai muuten lähellä toisiaan sijaitsevilla työpaikoilla ruokailumahdollisuuksien ja -olosuhteiden ollessa näillä työpaikoilla vastaavia.

- Matkaan käytetyn ajan korvaamisesta osapuolet sopivat keskenään.

Erityismääräyksiä

Korvaus ruoasta rahana pyhä- ja juhlapäivinä

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

Kotimatkat

Työkomennuksen kestänyt kotimaassa vieraalla paikkakunnalla ennen juhannus- tai joulupäivää yhdenjaksoisesti vähintään kuusi viikkoa työntekijä on oikeutettu mainituiksi juhlapäiviksi 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 työaikaa ei sen sijaan korvata.

Rajoitus pykälän soveltamista koskien

Mikäli työtä komennuspaikkakunnalla suorittaa paikkakuntalainen tai muu työntekijä, joka on siellä työhön otettu, ei hän ole oikeutettu tässä pykälässä tarkoitettuihin etuihin.

Työ ulkomailla

Työtehtävien edellyttämän ulkomaanmatkan osalta maksetaan ulkomaanpäivärahaa kulloinkin voimassa olevan verohallituksen päätöksen mukaisesti. (Katso www.vero.fi).

5.2 Muita korvauksia

Asevelvollisuuskutsunta

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 kutsuntapäivänä on myös työssä, maksetaan hänelle edellisessä kappaleessa mainitun korvauksen lisäksi palkka työssäoloajalta.

Reservin harjoitukset

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

Hautaus- ja hääpäivät

Työntekijällä on oikeus palkalliseen vapaaseen omana hääpäivänään ja läheisen omaisensa hautauspäivänä. Läheisenä omaisena pidetään työntekijän aviopuolisoa, samassa taloudessa asuvaa avopuolisoa, lapsia, ottolapsia, vanhempia, isovanhempia, veljiä, sisaria sekä aviopuolison vanhempia.

Merkkipäivät

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

Vaalilautakunnan tai vaalitoimikunnan kokoukset

Työnantaja maksaa valtiollisia tai kunnallisia vaaleja varten lain mukaan asetetun vaalilautakunnan tai –toimikunnan jäsenenä toimivalle työntekijälle tällaisen lautakunnan tai toimikunnan kokouksesta aiheutuvan säännöllisen työajan ansionmenetyksen.

Korvausten laskentaperuste

Tässä pykälässä mainitut korvaukset maksetaan käyttäen laskentaperusteena työehtosopimuksen kohdassa 4.11 tarkoitettua keskituntiansiota.

5.3 Arkipyhäkorvaus

Korvattavat arkipyhät

Työntekijälle maksetaan arkipyhäkorvauksena kahdeksan (8) tunnin palkka työehtosopimuksen kohdan 4.11 keskituntiansiota laskentaperusteena käyttäen:

Työehtosopimus

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

Arkipyhäkorvauksen maksamisen yleiset edellytykset

Edellytyksenä arkipyhäkorvauksen 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 muusta hyväksyttävästä syystä.

Pöytäkirjamerkintä:

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

Arkipyhän osuminen tietyn poissaolon ajalle

Arkipyhäkorvaus maksetaan tämän pykälän tarkoittamalle työntekijälle myös arkipyhiltä, jotka sattuvat

- Vuosiloman ajaksi
- Enintään kolme (3) kuukautta arkipyhää ennen kestäneen sairauden ajaksi
- Työehtosopimuksen kohdassa 6.4 tarkoitetun lapsen sairaudesta johtuvan palkallisen poissaolon ajaksi
- Lakisääteisen äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan 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 lain perusteella ole oikeutettu itsenäisyyspäivän palkkaan (Laki itsenäisyyspäivän viettämisestä yleisenä juhla- ja vapaapäivänä; 26.11.1937/388), maksetaan itsenäisyyspäivältä arkipyhäkorvaus tässä pykälässä määrätyn edellytyksin.

Viikko- tai kuukausipalkkaiset työntekijät

Arkipyhäkorvausta ei makseta viikko- tai kuukausipalkkaiselle työntekijälle.

6 LUKU SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET

6.1 Vuosiloma, lomaraha

Vuosiloman ja vuosilomapalkan määräytyminen

Työntekijä saa voimassa olevan lain mukaisen vuosiloman. Vuosilomapalkka sekä lomakorvaus määräytyvät liittojen välisen lomapalkkasopimuksen mukaisesti.

Lomaraha

Lomarahan määrä:

Vuosilomaltaan työhön palaavalle työntekijälle maksetaan lomarahana 50 prosenttia hänen vuosilomapalkastaan.

Lomarahan maksamisen edellytykset:

Saadakseen lomarahan työntekijän tulee aloittaa vuosilomansa ilmoitettuna tai sovittuna ajankohtana ja palata työhön välittömästi vuosiloman päätyttyä.

Lomaraha maksetaan kuitenkin, mikäli työntekijä työsuhteen kestäessä välittömästi ennen vuosiloman alkamista tai vuosiloman päätyttyä on ollut poissa työstä työnantajan suostumuksella tai estynyt saapumasta työhön vuosilomalain 7 §:ssä mainitun syyn takia.

Pöytäkirjamerkintä:

Edellistä kappaletta sovellettaessa työstä poissaolon hoitovapaan vuoksi katsotaan tapahtuvan työnantajan suostumuksella. Lomaltapaluurahan saamisen edellytyksenä täällöin kuitenkin on, että työntekijä palaa työhön työsuhtesopimukslain 4 luvun 3 a §:ssä tarkoitettua hoitovapaan ajankohtaa koskevan alkuperäisen tai perustellusta syystä muutetun ilmoituksen mukaisesti.

Lomarahan maksamisen ajankohta:

Lomaraha voidaan paikallisesti sopien maksaa kiinteinä yrityksessä noudatettavina lomarahan maksupäivinä. Ellei paikallisesti päästä sopimukseen kiinteistä lomarahan maksupäivistä, talviloman osalta lomaraha maksetaan 15.2. mennessä ja kesäloman osalta 15.6. mennessä.

Pöytäkirjamerkintä:

Mikäli paikallisesti on sovittu kiinteästä lomarahan maksupäivästä, ja loma sijoittuu siten, että lomaraha maksettaisiin vasta loman jälkeen, voidaan lomaraha maksaa vuosilomapalkan yhteydessä.

Mikäli paikallisesti ei toisin sovita, lomarahasta puolet (1/2) maksetaan ennakkona vuosilomapalkan yhteydessä. Vastaavasti lomarahan jälkimmäinen osa maksetaan lomalta paluuta seuraavan palkanmaksun yhteydessä.

Työehtosopimus

Paikallisesti voidaan myös sopia lomarahen maksamisesta useammassa erässä kuitenkin niin, että lomaltapaluuraha on kokonaisuudessaan maksettu seuraavan lomanmääräytymisvuoden alkuun mennessä. Jos puheena olevassa tapauksessa työntekijän työsuhde päättyy ennen lomarahen tultua kokonaisuudessaan maksetuksi, suoritetaan siitä vielä saamatta oleva osa työsuhteen päättyessä edellyttäen, että työntekijällä muutoin tämän työehtosopimuksen mukaan on oikeus lomaraahan.

Lomaraha työsuhteen päättyessä:

Mikäli työnantaja muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä on irtisanonut työntekijän työsuhteen päättymään lomakauden aikana, työntekijä ei tämän vuoksi menetä oikeuttaan lomaraahan. Vastaavasti samaa sääntöä noudatetaan myös silloin, kun työsuhde lomakautena päättyy kesken vuosiloman ja työntekijä on sanotusta syystä estynyt palaamasta vuosilomaltaan työhön.

Yllä mainituissa tilanteissa lomaraha maksetaan edellisen päättyneen lomanmääräytymisvuoden lomakorvauksesta, mutta ei kuluvaan, kesken jääneen lomanmääräytymisvuoden lomakorvauksesta.

Lomarahen maksaminen eläkkeelle siirtymisen yhteydessä:

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

Asevelvollisuus:

Työntekijän lähtiessä suorittamaan asevelvollisuuttaan ennen hänelle muutoin työehtosopimuksen mukaan kuuluvan lomarahen maksamista, hänellä on oikeus saada lomaraha asevelvollisuuden suorittamisen jälkeen edellyttäen, että hän palvelusajan päätyttyä palaa asianmukaisesti työhön.

Työhön palattaessa maksettavan lomaltapaluurahan määrä lasketaan siitä lomakorvauksesta, joka työntekijälle maksettiin hänen lähtiessään suorittamaan asevelvollisuuttaan. Jos palvelukseen astuminen on tapahtunut välittömästi vuosilomalta, lasketaan lomaltapaluuraha työntekijälle maksetun vuosilomapalkan ja lomakorvauksen yhteismäärästä.

Lomaraha määräytyy palvelukseen astuttaessa voimassa olleen työehtosopimuksen mukaan.

Jaettu vuosiloma:

Mikäli vuosiloma on jaettu, maksetaan kunkin lomanosan päätyttyä sitä vastaava osa lomarahasta edellä sanottuja määräyksiä noudattaen.

Lomarahen vaihtaminen vapaaseen:

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia lomarahen tai sen osan vaihtamisesta vastaavaan palkalliseen vapaaseen.

