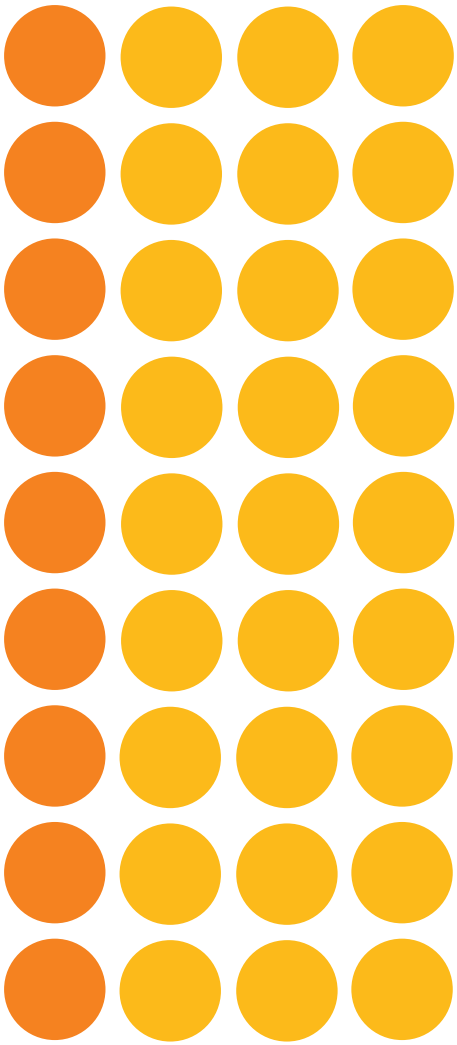


Jalometallialan

työehtosopimus

1.3.2025 – 29.2.2028

KEMIANTEOLLISUUS RY

TEOLLISUUSLIITTO RY

Sisällys

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA JALOMETALLIALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI AJALLE 1.3.2025 – 29.2.2028 4
JALOMETALLIALAN TYÖEHTOSOPIMUS 21
I YLEISTÄ 21
1 § Sopimuksen soveltamisala 21
2 § Järjestäytymisvapaus 21
3 § Liittojen väliset sopimukset 21
4 § Työrauhavelvoite 21
II TYÖSUHTEEN ALKAMINEN JA LAKKAAMINEN SEKÄ IRTISANOMISAJAT 23
5 § Työnjohto-oikeus 23
6 § Työsuhteen alkaminen 23
7 § Koeaika 23
8 § Perehdyttäminen 23
9 § Irtisanominen ja irtisanomisajat 24
III TYÖPALKAT 24
10 § Palkkaperusteet 24
11 § Työnvaativuusryhmäpalkat 25
12 § Henkilökohtaisen palkanosan määräytyminen 26
13 § Oppisopimusoppilaat 26
14 § Nuoret työntekijät ja harjoittelijat 27
15 § Viikko- ja kuukausipalkat 28
16 § Suorituspalkat (urakkapalkat) 28
17 § Perustuntipalkka 28
18 § Keskituntiansio 29
19 § Palkanmaksu 29
IV TYÖAIKAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET 30
20 § Säännöllinen työaika 30
21 § Paikallinen sopiminen 31
22 § Työvuoroluettelo ja työajan tasoittumissuunnitelma 31
23 § Työajan järjestäminen 32

24 § Muita työajan järjestämistä koskevia yleisiä määräyksiä....33
25 § Työajan tasaaminen päivä- ja kaksivuorotyössä....34
26 § Ylityö ja sunnuntaityö....36
27 § Virkistystauot....40
28 § Työaikapankki....40
29 § Vuorotyölisät....41
30 § Keskeytymättömän sekä jatkuvan vuorotyön lisä....41
31 § Hälytysluontoinen työ....42
V ERINÄISET KORVAUKSET....43
32 § Olosuhdelisä....43
33 § Matkakorvaukset....43
34 § Arkipyhäkorvaus....46
35 § Palvelusvuosilisä....47
36 § Muita korvauksia....49
VI SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET....51
37 § Sairausajan sekä raskaus- ja vanhempainvapaan palkka....51
38 § Sairaan lapsen hoito....57
39 § Lääkärintarkastukset....59
40 § Vuosiloma....61
41 § Ryhmähenkivakuutus....64
VII TYÖTURVALLISUUS....64
42 § Työturvallisuus....64
VIII LUOTTAMUSMIEHET....65
43 § Luottamusmiehet....65
44 § Työsuojeluvaltuutettu....67
45 § Ammattiosastojen puheenjohtajat....68
46 § Asiamiehet....68
IX ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ....68
47 § Ammattiyhdistysjäsenmaksujen pidättäminen....68
48 § Kokoontuminen työpaikalla sekä tiedotus- ja yhteistoiminta....69
49 § Järjestysmääräykset....69
50 § Paikallinen sopiminen....69

51 § Erimielisyydet ja niiden ratkaisu....70
52 § Sopimuksen voimassaolo....70
Liite 1 SOPIMUS TYÖAJASTA KOLMIVUOROTYÖSSÄ JALOMETALLIALALLA....72
Liite 2 TYÖLLISTYMISEN JA MUUTOSTURVAN TOIMINTAMALLI....76
Liite 3 LOMAPALKKASOPIMUS....78
LIITE 4 TUTUSTU TYÖELÄMÄÄN JA TIENAA -KESÄHARJOITTELUOHJELMA VUOSIKSI 2025-2027....80
LIITE 5 PAIKALLINEN SOPIMINEN JALOMETALLIALAN TYÖEHTOSOPIMUKSESSA....81
LIITE 6 TEOLLISUUSLIITON JÄRJESTÄMILLE KURSSEILLE OSALLISTUMINEN....84
Liite 7 YLEISSOPIMUS....86
Liite 8 TT-SAK YLEISET SOPIMUKSET - IRTISANOMISSUOJASOPIMUS....101

Kemianteollisuus ry
Teollisuusliitto ry

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA JALOMETALLIALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI AJALLE 1.3.2025 – 29.2.2028

Aika 19.3.2025

Paikka Eteläranta 10, Helsinki

Läsnä **Kemianteollisuus KT ry**
Minna Etu-Seppälä
Jaana Neuvonen
Miira Kaukolinna

Teollisuusliitto ry
Toni Laiho
Martti Paavilainen
Pasi Havio
Jyrki Virtanen

1. Sopimuskausi, sopimuksen voimassaolo ja työehtosopimuksen allekirjoittaminen

Todettiin, että uusi työehtosopimus korvaa 1.3.2025 lukien osapuolten kesken ajalle 1.3.2023–28.2.2025 allekirjoitetun työehtosopimuksen. Tämä sopimus on voimassa 1.3.2025–29.2.2028.

Todettiin, että osapuolina olevat liitot ovat 27.2.2025 saavuttaneet neuvottelutuloksen jalometallialan työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen teksti- ja palkkamuutoksista. Liitot ovat tänään allekirjoittaneet edellä mainittua alaa koskevan työehtosopimuksen.

2. Palkankorotukset

2.1 Neuvottelut palkkaratkaisusta ja sen perusteista

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 mukaisesti.

Sovittaessa palkkaratkaisusta voidaan kiinnittää huomiota yrityksen taloustilanteeseen.

Paikallisissa palkkaneuvotteluissa sovitaan palkankorotuksen ajankohdasta, suuruudesta ja toteutustavasta.

Paikallinen palkkaratkaisu

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään pääluottamusmiehen kanssa 15.6.2025 (15.5.2026 ja 14.5.2027) mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.

Palkantarkistuksen toteutustapa, ellei paikallista palkkaratkaisua

Siinä tapauksessa, että paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta, palkkoja korotetaan seuraavasti:

2.2. Yleiskorotuksen suuruus ja ajankohta

Vuosi 2025

Työntekijän henkilökohtaista palkkaa ilman palvelusvuosilisää ja muita erillisiä lisiä korotetaan **1.7.2025** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien **2,1** prosentin suuruisella yleiskorotuksella.

Vuosi 2026

Työntekijän henkilökohtaista palkkaa ilman palvelusvuosilisää ja muita erillisiä lisiä, korotetaan **1.6.2026** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien **2,3** prosentin suuruisella yleiskorotuksella.

Vuosi 2027

Työntekijän henkilökohtaista palkkaa ilman palvelusvuosilisää ja muita erillisiä lisiä, korotetaan **1.6.2027** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien **2,0** prosentin suuruisella yleiskorotuksella.