6.2 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 työsuhde ennen työkyvyttömyyden alkua on yhdenjaksoisesti jatkunut yhden (1) kuukauden, sairausajan palkkana täyden palkan toisen sellaisen sairauspäivän alusta, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä, jäljempänä määriteltyjen ajanjaksojen työpäiviltä.

<u>Työsuhteen yhdenjaksoinen kesto ennen työkyvyttömyyden alkua</u>	<u>Ajanjakso</u>
Vähintään yksi (1) kuukausi, mutta alle kolme (3) vuotta	28 päivää
Kolme (3) vuotta, mutta alle viisi (5) vuotta	35 päivää
Viisi (5) vuotta, mutta alle kymmenen (10) vuotta	42 päivää
Kymmenen (10) vuotta tai kauemmin	56 päivää

Alle yhden kuukauden kestäneet työsuhteet

Jos sairaudesta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa ennen, kuin työntekijän työsuhde 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. Jos työntekijälle sairausvakuutuslain mukaan kuuluva oikeus päivärahaan alkaa aikaisemmin, palkallinen aika lyhenee vastaavasti.

Työkyvyttömyyden johtuessa työpaikalla todistettavasti sattuneesta työtapaturmasta sairausajan palkka maksetaan täysimääräisenä 28 päivän pituisen ajanjakson työpäiviltä myös työsuhteen kestätyä alle yhden (1) kuukauden.

Sairastuminen kesken työpäivän

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

Samana sairauden uusiutuminen

Jos työntekijä sairastuu uudelleen samaan sairauteen enintään 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolloin viimeksi maksettiin sairausajan palkkaa tai sairauspäivärahaa, käsitellään tapaus yhtenä sairautena. Tällöin sairausajan palkan maksamista jatketaan tämän pykälän mukaisesti, kuitenkin enintään edellä toisessa kappaleessa tarkoitetun ajanjakson päättymiseen saakka. Samana 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 karenssipäivä 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 työsuhde on ennen työkyvyttömyyden alkua jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään vuoden
- Sairauden aiheuttaman työkyvyttömyyden jatkuessa sairastumispäivän jälkeen vähintään kuusi (6) arkipäivää
- Työkyvyttömyyden aiheuduttua työpaikalla todistettavasti sattuneesta työtapaturmasta
- Saman sairauden uusiutuessa siten, kuin edellä tässä pykälässä on sanottu

Sairausajan palkan maksamista koskevat menettelytapaohteet

Työkyvyttömyyden toteaminen

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

Epidemiatilanteet: työterveyshoitajan tai terveydenhoitajan todistus

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 sairausloman tarpeen enintään kolmeen vuorokauteen saakka kerrallaan edellyttäen, että kertautuvan todistuksen antaja on sama työterveyshoitaja tai terveydenhoitaja. Tällöin on kiinnitettävä erityistä huomiota mahdollisen lääkärin hoidon tarpeeseen. Lisäksi työterveyshoitajan tai terveydenhoitajan on ennen sairauslomatodistuksen antamista täytynyt yhdessä lääkärin kanssa todeta edellä tarkoitettujen tilanteiden olemassaolo.

Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet

Jos työnantaja ei hyväksy työntekijän esittämää lääkärintodistusta, työnantajalla on oikeus osoittaa työntekijä nimetyn lääkärin tarkastettavaksi. Tällöin työnantaja suorittaa lääkärintodistuksen hankkimisesta aiheutuvat kustannukset.

Työnantajan nimeämällä lääkäriä tarkoitetaan ensisijaisesti erikoislääkärinä, mutta yksittäistapauksissa olosuhteista johtuen kyseeseen voi tulla myös muu lääkäri.

Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet selvitetään työehtosopimuksen kohtaan 8.2 kirjatun neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

Yrityksen työterveyspalvelujen käytön ensisijaisuus

Työkyvyttömyys todetaan ensisijaisesti yrityksen työterveyslääkärin antamalla todistuksella, ellei työntekijä esitä perusteltua syytä muun lääkärin käyttöön. Tällaisia syitä voivat olla esimerkiksi pitkä matka työterveyslääkärin vastaanotolle, työterveysaseman aukioloajat tai äkillinen pikaista hoitoa vaativa sairaus.

Sairastumisesta tehtävä ilmoitus

Työntekijän tulee ilmoittaa sairastumisestaan lähimmälle esimiehelleen tai työnantajan osoittamalle muulle henkilölle, mikäli mahdollista jo ennen työvuoron alkua. Ajoissa tehty ilmoitus on tärkeä sen vuoksi, että työpaikalla jo työvuoron alkaessa tiedetään, onko joku mahdollisesti poissa ja miten työt poissaolo huomioon ottaen sinä päivänä järjestetään.

Työkyvyttömyydestä ilmoittamiseen liittyvät menettelytavat työnantajan tulee saattaa työntekijöiden tietoon.

Jos välittömän ilmoituksen tekeminen tahallisesti laiminlyödään työnantajan sairausajan palkanmaksuvelvollisuus alkaa 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.

Sairausajan palkkaetujen väärinkäyttö

Jos sairausajan palkkaetuja tahallisesti käytetään väärin, sairausajan palkkaa ei makseta. Tahallinen väärinkäyttö saattaa lisäksi johtaa työsopimuksen päättämiseen.

Ohjaus määräysten oikeaan soveltamiseen

Työnantajan ja luottamusmiesten yhteisenä pyrkimyksenä tulee olla työntekijöiden ohjaaminen työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevien määräysten oikeaan soveltamiseen. Lisäksi luottamusmiesten on omalta osaltaan pyrittävä ehkäisemään väärinkäytöksiä.

Uusille työntekijöille asiaa koskeva ohjeistus on suositeltavaa antaa heti perehdyttämisen yhteydessä.

Vapaa-ajan harrastusten aiheuttamat vammat

Erilaiset esimerkiksi urheilusta johtuvat – etenkin vaikeamman asteiset vammat - aiheuttavat toistuessaan työnantajalle lisääntyviä sairausajan palkkakustannuksia sekä vaikeuttavat työntekijän työhön sijoittamista.

Liitot kiinnittävät paikallisten osapuolten huomiota kyseisten ongelmien ennalta ehkäisemiseen ja vähentämiseen.

Sairaudesta johtuvien poissaolojen vähentäminen ja ennalta ehkäisy

Työnantajan ja työntekijöiden yhteisen edun mukaista on sairaudesta johtuvien poissaolojen määrän saaminen mahdollisimman alhaiseksi. Päämäärän saavuttamiseksi suositeltavaa on, että paikalliset osapuolet yhdessä seuraavat työpaikan puheena olevien poissaolojen kehitystä ja tarvittaessa etsivät keinoja niiden vähentämiseksi. Erityisesti liitot kiinnittävät huomiota sairaudesta johtuvien poissaolojen ennalta ehkäisyyn.

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

Äitiysvapaan palkka

Työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään kuusi (6) kuukautta ennen laskettua syntytystä, maksetaan hänen äitiysvapaansa ajalta palkkaa 42 päivän pituisen ajanjakson työpäiviltä työehtosopimuslain 4 luvun 1 §:n 1 momentin mukaisen äitiysvapaan alkamispäivästä lukien.

Isyysvapaan palkka

Työntekijälle maksetaan kuuden (6) päivän isyysvapaajaksolta säännöllisen työajan palkka. Edellytyksenä on, että työntekijän työsuhde on ennen lapsen syntymää yhdenjaksoisesti jatkunut vähintään kuusi (6) kuukautta.

Vähennykset sairausajan palkasta. Työnantajan palautusoikeus.

Sairauden tai äitiys- ja isyysvapaan 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-, äitiys- tai isyysrahaa 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 vapaaehtoisen vakuutuksen perusteella.

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

Jos päivä-, äitiys- tai isyysrahaa tai siihen verrattavaa korvausta ei työntekijästä itsestään johduttavista syistä makseta tai se maksetaan vähäisempänä, kuin mihin työntekijällä lain mukaan olisi ollut oikeus, työnantajalla on oikeus vähentää sairausajan tai äitiys- ja isyysvapaan palkasta työntekijän laiminlyönnin johdosta suorittamatta jäänyt päiväraha tai sen osa.

Työnantajan maksamien korvausten laskentaperuste

Sairausajan sekä äitiys- ja isyysvapaan palkka maksetaan työvuorojärjestelmän mukaisilta säännöllisen työajan tunneilta työehtosopimuksen kohdassa 4.11 tarkoitettua keskituntiansiota laskentaperusteena käyttäen.

Muu järjestely paikallisesti sopien

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

6.3 Lääkärintarkastukset

Lakisääteiset lääkärintarkastukset

Työnantaja korvaa työntekijälle ansionmenetyksen hyvän työterveyshuoltokäytännön 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 vastaavalta ajalta. Samoin

Työehtosopimus

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) edellyttämässä tutkimuksissa, jotka johtuvat työntekijän siirtymisestä saman yrityksen sisällä työtehtävään, jossa kyseinen lääkärintarkastus vaaditaan.

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

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

Muut lääkärintarkastukset

Ansionmenetyksen korvattavuuden edellytykset ovat seuraavat:

Perusedellytykset (koskevat kaikkia kohtia A -E)

Kysymyksessä on oltava sairastumis- tai tapaturmatapaus, jossa on välttämätöntä päästä nopeasti lääkärintarkastukseen. Työntekijän on esitettävä lääkärintarkastuksesta työnantajan hyväksymä selvitys (esimerkiksi lääkärintodistus tai lääkärinpalkkiokuitti) sekä työnantajan pyytäessä selvitys siitä, kuinka kauan lääkärintarkastus odotuksineen ja kohtuullisine matka-aikoinen kesti.

Muissa kuin edellisessä kappaleessa 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.

Työntekijän on ilmoitettava lääkäriin menostaan etukäteen työnantajalle. Jos ilmoitusta ei ylivoimaisen esteen takia voida etukäteen tehdä, on ilmoitus tehtävä välittömästi, kun se on mahdollista.

Lääkärintarkastus on järjestettävä työajan tarpeetonta menetystä välttäten.

Mikäli työntekijä saa lääkärintarkastuksen ajalta sairausajan palkkaa, ei korvausta ansionmenetyksestä lääkärintarkastuksia koskevien sopimusmääräysten nojalla suoriteta. Korvausta ei makseta myöskään sairausajan palkkamääräysten edellyttämänä karenssipäivänä suoritettun lääkärintarkastuksen ajalta.

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

Erityisedellytykset

Ansionmenetys korvataan eri tapauksissa seuraavasti:

A. 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.

B. Aikaisemmin todettu sairaus

Kroonisen sairauden edellyttämän lääkärintarkastuksen ajalta edellyttäen, että kysymyksessä on asianomaisen erikoisalan lääkärin suorittama tarkastus hoidon määrittelemiseksi. Sairauden olennaisesti pahentuessa, minkä vuoksi työntekijän on ollut tarpeen hakeutua lääkärintarkastukseen.

Hoidon määrittelemiseksi tarpeellisen asianomaisen erikoisalan 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.

C. 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 tietyinä vuorokauden ajankohtana. Tällainen ajankohtavaatimus tulee selvittää lääkärintodistuksella.

D. Raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset ja tutkimukset

Sairausvakuutuslain mukaisen äitiysrahan saamisen edellytyksenä olevan lääkärintodistuksen tai terveystieteiden tutkimuksen hankkimiseksi välttämättömän tarkastuksen ajalta.

E. 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.

F. Valtioneuvoston asetuksen mukaiset syöpäseulonnat

Korvausten maksuperuste

Tässä pykälässä tarkoitettu ansionmenetyksien määräytyminen työehtosopimuksen sairausajan palkan laskenta- ja yhteensovitus sääntöjen mukaan. Lakisääteisten lääkärintarkastusten yhteydessä mainitun päivärahan osalta sovelletaan työehtosopimuksen matkakustannusten korvausta koskevia määräyksiä.

6.4 Lapsen sairastuminen

Korvauksen maksamisen yleiset edellytykset

Alle 10-vuotiaan oman tai muun kodissa pysyvästi asuvan lapsen äkillisesti sairastuessa maksetaan äidille tai isälle tai lasta huoltavalle henkilölle, joka asuu vakituisesti yhteisessä taloudessa äidin tai isän kanssa, työehtosopimuksen kohdan 6.2 sairausajan palkkaa koskevan säännöksen sisältämiä periaatteita noudattaen korvaus lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä lyhyestä, tilapäisestä poissaolosta. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että korvaukseen oikeutetut ovat ansiotyössä ja että poissaolosta annetaan työehtosopimuksen kohdan 6.2 sairausajan palkan maksamista koskevien määräysten mukainen selvitys. Edellä sanottua sovelletaan sekä yksinhuoltajuuteen että yhteishuoltajuuteen.

Poissaolo on sallittu myös puolison ollessa estynyt järjestämästä hoitoa tai hoitamasta äkillisesti sairastunutta lasta sen johdosta, että hän on sairaalahoidossa kodin ulkopuolella tai hänellä on toisella paikkakunnalla tapahtuvaan päätoimiseen opiskeluun kuuluva pakollinen läsnäolo oppitunneilla tai puoliso osallistuu tenttiin. Työntekijän on annettava luotettava selvitys esteellisyydestä esimerkiksi sairaalan tai oppilaitoksen todistuksella.

Samana sairastumisen johdosta korvausta maksetaan vain yhdelle korvaukseen oikeutetuista.

Pöytäkirjamerkintä:

Hoidon järjestämisen tai hoitamisen kestäessä yksi, kaksi, kolme tai neljä päivää poissaoloa pidetään työehtosopimuksessa tarkoitettuna poissaolona. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että lapsen sairaudesta ja sen aiheuttamasta poissaolosta annetaan sama selvitys, kuin työehtosopimuksen ja yrityksessä mahdollisesti omaksutun käytännön mukaan vaaditaan äidin tai isän omasta sairaudesta.

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.

Vaikeasti sairaan lapsen hoito

Työntekijällä, jonka lapsella on sairausvakuutuslain täytäntöönpanosta annetun valtioneuvoston asetuksen (1335 / 30.12.2004) 4 §:n mukainen vaikea sairaus tai vamma, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen sairausvakuutuslain 10 luvun 2 §:n 2 momentissa tarkoitettuun lapsen hoitoon, kuntoutukseen taikka sopeutumisvalmennus- tai kuntoutuskurssille sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

6.5 Ryhmähenkivakuutus

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

6.6 Työturvallisuus

Yleissääntö

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

Suojavaatetus ja suojavarusteet

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

Kemialliset aineet

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

Työnopastus

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

Työympäristöasiat

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

Suositus työsuojeluyhteistyön toteuttamiseksi eräissä tapauksissa

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

7 LUKU LUOTTAMUSMIEHET JA AMMATTIOSASTO

7.1 Luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut

Pääluottamusmiehen vapautus työstä ja kuukausikorvaus

Tehtäviensä hoitamista varten pääluottamusmiehelle järjestetään liittojen välisen yleissopimuksen edellyttämää säännöllistä vapautusta työstä sekä maksetaan hänelle kuukausittain korvausta seuraavasti.

Pääluottamusmiehen tässä pykälässä tarkoitettua palkkakehitystä ja vapautustarvetta tarkastellaan vähintään kerran vuodessa paikallisesti sovittavalla tavalla.

Vapautus työstä:

Työntekijöiden lukumäärä			Vapautus työstä
20	–	50	4 tuntia / viikko
51	–	100	8 tuntia / viikko
101	–	150	14 tuntia / viikko
151	–	250	20 tuntia / viikko
251	–	350	28 tuntia / viikko
351	–	420	32 tuntia / viikko
421	–		Kokonaan vapautettu

Pääluottamusmiesten kuukausikorvausten määrät ovat **1.4.2020 alkaen** seuraavat:

Työntekijöiden lukumäärä			Korvaus euroa / kuukausi
	–	20	72
21	–	50	76
51	–	100	82
101	–	150	87
151	–	250	99
251	–	350	112
351	–	420	121
421	–		130

Työsuojeluvaltuutettu

Työsuojeluvaltuutetulle korvataan työsuojelua koskevien tehtävien hoitamisesta aiheutuva säännöllisen työajan ansionmenetykset, minkä lisäksi hänelle maksetaan kuukausittain korvausta seuraavasti:

Vapautus työstä:

Työntekijöiden lukumäärä			Vapautus työstä
20	–	50	2 tuntia / viikko
51	–	100	4 tuntia / viikko
101	–	150	7 tuntia / viikko
151	–	250	10 tuntia / viikko
251	–	350	14 tuntia / viikko
351	–	420	16 tuntia / viikko
421	–		Kokonaan vapautettu

Työehtosopimus

Työsuojeluvaltuutettujen kuukausikorvausten määrät ovat **1.4.2020 alkaen** seuraavat:

Työstä vapautuksen määrä tuntia / viikko	Korvaus euroa / kuukausi
Alle 4	52
4	55
8	65
14	76
20	91
28	99
32	107
Kokonaan vapautettu	118

Kummankin taulukon kuukausikorvausten määrät ovat voimassa koko sopimuskauden ajan.

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun tehtävinä on osaltaan edistää paikallista sopimista, työhyvinvointia ja yritystoiminnan kehittymistä.

Paikallinen sopiminen

Pääluottamusmiehen sekä työsuojeluvaltuutetun työstä vapautuksen ja kuukausikorvausten määristä voidaan paikallisesti sopia toisin.

Varapääluottamusmiehen / työsuojeluvaltuutetun varamiehen irtisanominen

Jos työnantaja irtisanoo pääluottamusmiehen varamiehen työsopimuksen tai lomauttaa hänet silloin, kun hän ei toimi pääluottamusmiehen sijaisena, katsotaan irtisanomisen tai lomauttamisen johtuneen työntekijän luottamusmiestehtävästä, ellei työnantaja voi osoittaa toimenpiteen johtuneen muusta seikasta. Edellä sanottua ei sovelleta siinä tapauksessa, että varapääluottamusmieheksi valittu työntekijä jo on tehostetun irtisanomissuojan piirissä työosaston tai sitä vastaavan yksikön luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun aseman myötä.

Samaa sääntöä noudatetaan työsuojeluvaltuutetun varamieheen.