2.3. Yrityskohtaisen erän suuruus ja ajankohta

Vuosi 2025

Yritys- tai toimipaikkakohtaisesti palkkoja korotetaan **1.7.2025** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien **0,4** prosentin suuruisella paikallisella erällä, jonka jakamisesta työnantaja päättää.

Vuosi 2026

Yritys- tai toimipaikkakohtaisesti palkkoja korotetaan **1.6.2026** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien **0,6** prosentin suuruisella paikallisella erällä, jonka jakamisesta työnantaja päättää.

Vuosi 2027

Yritys- tai toimipaikkakohtaisesti palkkoja korotetaan **1.6.2027** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien **0,4** prosentin suuruisella paikallisella erällä, jonka jakamisesta työnantaja päättää.

Paikallisen erän laskeminen

Paikallinen erä lasketaan vuonna 2025 toukokuussa ja vuosina 2026 ja 2027 osalta kyseisten vuosien huhtikuussa työsuhteessa olevien työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien työntekijöiden henkilökohtaisten palkkojen yhteenlasketusta summasta. Koko kuukauden työstä poissa olevien työntekijöiden palkkoja ei lasketa mukaan, mikäli työntekijälle on palkattu sijainen.

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

Esimerkki paikallisen erän laskemisesta

Paikallisen erän suuruus on 0,4 %.

Yrityksellä on toukokuussa 2025 kolme työntekijää, A, B ja C. A:n palkka on 15,05 euroa/tunti, B:n palkka on 14,93 euroa/tunti ja C:n palkka on 16,16 euroa/tunti. Palkkojen yhteenlaskettu summa (15,05 + 14,93 + 16,16) on 46,14 euroa/tunti. Paikallinen erä on siten 46,14 euroa/tunti x 0,4 % = 0,18 euroa/tunti. Työntekijöiden tuntipalkkojen korottamiseen käytetään yhteensä keskimäärin 0,18 euroa/tunti työnantajan päättämällä tavalla.

2.4. Luottamusmiehelle annettavat tiedot

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

2.5. Työnvaativuusryhmäpalkat

Työnvaativuusryhmäpalkat ovat seuraavat.

1.7.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

TVR	senttiä/tunti	3 %
1	1072	1104
2	1108	1141
3	1129	1163
4	1152	1187
5	1176	1211
6	1199	1235

1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

TVR	senttiä/tunti	3 %
1	1103	1136
2	1140	1174
3	1162	1197
4	1185	1221
5	1210	1246
6	1234	1271

1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

TVR	senttiä/tunti	3 %
1	1129	1163
2	1167	1202
3	1190	1226
4	1213	1249
5	1239	1276
6	1264	1302

2.6. Oppisopimusoppilaat

1.7.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

	senttiä /tunti
1. oppivuosi	954
2. oppivuosi	998
3. oppivuosi	1046
4. oppivuosi	1087

1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

	senttiä /tunti
1. oppivuosi	982
2. oppivuosi	1027
3. oppivuosi	1076
4. oppivuosi	1119

1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

	senttiä /tunti
1. oppivuosi	1006
2. oppivuosi	1052
3. oppivuosi	1102
4. oppivuosi	1146

2.7. Nuoret työntekijät ja harjoittelijat

1.7.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

	senttiä/tunti
1. työvuosi	954
2. työvuosi	998

1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

	senttiä/tunti
1. työvuosi	982
2. työvuosi	1027

1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

	senttiä/tunti
1. työvuosi	1006
2. työvuosi	1052

Palkkataulukoiden korottaminen yrityskohtaisissa palkkausjärjestelmissä

Yrityskohtaisten palkkausjärjestelmien mukaisia työnvaativuusryhmäpalkkoja korotetaan palkkausjärjestelmässä sovitulla tavalla. Ellei muuta ole sovittu, yrityskohtaisia palkkataulukoita korotetaan edellä mainittuina päivämäärinä ja prosenteilla.

2.8. Vuorolisät

Ilta- ja yövuorotyön lisät ovat seuraavat:

1.7.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien**.**

iltavuoro	127	senttiä/tunti
yövuoro	236	senttiä/tunti

1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

iltavuoro	131	senttiä/tunti
yövuoro	243	senttiä/tunti

1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

iltavuoro	134	senttiä/tunti
yövuoro	249	senttiä/tunti

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä sekä jatkuvassa kaksi- tai yksivuorotyössä työskentelevälle työntekijälle maksetaan kultakin lauantaityövuorokauden aikana tekemältään säännöllisen työajan tunnilta erillinen lisä, jonka suuruus on seuraava:

1.7.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien**.**

keskeytymättömän sekä jatkuvan vuorotyön lisä	233 senttiä /tunti

1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

keskeytymättömän sekä jatkuvan vuorotyön lisä	240 senttiä /tunti

1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

keskeytymättömän sekä jatkuvan vuorotyön lisä	246 senttiä/tunti

Yrityskohtaisten vuorolisien korottaminen

Yrityskohtaisia vuorolisiä korotetaan paikallisesti sovitulla tavalla. Ellei muuta ole sovittu, yrityskohtaisia vuorolisiä korotetaan edellä mainittuina päivämäärinä ja prosenteilla.

2.9. Olosuhdelisä

1.7.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

olosuhdelisä	46 senttiä/tunti

1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

olosuhdelisä	47 senttiä/tunti

1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

olosuhdelisä	48 senttiä/tunti

2.10. Työsuojeluvaltuutetun ja pääluottamusmiehen korvaus

Luottamusmiehen korvaukset ovat seuraavat:

1.7.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Työntekijöiden määrä	Vapautus h/viikko	€/kk
alle 20	1	85
20–49	4	93
50–99	8	100
100–149	10	121
150 -	12	141

1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Työntekijöiden määrä	Vapautus h/viikko	€/kk
alle 20	1	87
20–49	4	96
50–99	8	103
100–149	10	125
150 -	12	145

1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Työntekijöiden määrä	Vapautus h/viikko	€/kk
alle 20	1	89
20–49	4	98
50–99	8	105
100–149	10	128
150 -	12	148

Työsuojeluvaltuutetun korvaukset ovat seuraavat:

1.7.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Työntekijöiden määrä	**€/kk**
alle 20	85
20–49	93
50–99	100
100–149	121
150 -	141

1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Työntekijöiden määrä	**€/kk**
alle 20	87
20–49	96
50–99	103
100–149	125
150 -	145

1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Työntekijöiden määrä	**€/kk**
alle 20	89
20–49	98
50–99	105
100–149	128
150 -	148

2.11. Keskituntiansion korottaminen

Keskituntiansio korottuu automaattisesti laskettaessa keskituntiansiota korotusten jälkeen.

2.12. Liittojen tuki

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

3. Tekstimuutokset

3.1. 24 § Muita työajan järjestämistä koskevia yleisiä määräyksiä, Arkipyhäviikot ja vapaapäivät

Muutetaan ensimmäistä kappaletta siten, että myös vapun aaton työaika on kahdeksan tuntia. Kohta kuuluu seuraavasti.

> Arkipyhäviikolla on arkipäiväksi sattuvan juhlapäivän aaton säännöllinen työaika kahdeksan tuntia, lukuun ottamatta pääsiäislauantaita sekä juhannus- ja jouluaattoa, jotka ovat vapaapäiviä, elleivät tuotannon tekniset syyt muuta vaadi.
>
> Uudenvuodenpäivä-, loppiaispäivä-, vapunpäivä-, helatorstai, itsenäisyyspäiväviikon sekä joulun ja pääsiäisen jälkeiset lauantait ovat vapaapäiviä töissä, joissa työaika muutoinkin on järjestetty kiintein, lauantaiksi osuvin vapaapäivin.

3.2. 36 § Muita korvauksia, a) Merkkipäivät

Lisätään kohtaan toinen kappale. Kohta kuuluu seuraavasti.

> Työntekijällä, joka on ollut yrityksen palveluksessa samassa työsuhteessa vähintään 3 kuukautta, on oikeus 50- ja 60-vuotispäivänään saada säännöllistä työaikaa vastaava palkallinen vapaa työstä silloin, kun merkkipäivä sattuu hänen työvuoroluettelonsa mukaiseksi työpäiväkseen. Palkka maksetaan perustuntipalkan mukaisesti.
>
> Jos 50- tai 60-vuotispäivä sattuu työntekijän työvuoroluettelon tai työajan tasoittumissuunnitelman mukaiseksi vapaapäiväksi, maksetaan työntekijälle korvaus perustuntipalkan suuruisesti. Osa-aikaiselle työntekijälle korvaus maksetaan osa-ajan suhteessa. Merkkipäiväraha maksetaan sen palkkakauden palkanmaksun yhteydessä, jonka aikana 50- tai 60-vuotispäivä on ollut.