Liittojen välinen yleissopimus

Mitä edellä tässä pykälässä on sanottu pääluottamusmiehen / työsuojeluvaltuutetun varamiehen irtisanomisesta tai lomauttamisesta noudatetaan siitä huolimatta, että työehtosopimuksen osana noudatettavaa liittojen välistä yleissopimusta ei tässä yhteydessä ole muutettu.

7.2 Ammattiosaston kokoukset

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

Sopiminen työnantajan kanssa

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

Kokouspaikka

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

Kokouksen järjestäjän vastuu

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

Ammattiliiton edustajat

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

Teollisuusliitto ry:n toimihenkilöiden vierailut työpaikoilla

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

7.3 Ammattiliiton hallintoelinten kokoukset

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

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

7.4 Ilmoitustaulut

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

7.5 Ay-jäsenmaksun pidättäminen

Työnantaja pidättää, jos työntekijä on antanut siihen kirjallisen valtuutuksen (perintäsopimuksen), työntekijän palkasta palkanmaksukausittain Teollisuusliitto ry:n jäsenmaksut ja tilittää ne eräpäivään mennessä Teollisuusliitto ry:n nimeämälle pankkitilille. Työntekijän liittämiseksi järjestelmään työnantaja ja työntekijä tekevät jäsenmaksujen perintäsopimuksen.

Työehtosopimus

Jäsenmaksu peritään työntekijän ennakonpidätyksen alaisesta palkasta ammattiosaston tai Teollisuusliitto ry:n kirjallisesti kalenterivuodeksi kerrallaan ilmoittaman perintäkausittain yhdensuuruisen %- tai €-määrän mukaan. Peritystä jäsenmaksusta annetaan tieto työntekijälle palkkalaskelmassa tai muulla vastaavalla tavalla. Kalenterivuoden tai työsuhteen päättyessä työnantaja antaa työntekijälle veroviranomaisen hyväksymällä tavalla todistuksen perityistä jäsenmaksuista tai tekee ilmoituksen suoraan verottajalle. Työnantaja toimittaa kaksi kertaa vuodessa Teollisuusliitto ry:lle tai sen lukuun jäsenmaksuja hoitavalle taholle selvityksen pidätyistä jäsenmaksuista liiton antaman ohjeistuksen mukaisesti.

Tehdystä perintasopimuksesta ja sen päättymisestä välittyy tieto työntekijälle, työnantajalle, luottamusmiehelle ja Teollisuusliitto ry:lle. Työsuhteen päättyessä työntekijä ilmoittaa perintasopimuksen päättymisestä Teollisuusliitto ry:lle. Työnantaja ilmoittaa työntekijän työsuhteen ja perintasopimuksen päättymisestä seuraavassa Teollisuusliitto ry:lle tekemässään jäsenmaksuselvityksessä.

8 LUKU NEUVOTTELUJÄRJESTYS

8.1 Paikallinen sopiminen

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

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

Liitot ovat yksimielisiä siitä, että yrityksissä / työpaikoilla voidaan sopia paikallisesti myös muista kuin työehtosopimuksessa erikseen mainituista asioista. Tässä kappaleessa tarkoitetut paikalliset sopimukset lähetetään liitoille tiedoksi.

8.2 Erimielisyyksien ratkaiseminen

Paikalliset neuvottelut

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

Liittojen väliset neuvottelut

Tähän työehtosopimukseen osallisen liiton esittäessä neuvotteluja edellisessä kappaleessa tarkoitettussa tilanteessa, neuvottelut on aloitettava niin pian kuin mahdollista ja ne on käytävä kaikkea aiheetonta viivyttelyä välttäen.

Työehtosopimus

Työtuomioistuin

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

9 LUKU SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

Työehtosopimuksen voimassaolo

Tämä työehtosopimus on voimassa 25.2.2020 - 31.1.2022 saakka jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

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

Sopimuskappaleet

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

Helsingissä 25. päivänä helmikuuta 2020

LASIKERAAMINEN TEOLLISUUS LT RY

Jaana Neuvonen

TEOLLISUUSLIITTO RY

Riku Aalto

Toni Laiho

LIITE 1 SELVIITYMISTOIMET YRITYKSEN TALOUDELLISISSA VAIKEUKSISSA

Yritystoiminnan jatkuvuuden ja työpaikkojen turvaamiseksi:

- Käsitellään yhdessä henkilöstön edustajien kanssa asiakastarpeet, tilauskanta, yrityksen taloudellinen tilanne ja työnantajan korjaavat toimet taloudellisen tilanteen parantamiseksi.
- Käytetään ensisijaisesti työehtosopimuksessa olevia joustavia työaikajärjestelyjä ja muita mahdollisuuksia, esimerkiksi:
 - paikallisesti sopien
 - pidemmät ja lyhemmät työvuorot
 - työaikapankki
 - arkipyhän ajankohdan ja siitä maksettavien korvausten siirtäminen
 - lomarahojen myöhentäminen ja vaihtaminen vapaaseen
 - työnantajan päätöksellä
 - pidemmät ja lyhemmät työviikot
 - vuorotyöstä päivätyöhön ja päinvastoin
 - porrastettu työaika

Kun yhteisesti todetaan, että yritys on ajautumassa poikkeuksellisiin taloudellisiin vaikeuksiin, jotka johtaisivat työvoiman käytön vähentämiseen, voidaan paikallisesti sopia enintään vuoden määräajaksi:

- a) työajantasaamiskorvauksista
- b) lomarahan leikkaamisesta
- c) vuosiloman 12 päivän ylittävän osuuden jakamisesta

Pöytäkirjamerkintä: Yrityksellä tarkoitetaan yritystä tai sen itsenäistä osaa, kuten tuotantolaitosta.

Paikallisesti samassa yhteydessä sovitaan mahdollisesta irtisanomissuojasta sopeuttamistoimien a-c ajalle ja työntekijöiden taloudellisten menetysten kompensoinnista yrityksen taloudellisen tilanteen kohennuttua.

Paikallinen sopimus tulee laatia kirjallisesti. Sopeuttamistoimien tulee koskea tasapuolisesti yrityksen koko henkilöstöä ja johtoa.

Lisäksi on huomattava, että työehtosopimus mahdollistaa sopimisen lyhyemmästä lomautusprosessista ja lyhyemmästä lomautusilmoitusajasta.

LIITE 2 KORJAUSPAJOJEN AMMATTITYÖNTEKIJÖIDEN PALKKAMÄÄRÄYKSET

Aika 2. päivänä joulukuuta 2013

Paikka Kulutustavararyhmä ry:n neuvotteluhuone, Helsinki

Läsnä Anna-Kaisa Auvinen Kulutustavararyhmä ry
Pekka Vuorela Kulutustavararyhmä ry
Lassi Räsänen Kulutustavararyhmä ry
Tuija Vehviläinen Kulutustavararyhmä ry

Timo Vallittu TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry
Irene Hämäläinen TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry
Hannu Siltala TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry
Markku Aaltovirta TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry

1 § Palkankorotukset

Tämän pöytäkirjan tarkoittamille työntekijöille yleiskorotukset maksetaan työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjan määräyksiä noudattaen. Samoin menetellään yritys- tai toimipaikkakoh-
taisten erien osalta.

2 § Työkohtaiset palkat

Täysin työkykyisten 18 vuotta täyttäneiden erikoistyöntekijöiden työkohtaiset palkat ovat seu-
raavat:

1.4.2020 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta (senttiä / tunti)

Työnvaativuusluokka 1	1059
Työnvaativuusluokka 2	1106
Työnvaativuusluokka 3	1285
Työnvaativuusluokka 4	1426

1.3.2021 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta (senttiä / tunti)

Työnvaativuusluokka 1	1080
Työnvaativuusluokka 2	1128
Työnvaativuusluokka 3	1311
Työnvaativuusluokka 4	1455

3 § Palkkaryhmien määräytyminen

Töiden vaativuutta perusteena pitäen sijoitetaan työt eri palkkaryhmiin seuraavasti:

Palkkaryhmä	Määritys	Esimerkkejä
1	Uudet työntekijät ja työt, joiden suorittamiseen riittää lyhyehkö kokemus.	Uudet työntekijät, työskentely ammattimiehen ohjauksessa, erilaiset korjauspajan aputyöt sekä harjoittelutyöt.
2	Ammattityöt, joissa vaaditaan ammattikoulun tai vastaavien ammattitietojen hallintaa.	Tavanomaiset kirvesmiehen tehtävät, nuoremman kone- tai sähköasentajan tehtävät, tavanomaiset laitosmiestehtävät sekä nuoremman viilaajan ja koneistajan tehtävät.
3	Kokemusta vaativat työtehtävät, joissa edellytetään itsenäistä työskentelyä.	Vaativat kirvesmiestehtävät, vaativat sähköasennustehtävät, pneumatiikka ja hydraulikka-alueen uusasennustehtävät, monipuoliset hitsaustehtävät, vaativat laitosmiestehtävät, vaativat koneistus- ja viilaustehtävät.
4	Vaativat erikoistehtävät.	Laitosmiestehtävät, jotka vaativat vastuunottoa useamman tuotantolinjan käynnistä ja korjauksista. Erittäin vaativat sähköasennustyöt, erittäin vaativat koneistustehtävät, joihin liittyy usein työstökoneiden ohjelmointi ja erittäin vaativat työkaluviilaustehtävät. Tehtävät, jotka vaativat lisäkoulutuksella hankittavaa erityistutkintoa.

4 § Henkilökohtainen palkka

Aikapalkkatyössä maksetaan työntekijälle henkilökohtaista palkkaa, joka muodostuu työkohtaisesta palkasta ja henkilökohtaisesta palkanosuudesta.

Työntekijän työkohtainen palkka määritetään hänen säännönmukaisesti tekemiensä töiden vaativuuden perusteella.

Henkilökohtainen osuus määritetään työn kannalta merkityksellisten tekijöiden perusteella, joita ovat esimerkiksi ammatinhallinta, säännöllisyys, huolellisuus ja monipuolisuus.

Täysin työkykyiselle 18 vuotta täyttäneelle ammattityöntekijälle voidaan maksaa työkohtaisen palkan ylittävää henkilökohtaista palkkaa.

5 § Urakkatyö

Mikäli työn laatu sen sallii ja se on teknillisesti mahdollista, työntekijälle on varattava tilaisuus tehdä työtä suorituspalkalla. Suorituspalkkatyön hinnoittelun on perustuttava tämän pöytäkirjan 2 §:n mukaisiin työkohtaisiin palkkoihin.

Urakkatyössä on hinnoittelun oltava sellainen, että työntekijän urakka-ansio normaalilla urakkatyövauhdilla nousee 20 prosenttia työkohtaista palkkaa suuremmaksi.

6 § Palkkiopalkkatyö

Palkkiopalkkausta voidaan käyttää töissä, joissa työtulos (esimerkiksi tuotannon määrä, tuotteen laatu, raaka-aineen käytön taloudellisuus) riippuu työntekijän työtaidosta, tarkkaavaisuudesta tai muusta vastaavasta tekijästä.

7 § Muut palkkamääräykset

Muilta osin tässä pöytäkirjassa tarkoitettujen työntekijöiden palkkaukseen sovelletaan lasike-raamisen teollisuuden työehtosopimusta.

8 § Voimaantulo

Tämä pöytäkirja tulee voimaan työehtosopimuksen allekirjoituspäivästä ollen voimassa sen osana.

9 § Pöytäkirjan tarkastaminen ja hyväksyminen

Pöytäkirja katsottiin sopijapuolten allekirjoituksin tulleen tarkastetuksi ja hyväksytyksi.

KULUTUSTAVARARYHMÄ RY

TEAM TEOLLISUUSALOJEN AMMATTILIITTO RY

Anna-Kaisa Auvinen

Timo Vallittu

LIITE 3 LASITEOLLISUUDEN PALKKARYHMITTELYT

Talous- ja valaisinlasiteollisuus

Palkkaryhmä 5

Lasinpuhaltajamestari
Lasinpuhaltaja, vanhempi
Puristelasin mestari
Puristelasin painaja
Puristelasin aloittaja
Walther-koneen hoitaja, vanhempi
Lasinhiojamestari
Lasinhioja, vanhempi
Kuparilaikkakaivertaja
Upokasuunin sulattaja
Puumuotintekijä
Uunimuurari, vanhempi
Kirvesmies, täysin ammattitaitoinen

Palkkaryhmä 4

Lasinpuhaltaja, nuorempi
Lasinhioja, nuorempi
Ensimmäinen postintekijä
Rassaaja
Walther-koneen hoitaja, nuorempi
Vuorouunin hoitaja
Uunimuurari, nuorempi
Kirvesmies, nuorempi
Korkean nostotrukin kuljettaja
Ammattikoulun käynyt keittäjä, jolla on laitoskeittiökokemusta tai vastaava ammattitaito
Myyjä vanhempi

Palkkaryhmä 3

Trukinkuljettaja
Traktorinkuljettaja
Plaanaaja, raskas ja vaativa työ
Toinen postintekijä
Hiotun lasin tarkastaja, täysin ammattitaitoinen
Syynääjä, vanhempi
Mänki- ja raaka-ainetyöntekijä
Kiventekijä
Tasaaja, raskas ja vaativa työ
Kuumakatkaisija, täysin ammattitaitoinen
Keittäjä
Kotelokoneen käyttäjä
Signeeraaja
Hapottaja, täysin ammattitaitoinen
Röyslääjä, täysin ammattitaitoinen
Kiillottaja, täysin ammattitaitoinen

Palkkaryhmä 2

Kolmas postintekijä
Syynäjä
Hollaaja, vanhempi
Puristelasin reunanlämmittäjä
Jälkikäsitteilyn reunanlämmittäjä
Kylmäkatkaisija
Kuumakatkaisija
Katkaisija, Biebuyck
Merkaaaja
Hapottaja
Pumppaaja
Setittäjä
Muotinpitäjä, raskaat muotit
Röyslääjä
Nauhaplaanaaja
Reunan lämmittäjä
Keräilijä
Tilausten ottaja
Sekatyöntekijä
Kiillottaja
Myyjä nuorempi

Palkkaryhmä 1

Hiontahiekan seuloja
Kantaja
Nostelija
Pakkaaja
Haposta pesijä
Muotin pitäjä
Pesijä
Siivooja
Etiketin liimaaja
Kotelon lajittelija
Sekatyöntekijä, kevyt työ

Ikkunalasiteollisuus

Palkkaryhmä 5

Koneenhoitaja
Konemies, vanhempi
Leikkaaja, vanhempi
Sekuriittikoneen hoitaja, vanhempi
Käsireunahioja, täysin ammattitaitoinen
Sulattaja
Uuninmuurari, vanhempi
Kirvesmies, täysin ammattitaitoinen
Peilikoneen hoitaja

Palkkaryhmä 4

Alakonemies
Yläkonemies
Leikkaaja, nuorempi
Koneleikkaaja
Lasin taivuttaja
Pintahioja
Sekuriittikoneen hoitaja, nuorempi

Lajittelija
Uunin- ja kiviunin hoitaja
Konereunahioja
Uuninmuurari, nuorempi
Kirvesmies
Poraaja, vanhempi

Palkkaryhmä 3

Mänkimies
Savensotkija
Pakkaaja
Lastaaja
Mattaaja
Laatikontekijä
Kärrääjä
Jäälasin tekijä
Poraaja, nuorempi

Palkkaryhmä 2

Sekuriittikoneen hoitajan apulainen
Eristyslasin kittaja
Eristyslasin kasaaja ja listan katkaisija
Kerrostetun lasin tekijä
Raidoittaja, vanhempi
Sekatyöntekijä

Palkkaryhmä 1

Tarkastaja
Paperoija
Lasilevyn pesijä
Siivooja
Peilien puhdistaja
Peilien vastaanantaja
Peilikoneen syöttäjä
Sekatyöntekijä, kevyt työ

Pakkauslasiteollisuus

Palkkaryhmä 5

Automaattikoneen etumies
Automaattikoneen hoitaja, vanhempi
Puoliautomaattikoneen aloittaja
Puoliautomaattikoneen vetäjä
Tarkastamon laitosmies, täysin ammattitaitoinen
Uuninmuurari, vanhempi
Kirvesmies, täysin ammattitaitoinen

Palkkaryhmä 4

Automaattikoneen hoitaja, nuorempi
Seoksen tekijä (koneellinen)
Sulatusosaston käyttövalvoja
Varastokeräilijä
Vuorouunin hoitaja
Kompressorin hoitaja
Tarkastamon laitosmies
Traktorin- ja trukinkuljettaja
Uuninmuurari, nuorempi
Kirvesmies

Palkkaryhmä 3 Automaattikoneen apulainen
Tarkastaja, täysin ammattitaitoinen
Tarkastuslaboratorion mittaaja
Pallittaja
Raaka-ainetyöntekijä
Lastaaja
Varastomies
Lasinsirujen käsittelijä

Palkkaryhmä 2 Pumppaaja
Väripainaja
Jätekärääjä
Tarkastaja
Insuluxtiilien jälkikäsitteijä
Lasitiilien maalaus
Sekatyöntekijä

Palkkaryhmä 1 Lasitiilenliittäjä
Pakkaaja
Varastotyöntekijä
Siirtäjä automaattikoneella
Kotelontekijä
Siivooja
Väripainotyöntekijä
Raaka-ainetyöntekijä, kevyt työ
Kotelontekijä, koneniittaamalla
Sekatyöntekijä, kevyt työ

Lasivillateollisuus

Palkkaryhmä 5 Tel-koneenhoitaja, vanhempi
Tel-koneenhoitaja, nuorempi
Kiertomies
Prosessinhoitaja
Sulattaja, Kontio
Hartsinkeittäjä

Palkkaryhmä 4 Hartsinkeittäjä, nuorempi
Traktorin- ja trukinkuljettaja
Jälkityöosaston trukinkuljettaja
Vaihtomies, Kontio
Emäntä
Linjamies
Kiertoveden valvoja

Palkkaryhmä 3 Pakkaaja
Lasivillatyöntekijä, raskas työ
Kiertonainen
Lastaaja
Mänkimies