3.3. 40 § Vuosiloma

Lisätään kohdan Vuosiloman sijoittaminen irtisanomisajalle jälkeen uusi kohta Työkyvyttömyydestä ilmoittaminen ja vuosiloman siirtäminen.

> Työntekijä saa vuosiloman vuosilomalain mukaan.Vuosiloman alkamisesta on ilmoitettava työntekijöille vähintään yhtä (1) kuukautta ennen loman alkamista.
>
> Huomautus: Työpaikan lomasuunnitelma ilmoitetaan sitoumuksetta kolme kuukautta ennen loman alkamista. Lopullinen loman alkamista koskeva ilmoitus on annettava vähintään yhtä (1) kuukautta ennen loman alkua.
>
> Vuosilomapalkkaa ja lomakorvausta määrättäessä noudatetaan liittojen välistä lomapalkkasopimusta.
>
> Vuosilomapalkan maksamisen jaksottamisesta voidaan paikallisesti sopia niin, että lomapalkka erääntyy palkanmaksukausittain vuosiloman aikana. Lomapalkka tulee tällöin kuitenkin olla kokonaisuudessaan maksettuna viimeistään siinä palkanmaksussa, jossa maksetaan vuosiloman jälkeisen ensimmäisen työpäivän palkka.

Soveltamisohje:

Paikallisella sopimisella tarkoitetaan työntekijöitä yleisesti koskevaa vuosilomapalkan maksutapaa.

Vuosiloman sijoittaminen irtisanomisajalle

Työnantajan irtisanoessa työntekijän muilla kuin työsopimuslain 7 luvun 3–4 §:n mukaisilla irtisanomisperusteilla työnantaja voi määrätä työntekijän pitämään ansaitut lomat irtisanomisaikana lomakaudesta riippumatta. Pidetyn vuosiloman ajalta maksetaan vuosilomapalkka ja lomaraha 40 §:n mukaisesti.

Työkyvyttömyydestä ilmoittaminen ja vuosiloman siirtäminen

Jos työkyvyttömyys sijoittuu työntekijän vuosiloman ajalle, työnantajan määrittämien ilmoituskäytäntöjen mukaisesti tehty ilmoitus työkyvyttömyydestä ja työnantajalle toimitettu lääkärintodistus työkyvyttömyydestä katsotaan ilman erillistä mainintaa myös vuosilomalain 25 §:n mukaiseksi vuosiloman siirtoa koskevaksi pyynnöksi.

3.4. 50 § Paikallinen sopiminen

Muutetaan kohta kuulumaan seuraavasti.

Useissa työehtosopimusmääräyksissä mainittu paikallinen sopiminen on mahdollista työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti joko työnantajan ja työntekijän kesken tai luottamusmiehen ja työnantajan kesken. Luottamusmiehen kanssa tehty sopimus sitoo kaikkia työehtosopimuksen piiriin kuuluvia työntekijöitä, ellei sopimuksessa ole sen sitovuuspiiriä rajattu. Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu. Sopimus on solmittava kirjallisena, jos jompikumpi sopijapuoli sitä pyytää. Tässä tarkoitettu paikallinen sopimus on voimassa olevan työehtosopimuksen osa.

Paikallisen sopimisen työryhmä (voimassa 29.2.2028 saakka)

Työehtosopimuksen soveltamispiirissä paikallisen sopimisen toissijaisena menettelytapana toimii paikallisen sopimisen työryhmä. Työryhmä toimii työntekijöiden edustajana ja sopijapuolena paikallisen sopimisen asioissa vastaavassa laajuudessa kuin luottamusmies.

Jos työpaikalle ei ole valittu luottamusmiestä, paikallisen sopimisen työryhmä toimii työntekijöitä edustavana sopijapuolena paikallisessa sopimisessa luottamusmiehen sijaan.

Paikallisen sopimisen työryhmä perustetaan tarvittaessa jommankumman osapuolen pyynnöstä. Mikäli luottamusmiestä ei ole valittu, pyynnön työryhmän perustamisesta voi tehdä henkilöstöryhmä yhdessä.

Luottamusmies ja työnantaja voivat myös yhdessä kirjallisesti sopia, että tietty paikallista sopimista koskeva asia siirretään paikallisen sopimisen työryhmän sovittavaksi.

Työntekijöillä on oikeus valita työryhmään keskuudestaan enintään kaksi jäsentä, joista toinen on luottamusmies, jos sellainen on valittu. Työnantaja nimeää enintään yhtä monta edustajaa työryhmään.

Ryhmän toimikausi on kaksi vuotta kerrallaan luottamusmieskausien mukaisesti, ellei muusta toimikaudesta sovita.

3.5. Yleissopimus, 1 luku, Yleisiä määräyksiä, Ennakkoilmoitus työtaistelusta

Lisätään uusi pöytäkirjamerkintä. Kohta kuuluu seuraavasti.

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.

Pöytäkirjamerkintä:

Työnseisauksena toimeenpantavaan myötätuntotyötaisteluun tai poliittiseen työtaisteluun tai niiden laajentamiseen liittyvästä ilmoitusvelvollisuudesta säädetään työriitalain 7 §:ssä. Työriitalain säännökset eivät ole osa työehtosopimusta.

3.6. Irtisanomissuojasopimus, 19 § Takaisinottaminen

Työsopimuslain 6 luvun 6 §:stä poiketen työnantajan velvollisuus tarjota työtä työsopimuslain 7 luvun 3 ja 7 §:n mukaisesti irtisanotulle työntekijälle on neljä kuukautta työsuhteen päättymisestä lukien riippumatta työsuhteen kestosta.

Edellä mainitusta takaisinottovelvollisuudesta voidaan poiketa työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella. Sopimus tehdään työsopimuksen irtisanomis- tai päättymistilanteessa kirjallisesti. Siinä otetaan huomioon työnantajan toimenpiteet työntekijän uudelleen työllistymisen edistämiseksi.

Sopimuksen tekemisellä ja sen perusteella mahdollisesti maksettavalla vastikkeella saattaa olla vaikutuksia työntekijän työttömyysturvaetuuksiin. Työntekijälle on varattava riittävä aika ennen sopimuksen tekemistä selvittää sopimisen vaikutukset tilanteeseensa.

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.

3.8. Liite 4, Tutustu työelämään ja tienaa

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

Tutustu työelämään ja tienaa kesäharjoitteluohjelma vuosiksi 2025-2027

Muovituoteteollisuuden ja kemian tuoteteollisuuden työehtosopimus, Kemian perusteollisuuden työehtosopimus, Öljy-, maakaasu- ja petrokemian teollisuuden työehtosopimus, Kumiteollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus, Lasikeraamisen teollisuuden työehtosopimus, Fiskars Finland Oy Ab:n työntekijöitä koskeva työehtosopimus, Kenkä- ja nahkateollisuuden työehtosopimus, Jalometallialan työehtosopimus sekä Harja- ja sivellinalojen työehtosopimus.

Kemianteollisuus KT ry, Muoviteollisuus ry, Kumiteollisuus ry, Lasikeraaminen teollisuus LT ry, Kenkä- ja nahkateollisuus ry, Kultaseppien työnantajaliitto ry ja Teollisuusliitto ry haluavat omalta osaltaan tukea peruskoululaisten, lukiolaisten, sekä valmentavaan koulutukseen osallistuvien nuorten (TUVA) 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 peruskoululaisia, lukiolaisia sekä valmentavaan koulutukseen osallistuvia nuoria, joiden työsuhde perustuu ***Tutustu työelämään ja tienaa*** -kesäharjoitteluohjelmaan.

2. Kaksi viikkoa tai kymmenen työpäivää kestävän kesäharjoitteluohjelman mukainen työsuhde voidaan sijoittaa 1.6.–31.8. väliseen aikaan vuosina 2025–2027. Nuorella voi olla useampi tämän suosituksen mukainen tutustumisjakso samalla työnantajalla kunakin vuonna.

3. **Tutustu työelämään ja tienaa** -kesäharjoitteluohjelman suorittamisesta maksetaan kertakaikkisena palkkana **375** euroa vuonna **2025** ja **395** euroa vuosina **2026 ja 2027**. 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.