Palkkaryhmä 2 Laadunvalvoja
Lasivillatyöntekijä, kevyt työ
Tarjoilija

Palkkaryhmä 1 Siivooja
Huoltonainen

Muoviteollisuus

Palkkaryhmä 5 Päiväasentaja
Käytönvalvoja, täysin ammattitaitoinen (vanhempi)
Vaihtaja
Asentaja
Sähkömies
Tehdaskuollon laitosmies
Filmimuokkaaja
Koneenhoitaja (PET)

Palkkaryhmä 4 Koneenhoitaja, täysin ammattitaitoinen (asentaja)
Käytönvalvoja (nuorempi)
Varastokeräilijä

Palkkaryhmä 3 Raaka-ainemies
Muottihuoltaja
Varastomies
Laadunvalvoja
Skreenintekijä
Maalinsekoittaja
Koneenhoitaja (pakkaus)

Palkkaryhmä 2 Puhallustyöntekijät, painotyöntekijä
Koneenhoitaja
Pakkaaja
Kotelontekijä
Vuorottaja
Painokoneensyöttäjä
Jälkityöntekijä
Hapettaja

Palkkaryhmä 1 Siivooja
Muovityöntekijä (sekatyö)

Lasikuituteollisuus

Palkkaryhmä 5 Kuidunvetäjä, täysin ammattitaitoinen
Mattokoneen hoitaja, täysin ammattitaitoinen
Emulsiomies, täysin ammattitaitoinen
Käytöntarkkailija, täysin ammattitaitoinen
Uuninhoitaja, täysin ammattitaitoinen

Palkkaryhmä 4 Mänkimies, täysin ammattitaitoinen
Kuidunvetäjä
Kuidunkelaaja, täysin ammattitaitoinen

Trukinkuljettaja
Mattokoneen syötönvalvoja, täysin ammattitaitoinen
Mattokoneen hoitaja
Emulsiomies
Käytöntarkkailija

Palkkaryhmä 3

Mänkimies
Uuninhoitaja
Kuidunkelaaja
Kuidunpunnitsija
Mattokoneen syötönvalvoja
Mattokoneen pakkaaja

Palkkaryhmä 2

Rovingkelaaja, täysin ammattitaitoinen
Rovingpunnitsija
Kuidunkuivaaja

Palkkaryhmä 1

Rovingkelaaja
Rovingpakkaaja
Siivooja

Lasihuopateollisuus

Palkkaryhmä 5

Lasihuopakoneen etumies, täysin ammattitaitoinen
Lasihuopakoneen etumies
Lasihuopakoneen hoitaja, täysin ammattitaitoinen

Palkkaryhmä 4

Lasihuopakoneen hoitaja

Palkkaryhmä 3

Massantekijä, täysin ammattitaitoinen
Rullamies, täysin ammattitaitoinen
Rullamiehen apul., täysin ammattitaitoinen
Varamies, täysin ammattitaitoinen

Palkkaryhmä 2

Massantekijä
Rullamies
Rullamiehen apulainen
Varamies

Palkkaryhmä 1

Siivooja

LIITE 4 AUTOLASITEOLLISUUDEN PALKKARYHMITTELYT

Palkkaryhmä 5

Erittäin vaativat ammattityöt, jotka edellyttävät monipuolista ammattitaitoa, pitkäköö harjaantumista sekä itsenäistä osaamista.

Tällaisia töitä ovat mm.:

Erittäin vaativa taivutus
Erittäin vaativa käsinleikkaus
Erittäin vaativa sabluunanteko
Erittäin vaativa muotinteko
Erittäin vaativat karkaisutehtävät
Erittäin vaativat laitosmiestehtävät

Palkkaryhmä 4

Vaativat ammattityöt, jotka edellyttävät yli neljän (4) vuoden työskentelyä ammatissa.

Tällaisia töitä ovat mm.:

Koneellinen leikkaus
Vaativa taivutus (sekalaissarjauuni, automaattiuuni)
Vaativa käsinleikkaus
Lasilähetysten käsittely trukilla
Vaativa sabluunanteko
Vaativa muotinteko
Autoklaavin käyttö
Leikkausautomaatin käyttö
Vaativa lasin tarkastus (esim. lasit)
Vaativat karkaisutehtävät
Vaativat laitosmiestehtävät
Vaativat silkkipainotyöt (kaavioiden tekijät)

Palkkaryhmä 3

Vaativat vaihetyöt, jotka edellyttävät työmenetelmien tuntemusta ja kahden (2) vuoden kokemusta työn suorittamiseen.

Tällaisia töitä ovat mm.:

Koneellinen leikkaus
Taivutus
Laminointi
Varastotyöt
Lasin tarkastus
Pakkaaminen
Trukinkuljetus
Linjan järjestelytyöt
Karkaisun aputehtävät
Laitostyön aputehtävät

Palkkaryhmä 2

Työt, jotka eivät vaadi erikoiskoulutusta ja joihin lyhyehkö harjoittelu-aika antaa riittävän pätevyyden.

Tällaisia töitä ovat mm.:

Raskaat aputyöt

Siivous

Laminointi (alle kaksi vuotta ammatissa)

Hionta

Vastaanotto

Laatikon teko

Karkaisun aputehtävät (alle 2 vuotta ammatissa)

Palkkaryhmä 1

Kevyet aputyöt. Uudet alle kolme (3) kuukautta työssä olleet työntekijät. Harjoittelijat.

LIITE 5 KUVASTINTEOLLISUUDEN PALKKARYHMITTELYT

<u>Palkkaryhmä 5</u>	Lasinleikkaaja, isot lasit, yli 3 vuotta ammatissaan työskennellyt Lasinhioja, yli 3 vuotta ammatissaan työskennellyt Koneenhoitaja vanhempi Konehuoltaja, laitosmies Ruiskumaalaja (pintamaalaus) Ruiskupetsaaja
<u>Palkkaryhmä 4</u>	Lasinleikkaaja, isot lasit, alle kolme (3) vuotta ammatissaan työskennellyt Lasinhioja, alle kolme (3) vuotta ammatissaan työskennellyt Koneenhoitaja nuorempi Kemikaalisekoittaja Ruiskumaalaja (pohja- ja välimaalaukset) Ruiskulakkaaja (pohja- ja pintalakkaus) Petsin sekoittaja, petsaaja (kastaen ammeessa) Pienpeilien ja somistepeilien leikkaaja
<u>Palkkaryhmä 3</u>	Hopeointikoneen syöttäjä ja vastaanottaja Hionta-automaattikoneen syöttäjä ja vastaanottaja Pesukoneen syöttäjä ja vastaanottaja Vannesahaaja Konsolin taivuttaja ja prässäjä Laatikon tekijä (sisä- ja ulkotyö) Suurten lasien ja erikoistöiden lähetyspakkaajat Trukinkuljettaja Sekatyöntekijä, raskas työ (sisä- ja ulkotyö) Muovikonetyöntekijä Lista- ja kehyspeilit (yli 40 cm x 90 cm) kasaus, pesu ja pakkaus Varastointi ja lähetyspakkaaja (valmisvarasto ja lähetys-pakkaamo) Shannon- ja Kenmore -puukaappien pakkaus lähetyslaatikkoon Silkkipainokoneen syöttäjä ja vastaanottaja
<u>Palkkaryhmä 2</u>	Taustojen lenkittäjä, kovalevytaustat Alumiinipidikkeiden prässäjä (epäkestopuristimella) Silkkipainaja (käsikäyttöinen laite) Listojen ja kehyksien paklaaja Maalihioja Pahvinleikkaaja (käsikäyttöinen laite) Kehyksen kasaaja (puukehys) Kaapin kasaaja ja pakkaaja Lasin pesijä ja pakkaaja Sekatyöntekijä, kevyt työ (ulko- ja sisätyö) Lakkauksen välihioja Silkkipainettujen lasien kuivausvaunujen tyhjentäjä

Siivooja

Kylpyhuone sekä somistepeilien kraaditus, kasaus, pesu ja pakkaus

Lista- ja kehyspeilien (alle 40 cm x 90 cm) kasaus, pesu ja pakkaus

Palkkaryhmä 1

Taustojen lenkittäjä ja nippelöijä (käsikäyttöinen laite), kartonki-tausta

Konsolin kiinnittäjä

Taustojen leimaaja

Niittauksien teippaaja

Tarvikepussin täyttävä

Tarvikepussin kiinnittäjä

Alumiinipidikkeiden taivuttaja (käsikäyttöinen laite)

Listojen, kaapin osien ja kehyksien kuivausvaunujen tyhjentäjä

Listojen valitsija

Jalkalangan taivuttaja (käsi- tai paineilmlaite)

Pienpeilit ja käspeilit kraaditus, kasaus, pesu, pakkaus

Lasin- ja peilin pesijä

LIITE 6 ERISTYSLASITEOLLISUUDEN PALKKARYHMITTELYT

<u>Palkkaryhmä 5</u>	Lasin leikkaaja, vanhempi Laitosmies, vanhempi Pinnoituslaitteiston hoitaja
<u>Palkkaryhmä 4</u>	Lasin leikkaaja, alle 3 vuotta ammatissaan työskennellyt Kittaaja Hartsikoneen käyttäjä Laitosmies, alle 3 vuotta ammatissaan työskennellyt Laadunvalvoja (edellyttää mittalaitteiden käyttöä ja tuntemusta) Laatikonkijä (sis. pakkausten suunnittelun)
<u>Palkkaryhmä 3</u>	Laatikonkijä Varastotyöntekijä, lastaaja Elementtien ilmaaja Pakkaaja Pesukoneen syöttäjä ja vastaanottaja Kittaajan apulainen Elementtien kasaaja Elementtien puristaja Välilistan butyloija Välilistan asettelija
<u>Palkkaryhmä 2</u>	Elementtinippujen purkaus, elementtien nostelija Välilistan katkaisu Välilistan juottaja Välilistan kasaaja
<u>Palkkaryhmä 1</u>	Siivooja Muut tuotannon ulkopuoliset aputyöt

LIITE 7 YLEISSOPIMUS**1 LUKU
YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ****Lähtökohtia**

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

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

Perusoikeudet

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

Työnjohto-oikeus

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

Osapuolten neuvottelut ja lausuntojen pyytäminen

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

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

Osapuolten nimeämillä 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 Lasikeraaminen teollisuus ry:n jäsenyrityksissä jäljempänä mainituin rajoituksin. Työpaikalla tarkoitetaan tässä sopimuksessa Lasikeraaminen teollisuus LT ry:n jäsenyrityksen tuotantoyksikköä tai sitä vastaavaa toimintayksikköä.