4. Allekirjoituspöytäkirjamerkinnät

4.1. Työryhmät

4.1.1. Selvitys arkipyhäkorvauksen maksamisesta

Liittojen välinen työryhmä selvittää sopimuskauden aikana, miten arkipyhäkorvausten maksamista voidaan kehittää kustannusneutraalisti yksinkertaisemmaksi.

4.1.2. Työryhmässä valmisteltu koulutus perehdyttämisestä ja työnopastuksesta

Kemianteollisuus ry ja Teollisuusliitto ry ovat saaneet valmiiksi edellisellä sopimuskaudella sovitun verkkopohjaisen koulutuskokonaisuuden työpaikan esihenkilöille ja opastajille työturvallisuuslain 14 § mukaisesta riittävästä perehdyttämisestä ja opastamisesta työhön. Koulutuskokonaisuus pitää sisällään opastussuunnitelman laatimisen, työn opastamisen ja sekä opastettavan osaamisen varmistamisen ja arvioinnin.

Koulutus löytyy osoitteesta www.yhteistakemiaa.fi**.**

Koulutus voidaan toteuttaa työpaikoilla yhteisenä tilaisuutena esihenkilöiden ja opastajien kesken, tai se voidaan tehdä itseopiskeluna. Koulutus katsotaan liittojen järjestämäksi yhteiseksi koulutukseksi.

Yritys voi hyödyntää liittojen yhteisen koulutuksen sijasta omaa tai esimerkiksi koulutuslaitosten järjestämää koulutuskokonaisuutta.

4.2. Työaikakokeilu

Liitot jatkavat määräaikaista kokeilua 31.12.2027 saakka. Hankkeessa seurataan työpaikkakohtaisia työaikakokeiluja uudentyyppisistä, osapuolten yhteisen edun mukaisista työaikajärjestelyistä.

Työaikakokeiluun osallistumisesta kiinnostuneet työpaikat ilmoittavat halukkuutensa sähköisesti:

- Työnantajat: paikallinensopiminen@kemianteollisuus.fi
- Pääluottamusmiehet: paikallinensopiminen.kemia@teollisuusliitto.fi

Kokeiluun osallistuvien työpaikkojen neuvotteluosapuolille (työnantajan edustaja ja pääluottamusmies) järjestetään liittojen toimesta alkukoulutus pakottavista työaikamääräyksistä. Alkukoulutus on edellytyksenä työaikakokeiluun liittyvien paikallisten sopimusten tekemiseen.

Paikallisesti sopien näissä kokeiluissa voidaan poiketa työehtosopimuksen 4. luvun määräyksistä enintään 31.12.2027 saakka. Osapuolten on kuitenkin kaikissa tapauksissa noudatettava työaikalain pakottavaa lainsäädäntöä (kuten työajan määritelmä, lisä- ja ylityön määritelmät ja suostumus, työajan enimmäismäärä keskimäärin 48 tuntia viikossa kalenterivuoden ajanjaksolla). Liitot eivät puutu osapuolten sopimusvapauteen.

Työaikakokeilun puitteissa tehdyt paikalliset sopimukset toimitetaan sähköpostitse liitoille tiedoksi kuukauden kuluessa sopimuksen tekemisestä.

- Työnantajat: paikallinensopiminen@kemianteollisuus.fi
- Pääluottamusmiehet: paikallinensopiminen.kemia@teollisuusliitto.fi

Liittojen välinen työryhmä laatii kaksi raporttia viimeistään 31.10.2025 ja viimeistään 30.9.2027 kokeilusta saaduista tuloksista ja esittää näiden perusteella mahdollisia muutoksia työehtosopimuksen työaikamääräyksiin.

4.2.1. Koulutus työajoista

Toimivat ja terveelliset työajat -kurssi ei vuonna 2025 kuulu kemian aloilla Murikan tarjontaan, vaan se korvataan Kemianteollisuus ry:n ja Teollisuusliitto ry:n järjestämällä työaikakurssilla. Toteutuksesta sovitaan liittojen kesken vuoden 2025 aikana.

4.3. Työhyvinvoinnin kehittäminen

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

4.3.1 Yhteistyöllä veto- ja pitovoimaa

Liitot jatkavat sopimuskaudelle 2023–2024 sovittua toimialan veto- ja pito-ohjelmaa. Ohjelmaa jatketaan 31.12.2027 asti.

Ohjelman tarkoituksena on parantaa eri ikäisten työntekijöiden työssä jaksamista ja pidentää työuria sekä parantaa alan veto- ja pitovoimaa.

Sopimuskaudella 2025–2027 ohjelmassa keskitytään edellisellä sopimuskaudella toteutettujen veto- ja pito-ohjelman tuotosten markkinointiin ja jalkauttamiseen sekä pilottiyrityshankkeeseen. Tavoitteena on selvittää, miten joustavilla työajoilla, työn järjestelyin, työaikasuunnittelulla, yksilöllisillä keskusteluilla, erilaisilla kannustimilla ja henkilöstön omaehtoisen työkyvyn ylläpitämisellä voidaan tukea ohjelman tavoitteita, painopisteenä erityisesti nuoret ja yli 55-vuotiaat.

Liitot luovat hankkeen vaikuttavuuden lisäämistä varten markkinointisuunnitelman ja kannustavat sopimuskaudella työpaikkoja lähtemään mukaan Suomen Olympiakomitean Toimintakykyinen maa ja kansa – kampanjaan, jonka yhteisenä päämääränä on muuttaa ihmisten arvoja, asenteita ja arjen toimintaa toimintakykyä vahvistavaan suuntaan. Haluamme kannustaa työpaikkoja ja niiden henkilöstöä löytämään uusia tapoja arjessa liikkumisen ja terveellisten elintapojen edistämiseksi.

Pilottiyritysohjelma
Pilottiyritysohjelmaan haetaan mukaan halukkaita yrityksiä alkuvuodesta 2025. Pilottiyritykset yhdessä yritysten henkilöstön edustajien kanssa vaihtavat ajatuksia yrityksissä jo olemassa olevista hyvistä käytännöistä ja toimenpiteistä eri ikäisten työssä jaksamiseen ja pidempiin työuriin sekä alan houkuttelevuuden lisäämiseen liittyen. Pilottiyritykset kehittävät myös keskustelujen pohjalta koko toimialalle uusia ideoita, millaisin toimin tavoitteita voitaisiin koko toimialalla edistää ja miten niiden vaikuttavuutta seurataan.

Pilottiyritysten välisiä keskusteluja ja kehittämistarpeita varten tarjotaan asiantuntija-apua esimerkiksi työpajoissa sekä tarjotaan alusta verkottumista ja ajatusten vaihtamista varten. Pilottiyritysten koko toimialalle syntyvistä kehitysideoista koostetaan ideoita alalle eri muodoissa (esim. videot, haastattelut, ideapankki) ja ne julkaistaan liittojen yhteisillä nettisivuilla www.yhteistakemiaa.fi.

Liittojen yhteinen päämäärä on nostaa kemianteollisuuden veto- ja pitovoimaa merkittävästi.

Veto- ja pito-ohjelman tulokset
Hankkeen tuloksia seurataan pitkäkestoisesti yli työehtosopimuskausien mm. eläköitymisiän muutoksilla, sairauspoissaolomäärillä, sairauseläkemäärillä ja myös sillä, onko hankkeella vaikutusta työvoimapulaan.

4.4. Paikallisen sopimisen kokonaisuus

4.4.1 Sparraustilaisuudet

Sopimusosapuolet järjestävät yritysten neuvotteluosapuolille suunnattuja paikallisen sopimisen sparraustilaisuuksia. Niiden tarkoituksena on tavoittaa kaikki Kemianteollisuus ry:n jäsenyritykset ja luoda perusta työpaikkatason sopimiselle alalla.

4.4.2 Yhteistyön tasomittaus

Sopimusosapuolet jatkavat tiedon jakamista yhteistyön tasomittauksesta työpaikoille ja tarjoavat mahdollisuutta osana sparraustilaisuuksia purkaa tasomittauksen tuloksia. Tasomittauksen tavoitteena on yhteistyön vahvuuksien ja kehittämiskohteiden selvittäminen. Mittaus voidaan tehdä työnantajien ja henkilöstön edustajille tai laajemmalle joukolle. Yhteistyön tasomittarin teemoina ovat toimintaympäristö, luottamus, osaaminen ja työhyvinvointi.