Organisaatio- yms. muutokset

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

Lakiviitaukset

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

2 LUKU YHTEISTOIMINTA TYÖPAIKALLA

Kehittämistoiminta

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

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

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

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

Yhteistoiminnan toteuttaminen

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

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

Kehittämistoiminnan toteuttamiseksi voidaan paikallisesti sopia sellaisen yhteistoimintaelimen perustamisesta, joka käsittelee kehittämistoimintaan sisältyvät asiat. Se voi korvata erilliset yhteistoiminta- ja työsuojelutoimikunnat sekä muut vastaavat toimikunnat. Sama yhteistoimintaelin voi vastata myös yhteistoimintalain, työsuojelun valvontalain, työterveyshuoltolain (1383/01) ja naisten ja miesten tasa-arvosta annetun lain (609/86) mukaisista toimista ja suunnitelmista paikallisesti sovittavassa laajuudessa.

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

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

Tyky-toiminta

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

3 LUKU YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT JA YHTEISTOIMINTAORGANISAATIOT

3.1

Luottamusmiehiä koskevat määräykset

Valitseminen

Luottamusmiehellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa, ellei sopimuksen tekstistä muuta ilmene, ammattiosaston valitsemaa pääluottamusmiestä ja työosaston tai sitä vastaavan yksikön luottamusmiestä. Ammattiosastolla tarkoitetaan Teollisuusliitto ry:n rekisteröityä alayhdistystä.

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

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

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

Tehtävät

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

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

Neuvottelujärjestys

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

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

Paikallisten osapuolten yhdessä pyytäessä on sopijaosapuolilla oikeus lähettää edustajansa paikalliseen erimielisyysneuvotteluun.

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

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

3.2

Työsuojelua koskevat määräykset

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

Tehtävät

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

Asiamies

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

Toimikunta

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

Soveltamisalan rajoitus

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

3.3

Ilmoitukset

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

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

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

4 LUKU LUOTTAMUSMIESTEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN SEKÄ TYÖSUOJELUASIAMIEHEN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

4.1

Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen

Vapautus

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

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

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

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

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

Ansionmenetyksen korvaaminen

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

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

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

4.2 Asema

Työsuhde

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

Toimitilat

Työnantaja järjestää pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle tarkoituksenmukaisen paikan tehtävien edellyttämien tarvikkeiden säilyttämiseen. Työpaikan koon edellyttäessä erityistä toimitilaa, työnantaja järjestää tarkoituksenmukaisen tilan, jossa voidaan käydä tehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut. Tehtävien hoitamista varten pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus käyttää yrityksen tavanomaisia toimisto- yms. välineitä. Liitot toteavat yhteisenä tulkintanaan, että tavanomaisten toimistovälineiden käsitteen piiriin kuuluu myös yrityksessä yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internetyhteys (sähköposti). Arvioinnissa voidaan ottaa huomioon mm. yrityksen koko, pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun tehtävien laajuus ja edellyttämä tarve sekä ajankäytön määrä. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

Palkka- ja siirtosuoja

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

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

Ammattitaidon ylläpitäminen

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

Liikkeen luovutus

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

4.3

Työsuhdeturva

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Jos yrityksen työvoimaa irtisanoaan tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei päälouottamusmiestä tai työsuojeluvaltuutettua saa irtisanoa tai lomauttaa ellei tuotantoyrityksen toimintaa keskeytetä kokonaan. Mikäli päälouottamusmiehen 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 päälouottamusmies voidaan irtisanoa tai lomauttaa työsopimuslain 7:10 §:n 2 momentin mukaisesti vain, kun työ kokonaan päättyy eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön työsopimuslain 7:4 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

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

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

Ehdokassuoja

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

Jälkisuoja

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

Korvaukset

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

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

4.4

Varamiehet

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

5 LUKU

TYÖNANTAJAN TIEDOTTAMISVELVOITTEET

Palkkatilasto- ja henkilöstötiedot

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

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

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

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

Tiedot ulkopuolisesta työvoimasta

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

Oppisopimus- ja koulutussopimusoppilaat

Työnantaja on velvollinen ilmoittamaan pääluottamusmiehelle uusista oppisopimus- ja koulutussopimusoppilaista.

Työaikakirjanpito

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

Tietojen luottamuksellisuus

Pääluottamusmies saa edellä mainitut tiedot luottamuksellisina tehtäviensä hoitamista varten.

Säädökset

Työnantaja hankkii työsuojeluvalltuutetun, 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 yhteistointalain 3 luvun 10 §:n tarkoittamat yrityksen tilinpäätöstiedot henkilöstön edustajille pyydetäessä kirjallisena.

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

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

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

Salassapitovelvollisuus

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

6 LUKU HENKILÖSTÖN KESKINÄINEN TIEDOTUSTOIMINTA JA KOKOUSTEN JÄRJESTÄMINEN

Teollisuusliitto ry:n rekisteröidyllä alayhdistyksellä ja sen työpaikalla olevalla osastolla tai työhuonekunnalla on oikeus järjestää työpaikalla tai muussa sovituksessa 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 työaikana, korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetys keskituntiansion mukaan laskettuna. Säännöllisen työajan ansionmenetys korvataan sekä säännöllisen työajan päälle sijoituvalla kurssiajalta, että sen päälle sijoituvalla matka-ajalta. Viikko- ja kuukausipalkkaisen henkilön palkkaa ei kurssin eikä sen vaatimien matkojen ajalta vähennetä.

Jos koulutus tapahtuu kokonaan työajan ulkopuolella, siihen osallistumisesta on sovittava kyseisen työnantajan kanssa. Näissä tilanteissa korvataan koulutuksesta johtuvat suoranaiset kustannukset. Koulutukseen osallistumisen korvausperusteista sovitaan tarvittaessa paikallisesti.

Se, että kysymyksessä on tämän pykälän mukainen koulutus, todetaan ennen koulutustilaisuuteen ilmoittautumista.

Suoranaisilla kustannuksilla tarkoitetaan matka- ja majoituskustannuksia, kurssimaksuja, kustannuksia kurssiohjelman mukaisesta opetusmateriaalista ja internaattikurssien täysihoitomaksua.

7.2

Yhteinen koulutus

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

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

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

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

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

7.3

Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

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

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

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

7.4

Korvaukset

Kurssilta, joka järjestetään SAK:n tai Teollisuusliitto ry:n koulutuslaitoksissa tai erityisestä syystä muualla ja jonka liittojen välinen 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 ateriakorvaus. Ateriakorvauksen suuruus on vuonna 2020 25,56 euroa. Ateriakorvauksen määrä tulevalle kalenterivuodelle vahvistetaan aina edeltävän kalenterivuoden syyskuun loppuun mennessä tarkistamalla aikaisemman ateriakorvauksen määrää elinkustannusindeksissä tarkasteluvuotta edeltävästä heinäkuusta tarkasteluvuoden heinäkuuhun mennessä tapahtuneella muutoksella.

Esimerkki: Ateriakorvauksen määrä vuodelle 2019 todetaan syyskuussa 2018 pohjautuen elinkustannusindeksin muutokseen aikavälillä heinäkuu 2017 - heinäkuu 2018.

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 alaisena pidemmän ajan.

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

9 LUKU SOPIMUKSEN SITOVUUS

Tämä sopimus on voimassa työehtosopimuksen osana.

LIITE 8 LOMAPALKKASOPIMUS

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

1 §**Soveltamisala**

Tätä sopimusta sovelletaan vuosilomalain 11 §:ssä tarkoitettuihin työntekijöihin.

2 §**Vuosilomapalkka ja lomakorvaus**

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

Lomapäivien lukumäärä	Kerroin
2	16,0
3	23,5
4	31,0
5	37,8
6	44,5
7	51,1
8	57,6
9	64,8
10	72,0
11	79,2
12	86,4
13	94,0
14	101,6
15	108,8
16	116,0
17	123,6
18	131,2
19	138,8
20	146,4
21	154,4
22	162,4
23	170,0
24	177,6
25	185,2
26	192,8
27	200,0
28	207,2
29	214,8
30	222,4

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

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

3 §

Työssäolon veroinen aika

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

4 §

Sopimuksen sitovuus

Tämä sopimus on voimassa työehtosopimuksen osana.