4.4.3 Paikallisen sopimisen toteutumisen seuranta kemianteollisuuden sopimusaloilla

Sopimusosapuolet mittaavat vuosittain paikallisen sopimisen toimivuutta lyhyellä kyselyllä. Kyselyn painopisteessä ovat kilpailukyvyn, tuottavuuden ja työhyvinvoinnin kehittämiseen tähtäävät paikalliset sopimusneuvottelut etenkin työaikakysymyksissä ja miten näissä on edistytty. Liitot käsittelevät jatkuvassa neuvottelussa mahdollisia epäkohtia ja minkälaisia toimenpiteitä nämä liitoilta vaativat.

4.4.4. Paikallisen sopimisen kurssi

Selvitetään mahdollisuuksia korvata Murikassa järjestettävä paikallisen sopimisen kurssi vuodesta 2026 alkaen Kemianteollisuus ry:n ja Teollisuusliitto ry:n yhteisellä paikallisen sopimisen kurssilla.

4.5. Työehtojen sopeuttaminen taloudellisissa vaikeuksissa

Jos työnantaja joutuu taloudellisiin vaikeuksiin, jotka voisivat johtaa työvoiman käytön vähentämiseen tai jos työnantajan palkanmaksukyky on heikentynyt äkisti, paikallisten osapuolten todettua työnantajaa kohdannut taloudellinen kriisi, he voivat sopia toimenpiteistä määräajaksi työnantajan toiminnan ja työpaikkojen turvaamiseksi työehtoja sopeuttamalla.

Sopimus tehdään pääluottamusmiehen kanssa. Sopimuksesta neuvoteltaessa työnantajan on selvitettävä pääluottamusmiehelle avoimesti yrityksen taloudellinen tilanne.

Taloudellisista etuuksista poikettaessa sopimisen on tapahduttava palkkaturvasäännösten puitteissa.

Määräaikainen sopimus tehdään kirjallisesti siksi määräajaksi, kun työnantajan toiminnan arvioidaan vakautuvan, kuitenkin enintään vuodeksi kerrallaan. Määräaikainen sopimus voidaan irtisanoa kahden kuukauden irtisanomisajalla, mikäli sopimuksen jatkamiselle ei enää ole asiallisia perusteita.

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

Liitot voivat tarvittaessa antaa asiantuntija-apua.

Tällä kirjauksella ei rajoiteta työsopimusosapuolten keskinäistä sopimusvapautta eikä työnantajan yksipuolista oikeutta sopeuttaa työehtoja lain ja oikeuskäytännön mukaisesti.

4.6. 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 harjoittelija 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.

4.7. Työpaikan suunnitelmat

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

5. Viittaukset

Pykäläviittaukset yhteistoimintalakiin ovat ainoastaan informatiivisia.

6. Sopimuksen voimassaolo

Työehtosopimus on voimassa 1.3.2025–29.2.2028, jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu tai ellei alla olevasta sopimuksen tarkastelu -kohdasta muuta johdu.

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

Sopimuksen tarkastelu

Pitkälle ajanjaksolle sijoittuvan sopimuskauden aikana saatetaan joutua kohtaamaan sellaisia olosuhdemuutoksia, joita osapuolet eivät ole kohtuudella voineet ennakoida sopimusta tehtäessä.

Sopijaosapuolet tarkastelevat 30.9.2026 mennessä alan näkymiä, työllisyyttä ja kustannuskilpailukykyä. Tarkastelussa huomioidaan esimerkiksi ETLA:n, Laboren ja Suomen Pankin ennusteita suhdannenäkymistä ja kuullaan tarvittaessa asiantuntijoita, sekä keskustellaan, vaikuttavatko tarkastelussa esiin tulleet alan näkymät ja muut olosuhteet vuodelle 2027 sovittuun korotustasoon.

Tarkastelun pohjalta suoritettavan kokonaisarvioinnin perusteella sopimusosapuolet voivat 31.10.2026 mennessä yhdessä joko muuttaa vuodelle 2027 sovittua korotustasoa vastaamaan talousnäkymiä tai sopia sopimus päättymään 28.2.2027. Arvioinnin perusteella kummallakin osapuolella on myös mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 28.2.2027. Irtisanomista koskeva ilmoitus on tällöin toimitettava kirjallisesti toiselle sopijaosapuolelle viimeistään 1.11.2026. Irtisanomisilmoitus on toimitettava tiedoksi myös valtakunnansovittelijalle.

7. 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.

Helsingissä 19.3.2025

KEMIANTEOLLISUUS RY

Minna Etu-Seppälä Jaana Neuvonen Miira Kaukolinna

TEOLLISUUSLIITTO RY

Toni Laiho Martti Paavilainen Pasi Havio

Jyrki Virtanen

KEMIANTEOLLISUUS RY:N

ja

TEOLLISUUSLIITTO RY:N

kesken solmittu

JALOMETALLIALAN TYÖEHTOSOPIMUS

1.3.2025 – 29.2.2026

I YLEISTÄ

1 § Sopimuksen soveltamisala

Soveltamisala

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

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

Sitovuus

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

2 § Järjestäytymisvapaus

Allekirjoittajajärjestöt suosittelevat järjestäytymistä omiin ammattiliittoihin.

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

3 § Liittojen väliset sopimukset

Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan seuraavia liittojen välisiä sopimuksia:

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

4 § Työrauhavelvoite

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

2. 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.

3. Liittojen on kohdassa 2. tarkoitetun ilmoituksen saatuaan viipymättä selvitettävä syy uhkaavaan työtaisteluun ja annettava arvionsa siitä, onko uhkaava työtaistelutoimi työehtosopimuslain vastainen. Liitot saattavat kantansa paikallisille osapuolille tiedoksi. Työtaistelun ollessa liittojen arvion mukaan työehtosopimuslain vastainen työtaisteluun ei saa ryhtyä. Ammattiosaston on noudatettava liittojen näkemystä ja pidättäydyttävä työtaistelusta tai mikäli työrauhahäiriö on jo käynnissä, päätettävä työtaistelutoimet ja palautettava työrauha välittömästi.

Liittojen tulee ohjata paikallisia osapuolia työrauhan ylläpitoon. Paikallisten osapuolten pyynnöstä liitot sekä työnantaja ja pääluottamusmies selvittävät kolmen arkipäivän kuluessa tarpeellisiksi katsottavin yhteisin toimin mihin työrauhaa vaarantanut kiista kohdistuu ja mitkä ovat sen syyt ja mitkä olisivat mahdollisen työtaistelun seuraukset. Mikäli paikallinen erimielisyys liittyy työehtosopimuksen soveltamiseen tai tulkintaan, asia tulee käsitellä työehtosopimuksen 40 §:n mukaisessa neuvottelujärjestyksessä.

4. Työehtosopimuslain vastaiseen työtaistelutoimeen ryhtymisestä ja valvontavelvollisuuden laiminlyömisestä voidaan työehtosopimuslain mukaan määrätä hyvityssakko. Liittojen näkemyksen mukaan

- ammattiosaston tai työnantajan laiminlyötyä 2.−3. kohdan mukaisia velvoitteitaan
- tämä tulisi huomioida hyvityssakkoa korottavana tekijänä ja
- liitoille määrättävää hyvityssakkoa korottavana tai alentavana tekijänä tulisi huomioida myös liittojen 3. kohdan mukaiset toimet lainvastaisen työtaistelun estämiseksi

5. Kemianteollisuus ry sitoutuu olemaan nostamatta työrauhakannetta työtaistelutoimella uhkaamisesta kohtien 2.-3. mukaisen menettelyn ollessa liittojen välillä kesken.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Liittojen on annettava kohdassa 2.tarkoitetun ilmoituksen saatuaan viipymättä, ja viimeistään vuorokauden sisällä, kohdassa 3.tarkoitettu arvionsa siitä, onko uhkaava työtaistelutaistelutoimi työehtosopimuslain 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 40 §:n neuvottelujärjestyksen mukaisesti, eikä tämän pykälän tarkoittamassa järjestyksessä.

II TYÖSUHTEEN ALKAMINEN JA LAKKAAMINEN SEKÄ IRTISANOMISAJAT

5 § Työnjohto-oikeus

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

6 § Työsuhteen alkaminen

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

7 § Koeaika

Työsopimuslain edellyttämää koeaikaa sovellettaessa on tästä aina sovittava kirjallisesti.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työnteon aloittamisesta alkavasta, enintään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta. Määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa pidennyksineen olla korkeintaan puolet työsopimuksen kestosta, ei kuitenkaan enempää kuin kuusi kuukautta. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia myös kuutta kuukautta lyhyemmästä, esimerkiksi neljän kuukauden mittaisesta, koeajasta.

8 § Perehdyttäminen

Työnantajan on huolehdittava työturvallisuuslain 14 § mukaisesti työntekijän riittävästä perehdyttämisestä ja opastamisesta työhön. Uusi työntekijä perehdytetään työpaikkaan ja sen työolosuhteisiin sekä tulevaan työhönsä.

Työnopastus on suunnitelmallista koulutustoimintaa, jossa uusi työntekijä koulutetaan työnopastajan avulla ennalta laaditun ja hyväksytyn työnopastusohjeen mukaisesti. Tässä yhteydessä hänelle selostetaan yrityksen organisaatiota, työehtosopimusasiain neuvottelujärjestystä sekä työturvallisuuteen ja sosiaalisiin kysymyksiin liittyviä asioita. Hänelle kerrotaan myös ketkä henkilöt toimivat työpaikan pääluottamusmiehenä ja työsuojeluvaltuutettuna.

9 § Irtisanominen ja irtisanomisajat

Neuvotteluajan laskenta

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

Yhteistoimintalain soveltamispiirissä olevan työnantajan harkitessa työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä yhteistoimintavelvoitteet katsotaan yhteistoimintalain 19 §:n neuvotteluesityksen antamista ja 23 §: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 23 §:n mukaan määräytyvän neuvotteluajan, jollei lain nojalla ole sovittu muusta neuvotteluajasta.

Pöytäkirjamerkintä:

Pykäläviittaukset yhteistoimintalakiin ovat ainoastaan informatiivisia.

Työvoiman vähentämisjärjestys

Työnantajan on viimeksi irtisanottava tai lomautettava niitä työntekijöitä, jotka ovat yrityksen toiminnalle ammattitaitonsa sekä muiden kykyjensä kannalta tärkeitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä. Lisäksi työnantajan tulee kiinnittää huomiota työsuhteen kestoaikaan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.

Irtisanomisajat

Ellei muusta ole sovittu, noudatetaan työsopimusta irtisanottaessa liittojen välisen Irtisanomissuojasopimuksen 3 § mukaisia irtisanomisaikoja.

III TYÖPALKAT

10 § Palkkaperusteet

Palkkaperusteet

Jalometallialan työvaativuusryhmän mukaiset palkat muodostuvat Jalometallialan palkkausjärjestelmän ylläpito-ohjeessa määriteltyjen työnvaativuus-ryhmien mukaan.

11 § Työnvaativuusryhmäpalkat

Työnvaativuusryhmäpalkat 1.6.2024 lukien:

TVR	senttiä/tunti	3 %
1	1046	1077
2	1081	1113
3	1101	1134
4	1124	1158
5	1147	1181
6	1170	1205

Työnvaativuusryhmäpalkat 1.7.2025 lukien:

TVR	senttiä/tunti	3 %
1	1072	1104
2	1108	1141
3	1129	1163
4	1152	1187
5	1176	1211
6	1199	1235

Työnvaativuusryhmäpalkat 1.6.2026 lukien:

TVR	senttiä/tunti	3 %
1	1103	1136
2	1140	1174
3	1162	1197
4	1185	1221
5	1210	1246
6	1234	1271

Työnvaativuusryhmäpalkat 1.6.2027 lukien:

TVR	senttiä/tunti	3 %
1	1129	1163
2	1167	1202
3	1190	1226
4	1213	1249
5	1239	1276
6	1264	1302

Mikäli uudella henkilöllä on alalla palvelusvuosia enemmän kuin 5 vuotta ja henkilö tulee palkkaluokkaan 6, maksetaan hänelle työsuhteen alusta lukien 3 % henkilökohtaista lisää.

12 § Henkilökohtaisen palkanosan määräytyminen

Työntekijän henkilökohtaista palkanosaa ohjataan työntekijän pätevyyden ja työsuorituksen perusteella.

Jalometallialalla valitaan seuraavista kuudesta tekijästä vähintään kaksi.
Näiden lisäksi yritys voi valita muitakin yrityksen tavoitteita tukevia tekijöitä.

1. Ammatinhallinta/työtaito
2. Monitaitoisuus
3. Työn tulos (nopeus ja laatu)
4. Yhteistyökyky
5. Kehittämiskyky
6. Vastuunotto

13 § Oppisopimusoppilaat

Oppisopimus-oppilaat

Opiskelijoilla tarkoitetaan ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa tarkoitettuja oppisopimusopiskelijoita ja työsuhteessa olevia alan ammatillisten oppilaitosten opiskelijoita.

Oppisopimuskoulutus on työpaikalla tapahtuvaa oppimista, jota täydennetään oppilaitoksessa järjestettävillä tietopuolisilla opinnoilla. Oppisopimus on käytännönläheinen koulutusmuoto, jossa opiskelija ja työnantaja yhteistyössä solmivat työ- ja koulutussuhteen. Oppisopimus voidaan tehdä uudelle tai jo työsuhteessa olevalle työntekijälle. Palkkaa maksetaan työpaikalla tapahtuvan työnopetuksen ja työharjoittelun ajalta.

Työntekijälle, joka on työsuhteessa oppisopimusta solmittaessa, maksetaan opiskelija-palkkana hänen peruspalkkaansa, ellei paikallisesti sovita sitä korkeammasta palkasta.

Työnantaja on velvollinen pyydettäessä antamaan oppilaalle sekä harjoittelijalle todistuksen siitä, että he ovat suorittaneet ammatissaan harjoittelujakson.

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

Oppisopimusoppilaat 1.6.2024 lukien:

	senttiä/tunti
1. oppivuosi	931
2. oppivuosi	974
3. oppivuosi	1020
4. oppivuosi	1060

Oppisopimusoppilaat 1.7.2025 lukien:

	senttiä/tunti
1. oppivuosi	954
2. oppivuosi	998
3. oppivuosi	1046
4. oppivuosi	1087

Oppisopimusoppilaat 1.6.2026 lukien:

	senttiä/tunti
1. oppivuosi	982
2. oppivuosi	1027
3. oppivuosi	1076
4. oppivuosi	1119

Oppisopimusoppilaat 1.6.2027 lukien:

	senttiä/tunti
1. oppivuosi	1006
2. oppivuosi	1052
3. oppivuosi	1102
4. oppivuosi	1146

14 § Nuoret työntekijät ja harjoittelijat Nuoret työntekijät

Nuoret työntekijät ja harjoittelijat 1.6.2024 lukien:

	senttiä/tunti
1. työvuosi	931
2. työvuosi	974

Nuoret työntekijät ja harjoittelijat 1.7.2025 lukien:

	senttiä/tunti
1. työvuosi	954
2. työvuosi	998

Nuoret työntekijät ja harjoittelijat 1.6.2026 lukien:

	senttiä/tunti
1. työvuosi	982
2. työvuosi	1027

Nuoret työntekijät ja harjoittelijat 1.6.2027 lukien:

	senttiä/tunti
1. työvuosi	1006
2. työvuosi	1052

15 § Viikko- ja kuukausipalkat

Viikko- ja kuukausipalkat

Viikko- ja kuukausipalkalla työskentelevien palkkaperusteena käytetään edellä olevia tehtävänvaativuusryhmäpalkkoja (TVR) siten, että viikkopalkan kertoimena käytetään 40 ja kuukausipalkan kertoimena 172 tuntia.

Soveltamisohje:

Muutettaessa aikapalkkaa kuukausipalkaksi korotetaan voimassa olevaa tuntipalkkaa ensiksi 3,5 %. Näin saatu luku kerrotaan luvulla 172.

16 § Suorituspalkat (urakkapalkat)

Jos työtä tehdään suorituspalkalla, on sen hinnoittelusta sovittava työpaikoittain, työosastoittain tai työkohtaisesti työnantajan ja työntekijän välillä. Sellaisesta urakkatyöstä, jota varten kiinteää työhinnoittelua ei ole laadittu, sovitaan työnantajan ja sen työntekijän tai niiden työntekijöiden välillä, joille urakkatyötä tarjotaan, mikäli mahdollista jo ennen työn alkamista, urakka-hinta, josta työntekijälle on annettava todiste, josta ilmenee, mitkä työt ja yksikkömäärät sisältyvät sovittuun urakkaan.

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

Huomautus: Mikäli urakka-ansio työntekijästä riippumattomista syistä on noussut kohtuuttomasti tai jäänyt alhaiseksi, voidaan urakkahintaa tarkistaa niin, että se vastaa kohtuulliseksi katsottavaa urakka-ansiota. Yleensä on kuitenkin pyrittävä siihen, että urakkahintaan vaikuttavien tekijöiden pysyessä muuttumattomina urakkahinta pidetään ennallaan.
Jos alle 18-vuotiaat tai harjoittelijat ja oppilaat suorittavat urakkatyötä, noudatetaan heidän palkkauksessaan käytössä olevia urakkahintoja.