LIITE 9 IRTISANOMISSUOJASOPIMUS

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 §

Yleinen soveltamisala

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

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

Soveltamisohje

Yleinen soveltamisala

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

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

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

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

Tämän sopimuksen perusteella voidaan tutkia, onko työsopimuslain 7:3 – 4 §:n perusteella suoritettu irtisanominen johtunut tosiasiallisesti työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönensä 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 §

Irtisanominen ja irtisanomisajat

Neuvotteluajan laskenta

Jos työpaikalla syntyy tarve irtisanoa, lomauttaa tai osa-aikaistaa työntekijöitä taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä, yhteistoimintalain (334/07) soveltamisalan piiriin kuuluvan työnantajan on noudatettava yhteistoimintalain säännöksiä kuitenkin tässä kohdassa sovituin poikkeuksin. Yhteistoimintalaki ei ole työehtosopimuksen osa. Tämän kohdan määräykset ovat lakia täydentäviä ja niillä korvataan lain vastaavat kohdat.

Yhteistoimintalain soveltamispiirissä olevan työnantajan harkitessa työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä yhteistoimintavelvoitteet katsotaan yhteistoimintalain 45 §:n neuvotteluesityksen antamista ja 51 §:n neuvotteluvelvoitteen täyttymistä koskevista säännöksistä poiketen täytetyksi, kun neuvotteluja on käyty yhteistoimintalaissa edellytetyllä tavalla kirjallisen neuvotteluesityksen tekemisen jälkeen ja etukäteen annettujen tarpeellisten tietojen pohjalta yhteistoimintalain 51 §:n mukaan määräytyvän neuvotteluajan, jollei lain nojalla ole sovittu muusta neuvotteluajasta.

3 §

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 olosuhteet kokonaisuudessaan. Tämä tarkoittaa sitä, että irtisanomisperusteiden riittävyttä on arvioitava kaikkien tapauksissa 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.

4 § Irtisanomisajat

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

<u>Työsuhde jatkonut keskeytyksettä</u>	<u>Irtisanomisaika</u>
Enintään vuoden	14 päivää
Yli vuoden mutta enintään 4 vuotta	1 kuukausi
Yli 4 vuotta mutta enintään 8 vuotta	2 kuukautta
Yli 8 vuotta mutta enintään 12 vuotta	4 kuukautta
Yli 12 vuotta	6 kuukautta

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

<u>Työsuhde jatkonut keskeytyksettä</u>	<u>Irtisanomisaika</u>
Enintään 5 vuotta	14 päivää
Yli 5 vuotta	1 kuukausi

Pöytäkirjamerkintä:

Mikäli on tarkoitus sopia edellä mainittuja lyhyemmistä irtisanomisajoista, liitot suosittelevat, että sopijapuolet ennalta selvittävät, onko sanotun laisella sopimuksella työttömyyspäivärahan maksamiseen liittyviä vaikutuksia.

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 nimetyn päivän jälkeen, ei määräaikaan lueta sitä päivää, jona toimenpide on suoritettu.

Esimerkki 1

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

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

Esimerkki 2

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

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

Irtisanomisajan kulumisen ja määräaikainen työ sopimus

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

5 §

Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

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

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

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

Soveltamisohje:

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.

6 §

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.

7 §

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

8 §

Soveltamisala

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

9 §

Irtisanomisen toimittaminen

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

10 §

Työntekijän kuuleminen

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

Soveltamisohje:

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

11 §

Tuomioistuinkäsittely

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

12 §

Välimiesmenettely

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

13 §

Korvaus työ sopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta

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

14 §

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 ammattiin tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työ sopimusta päätettäessä, työntekijän itsensä antama aihe työ sopimuksen päättämiseen, työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat.

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

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

Soveltamisohje:

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

15 §

Lomauttaminen

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

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

16 §

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.

17 §

Lomautusilmoitus

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

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

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

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

Poikkeukset lomautusilmoituksen määräajoista

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

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

Työnantajan korvausvelvollisuus eräissä poikkeuksellisissa tilanteissa

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

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

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

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

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

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

Poikkeukselliset lomautustilanteet

1 Lomautuksen peruuttaminen

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

2 Lomautuksen siirtäminen

Lomautusilmoitusaikana ilmaantuva työ voi kuitenkin olla luonteeltaan tilapäistä. Tällöin lomauttamisen peruuttaminen kokonaan ei ole mahdollista vaan lomautuksen alkamisajankohtaa voidaan siirtää myöhempään ajankohtaan. Lomautusta voidaan tällä perusteella siirtää vain kerran uutta lomautusilmoitusta antamatta ja enintään sillä määrällä, jonka lomautusilmoitusaikana ilmaantunut työ kestää.

Esimerkki:

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

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

3 Lomautuksen keskeyttäminen

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

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

Lomautus ja lyhennetty työaika

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

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

Mikäli työehtosopimuksessa on toisaalla määrätty lyhennettyyn työaikaan siirtymisessä noudatettavasta ilmoitusmenettelystä, syrjäyttää tällainen sopimusmääräys tämän liittojen välisen irtisanomissuojasopimuksen määräykset.

Työn alkamisesta ilmoittaminen

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

Muu työ lomautusaikana

Lomauttaminen ei sopimuksen mukaan estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä.

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

Asunto lomautusaikana

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

IV ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

18 §

Työvoiman vähentämisjärjestys

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

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

Soveltamisohje:

Työsopimuslain 7:9 §:ssä tarkoitettujen erityisryhmien irtisanomissuojaa koskevat määräykset ovat ensisijaisia tämän sopimuksen 17 § määräykseen nähden.

19 §

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.

20 §

Takaisinottaminen

Työnantajan on tarjottava työtä tuotannollisella ja taloudellisella perusteella tai saneerausmenettelyn yhteydessä irtisanomalleen, työvoimatoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä 4 kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä sen päättymiseen mennessä vähintään 12 vuotta, takaisinottoaika on 6 kuukautta.

Edellä mainitusta voidaan poiketa luottamusmiehen kanssa tehtävällä kirjallisella sopimuksella.

Soveltamisohje:

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

21 §

Seuraamusjärjestelmä

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

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

Muutoin seuraamusjärjestelmän osalta noudatetaan aiemmin vallinnutta käytäntöä.

22 §

Sopimuksen sitovuus

Tämä sopimus on voimassa työehtosopimuksen osana.

LIITE 10 TUTUSTU TYÖELÄMÄÄN JA TIENAA KESÄHARJOITTELUOHJELMA VUOSIKSI 2020-2021

KEMIANTEOLLISUUS KT RY
KUMITEOLLISUUS RY
LASIKERAAMINEN TEOLLISUUS RY
AMMATTILIITTO PRO RY

PÖYTÄKIRJA

5.2.2020

Tutustu työelämään ja tienaa kesäharjoitteluohjelma vuosiksi 2020-2021

Kemianalan toimihenkilösopimus, Kumiteollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus, Lasikeraamisen teollisuuden toimihenkilösopimus, Fiskars Finland Oy Ab:n toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus sekä Kenkä- ja nahkateollisuuden ja kultaseppäteollisuuden sekä harja- ja sivellinalan toimihenkilösopimus

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

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

Tämän vuoksi osapuolet ovat sopineet seuraavaa:

1. Jäljempänä olevat määräykset koskevat peruskoululaisten, lukiolaisten, kymppiluokkalaisten sekä

VALMA-koulutukseen osallistuvia, joiden työsuhde perustuu **Tutustu työelämään ja tienaa** -

kesäharjoitteluohjelmaan.

2. Kaksi viikkoa tai kymmenen työpäivää kestävä kesäharjoitteluohjelman mukainen työsuhde voidaan sijoittaa 1.6. – 31.8.väliseen aikaan vuosina 2020-2021. Nuorella voi olla vain yksi tämän suosituksen mukainen tutustumisjakso samassa työtehtävässä samalla työnantajalla kunakin vuonna.

3. ”Tutustu työelämään ja tienaa” -kesäharjoitteluohjelman suorittamisesta maksetaan kertakaikkisena palkkana **360 euroa** vuosina 2020 ja 2021. Palkka sisältää tutustumisjaksolta kertyneen lomakorvauksen. Palkasta maksetaan lakisääteiset sosiaaliturvamaksut henkilön iästä riippuen.

4. Voimassa olevan työehtosopimuksen palkkoja, palkanmääräytymisperusteita ja muita rahanarvoisia etuja koskevia määräyksiä ei sovelleta niihin henkilöihin, joiden työsuhde perustuu tässä pöytäkirjassa tarkoitettuun kesäharjoitteluohjelmaan. Lukuun ottamatta säännöllisen työajan pituutta heihin ei myöskään sovelleta työehtosopimuksen työaikaa koskevia määräyksiä, mikäli ne vaikeuttaisivat kesätyöharjoitteluohjelman käytännön toteutusta.

Helsingissä 5 päivänä helmikuuta 2020

Kemianteollisuus KT ry

Ammattiliitto Pro ry

Kumiteollisuus ry

Lasikeraaminen teollisuus LT ry