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

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

Urakkatyössä taataan työntekijälle vähintään aikapalkka.

Perustuntipalkka

17 § Perustuntipalkka

Tehtävänvaativuus määritellään 4 kuukauden kuluessa työsuhteen alkamisesta liitteenä/erillisen Jalometallin palkkausjärjestelmän ylläpito-ohjeen mukaisesti.

Perustuntipalkka on tehtävänvaativuusryhmän mukainen palkka.

18 § Keskituntiansio

Keskituntiansio

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

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

Eri vuosineljänneksien keskituntiansioita käytetään seuraavasti:

Keskituntiansion käyttöajanjaksot

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

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

Keskituntiansion tultua lasketuksi annetaan työpaikan luottamusmiehelle keskituntiansiotilastot välittömästi.

Soveltamisohje:

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

19 § Palkanmaksu

Palkanmaksu

Yrityksissä, joissa on siirrytty 31.1.2021 mennessä kerran kuussa palkanmaksuun, maksetaan palkka kerran kuukaudessa. Muutoin palkka maksetaan, vähintään kerran kahdessa viikossa, ellei pääluottamusmiehen kanssa toisin sovita. Jos palkanmaksupäivä sattuu pyhä- tai vapaapäiväksi maksetaan palkka lähinnä edellisenä työpäivänä.

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

Työntekijällä on oikeus määrätä rahalaitos, johon hänen palkkansa ohjataan.

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

Mikäli työpaikalla siirrytään kuukausipalkkaan 19 §:n mukaisesti, voidaan palkka maksaa kerran kuukaudessa.

IV TYÖAIKAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

20 § Säännöllinen työaika

Säännöllinen työaika

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

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

- vuonna 2025 keskimäärin 36,2 tuntia viikossa
- vuonna 2026 keskimäärin 36,4 tuntia viikossa
- vuonna 2027 keskimäärin 36,6 tuntia viikossa
- vuonna 2028 keskimäärin 36,1 tuntia viikossa

Työajan lyhennyksen toteuttava keskimääräinen viikkotyöaika

Tämä keskimääräinen viikkotyöaika on saatu siten, että kyseisen vuoden kalenteripäivistä vähennetään viikoittainen lepoaika, työaikaa lyhentävät arkipyhät, juhannus- ja jouluaatto, täyteen vuosilomaan (30 arkipäivää) oikeuttavat vuosilomapäivät sekä 12,5 työajan lyhennysvapaata on muutettu kalenterivuotta koskevaksi keskimääräiseksi viikkotyöajaksi. Työajan tasaamisessa noudatetaan 25 §:n määräyksiä.

Kolmivuorotyö

Keskeytyvässä ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä noudatetaan liitteen 1 mukaista sopimusta työajasta kolmivuorotyössä jalometallialalla.

Liukuva työaika

Liukuva työaika

Liukuvan työajan enimmäismäärän seurantajaksona voidaan käyttää kalenterivuotta.

10-tuntinen

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.

Enintään 10-tuntisia päiviä voidaan teettää yksittäisellä työntekijällä enintään 30 päivänä kalenterivuodessa ja enintään kahtena peräkkäisenä työviikkona. Ennalta suunniteltuihin kausivaihteluihin voidaan käyttää työntekijäkohtaisesti enintään kolme viikkoa vuodessa.

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.

21 § Paikallinen sopiminen

Työajan järjestäminen paikallisesti sopien

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

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

Paikallisesti voidaan sopia:

1 säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäispituus 20 §:n 1. kappaleesta poikkeavastikin
2 työajan tasoittumisjakson pituus
3 työvuorokauden ja työviikon alkaminen
4 vuorokautisen työajan lepoaika
5 työvuoroluettelon ja työajan tasoittumissuunnitelman muuttaminen.

22 § Työvuoroluettelo ja työajan tasoittumissuunnitelma

Työvuoroluettelo ja työajan tasoittumissuunnitelma

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

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

Työvuoroluettelon ja työajan tasoittumissuunnitelman muuttaminen

Voimassa olevan työvuoroluettelon ja työajan tasoittumissuunnitelman muuttamisen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista neuvotellaan työpaikalla työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

Muutoksesta ilmoittaminen

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

Soveltamisohje:

Tilapäisen muutoksen määritelmä

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

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

23 § Työajan järjestäminen

Työajan järjestäminen muutoin kuin paikallisesti sopien

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

Työvuorokauden ja työviikon vaihtuminen

Työviikko ja työvuorokausi alkavat maanantaina ensimmäisen työvuoron alkaessa. Sunnuntaityövuorokausi päättyy samana ajankohtana.

Päivittäinen lepoaika

Päivittäinen lepoaika

Päivätyössä on tunnin lepoaika, jona aikana työntekijä voi poistua työpaikaltaan. Paikallisesti niin sovittaessa voidaan noudattaa puolen tunnin pituista ruokailutaukoa siten, että työntekijä saa sen aikana esteettömästi poistua työpaikalta.

Paikallisesti voidaan sopia, että työntekijällä ei ole päivätyössä ruokailutaukoa, vaan hänelle varataan tilaisuus ruokailuun työpäivän keskivaiheilla työn kannalta kulloinkin sopivana ajankohtana.

Kaksivuorotyössä lepoaika on puoli tuntia.

Vuorojen vaihtuminen ja muuttuminen

Vuorotyössä tulee työvuorojen säännöllisesti vaihtua ja enintään kolmen viikon pituisin ajanjaksoin muuttua. Paikallisesti voidaan sopia muuttumisajanjaksosta toisin.

Sovittaessa työntekijä voi työskennellä jatkuvasti myös samassa vuorossa.

Säännöllisen työajan järjestäminen keskimääräiseksi

Säännöllistä työaikaa keskimääräiseksi järjestettäessä noudatetaan enintään vuoden pituista tasoittumisajanjaksoa.

Työajan enimmäismäärä

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

24 § Muita työajan järjestämistä koskevia yleisiä määräyksiä

Työajan järjestämisessä noudatetaan myös seuraavia työaikaa koskevia yleisiä määräyksiä:

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

Arkipyhäviikot ja vapaapäivät

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

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

Yötyö

Yötyötä saadaan teettää työaikalain 8 §:n säännöksiä noudattaen tai sopimalla siitä paikallisesti.

Jaksotyö

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

25 § Työajan tasaaminen päivä- ja kaksivuorotyössä

Soveltamisala

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

Työajan pituus

Työaika tulee järjestää siten, että se on

- vuonna 2025 keskimäärin 36,2 tuntia viikossa
- vuonna 2026 keskimäärin 36,4 tuntia viikossa
- vuonna 2027 keskimäärin 36,6 tuntia viikossa
- vuonna 2028 keskimäärin 36,1 tuntia viikossa

enintään kalenterivuoden aikana. Myös arkipyhät sekä juhannus- ja jouluaatto tasaavat viikkotyöaikaa. Vuosilomapäiviä ei voida käyttää työajan tasaamiseen.

Työajan tasaaminen

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

Työajan tasaaminen toteutuu antamalla vapaata niin, että työaika enintään kalenterivuoden aikana tasoittuu keskimääräisiin viikkotyöaikoihin.
Ellei työpaikalla toisin sovita, toteutetaan työajan tasaaminen pitämällä vapaata työnantajan osoituksen mukaan vähintään työvuoro kerrallaan.

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

Paikallisesti voidaan kalenterivuosittain sopia myös siitä, ettei vapaita pidetä, joko osittain tai kokonaan. Työnantajan edustaja ja pääluottamusmies keskustelevat kalenterivuosittain pelisäännöistä, jotka koskevat vapaiden pitämättä jättämistä. Tämän perusteella työntekijä ja työnantaja voivat sopia, ettei vapaita pidetä. Vapaapäivänä tehdystä työstä maksetaan työntekijälle työajan lyhennyskorvauksen lisäksi henkilökohtainen palkka.

Ellei työvuoroluettelossa ole etukäteen vahvistettu, vapaan antamisen ajankohta ilmoitetaan viimeistään viikkoa ennen, ellei paikallisesti ennen vapaan pitämistä muuta sovita.

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

Soveltamisohje:

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

Työajan tasoittumissuunnitelma on luonteeltaan kollektiivinen ja koskee sitä aikaa, jolloin käytettävänä työaikamuotona asianomaisessa työkohteessa, osastolla tai työpaikalla yleensä on päivä- tai kaksivuorotyö. Siirryttäessä muuhun työaikamuotoon, esim. kolmivuorotyöhön, määräytyy työaika siirron jälkeen kyseistä työaikamuotoa koskevien määräysten mukaan.

Mikäli työvuoroluettelosta ei muuta johdu, työstä poissa olevan työntekijän katsotaan saaneen vapaata, vaikkei poissaoleville ole siitä erikseen ilmoitettu, kun koko yritys, sen työosasto tai työryhmä, johon työntekijä kuuluu, on tässä sopimuksessa tarkoitettua vapaata pitänyt.

Työajan tasaamislisä

Työajan tasaamislisä ja keskituntiansio

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

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

Lisä maksetaan ajalta, jolta työnantaja maksaa työllistymisohjelman ajalta palkkaa.

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

Ansaitut lisät maksetaan palkanmaksukausittain, ellei paikallisesti muuta sovita.

Kuukausipalkkaiset työntekijät

Kuukausipalkkaisen työntekijän osalta tässä pykälässä tarkoitettu työajan tasaaminen toteutetaan kuukausipalkkaa alentamatta.

Työajan tasaaminen ja vuosilomaoikeus

Pidetyt työajan tasaamispäivät eivät aiheuta vuosilomaoikeuden menettämistä.

26 § Ylityö ja sunnuntaityö

1. Ylityö

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

Ylityön enimmäismäärän tarkastelujakso

Työaikalain 18 §:stä poiketen käytetään ylitöiden enimmäismäärän tarkastelujaksona yksinomaan kalenterivuotta.

Soveltamisohje

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

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

Vuorokautinen ylityö

2. Vuorokautinen ylityö

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

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

Vuorokautisen ylityön korvaaminen

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

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

Viikoittainen ylityö

3. Viikoittainen ylityö

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

Mikäli viikoittainen säännöllinen työaika on järjestetty siten, että se on keskimäärin 40 tuntia viikossa, katsotaan viikoittaiseksi ylityöksi se työ, joka kunakin työviikkona ylittää työvuoroluettelon mukaan asianomaisen

työviikon säännölliseksi työajaksi vahvistetun työtuntimäärän. Keskeytymättömässä vuorotyössä työ katsotaan ylityöksi vain, jos ylityötuntien korvaamisesta vapaa-ajalla ei ole sovittu.

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

Viikoittaisen ylityön maksaminen

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

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

4. Työajan ylittyminen työaikaa tasattaessa (tes-ylityö)

Työajan ylittyminen työaikaa tasattaessa (tes-ylityö)

Täysiaikaisella työntekijällä työ, joka ylittää työajan tasaamisen vuoksi työvuoroluettelossa asianomaisen

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

5. Työajan ylittyminen arkipyhäviikkoina (tes-ylityö)

Työajan ylittyminen arkipyhäviikkoina (tes-ylityö)

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

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

Sanottuina päivinä voidaan työtä tehdä työaikalain 17 §:n 7 momentin mukaisin edellytyksin.

Tämä momentti ei koske keskeytymätöntä vuorotyötä.

6. Korvaus viikkoylityömääräysten mukaan (tes-ylityö)

Korvaus viikkoylityömääräysten mukaan (tes-ylityö)

Mikäli työntekijällä vuosiloman, sairauden, taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuneen lomautuksen, työnantajan määräyksestä tehdyn matkan tai reservin harjoituksen takia ei ole työviikon työvuoroluettelon mukaisina työpäivinä ollut mahdollisuutta tehdä työtä niin monta

tuntia, että se vastaisi hänen säännöllistä viikoittaista työaikaansa, ja hän tekee työtä työvuoroluettelon mukaisina vapaapäivinä, maksetaan vapaapäivänä tehdyistä työtunneista ylityölisää siten, kuin viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

Soveltamisohje:

Tässä momentissa oleva maininta lomautuksesta ei koske lyhennettyä työviikkoa.

7. Paikallinen sopiminen, yksi ylityökäsite

Paikallinen sopiminen, yksi ylityökäsite

Paikallisesti sopimalla voidaan pyrkiä yksinkertaistamaan ylityön korvaamista koskevia periaatteita. Liittojen käsityksen mukaan paikallisesti sovittavat ratkaisut toimivat parhaiten silloin, kun niissä on onnistuttu yhdistämään työpaikan perinteisen ylityökorvausjärjestelmän taso ja työpaikan omat työaikatarpeista johtuvat vaatimukset.

Jäljempänä on määritelty yksityiskohtaisemmin yhden ylityökäsitteen mallin käyttöönottoon liittyvät menettelyt.

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

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

Paikallinen sopimus tehdään työnantajan ja pääluottamusmiehen kesken.

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

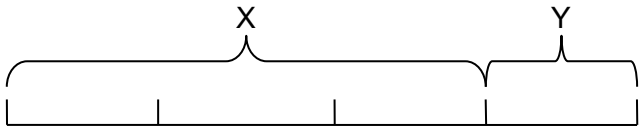
Soveltamisohje:

Yhden ylityökäsitteen malli on seuraava:

1) Valitaan ylityön korvaamiseen käytettävä ajanjakso, joka voi olla esimerkiksi yhden tai useamman kuukauden tai esimerkiksi neljännesvuoden mittainen. Enintään kuitenkin yksi vuosi.

2) Huomioon otetaan koko ajanjakson ylityötunnit (ns. tes-ylityö mukaan lukien).

3) Ylityötunnit korvataan esimerkiksi seuraavan mallin mukaisesti:



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

Työpaikalla voidaan sopia myös muunlaisesta ylityön korvausta koskevasta mallista.

Vuorotyölisä

8. Vuorotyölisä

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

Sunnuntaityö

9. Sunnuntaityö

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

Mikäli paikallisesti on sovittu kohdan 34 § mukaisesti arkipyhän ajankohdan ja siitä maksettavien korvausten siirtämisestä, maksetaan siirrettynä arkipyhänä sunnuntaityölisä kuten 34 § todetaan

Mikäli paikallisesti on sovittu kilpailukykysopimuksen mukaisesta työajanpidennyksestä siten, että helatorstai on normaali työpäivä, tällöin ei makseta sunnuntaityökorotusta.

Viikoittainen vapaa-aika ja viikkovapaakorvaus

10. Viikoittainen vapaa-aika ja viikkovapaakorvaus

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

Työntekijälle, jota tilapäisesti tarvitaan viikoittaisena vapaa-aikanaan työhön, korvataan viikkovapaan aikana työhön käytetty aika lyhentämällä hänen säännöllistä työaikaansa viikkovapaan aikana tehtyyn työhön käytetyllä ajalla viimeistään kolmen seuraavan kalenterikuukauden kuluessa työn tekemisestä, jollei toisin sovita. Työntekijän suostumuksella voidaan viikkovapaakorvaus antaa myös siten, että hänelle suoritetaan työpalkan sekä mahdollisten ylityö- ja sunnuntaityölisien lisäksi korvaus, joka on 100 % keskituntiansiosta. Tätä laskettaessa otetaan huomioon ne työtunnit, joina hän on ollut työssä sen työvuorokauden aikana, jona viikkovapaa olisi viimeistään ollut annettava.

Pöytäkirjamerkintä:

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

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

27 § Virkistystauot

Virkistystauot

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

Ennen ylityön aloittamista sallitaan tilaisuus virvokkeiden nauttimiseen työpaikalla.

28 § Työaikapankki

Työaikapankki

Työaikapankki on työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamiseksi käyttöön otettava järjestelmä, jolloin työntekijälle ja työnantajalle syntyy mahdollisuus tallettaa ja käyttää aikaa järjestelmän käyttöönoton yhteydessä sovittujen sääntöjen mukaisesti.

Työaikapankin tehtävänä on vastata työmäärän vaihteluihin, tukea tätä kautta yrityksen tuottavuutta ja kilpailukykyä sekä vastata yksilöllisiin tarpeisiin eri elämäntilanteissa.

Järjestelmän käyttöönotosta sovitaan paikallisesti. Sopimus tehdään kirjallisesti työnantajan ja luottamusmiehen välillä. Jos työpaikalla ei ole luottamusmiestä tai vastaavaa henkilöstön edustajaa, sopimus voidaan tehdä myös suoraan työntekijöiden kanssa.

Työaikapankin käyttöönotossa voidaan sopia muun muassa seuraavista asioista:

- ketkä kuuluvat järjestelmän piiriin
- mitä vapaita voidaan säästää ja millaisin ehdoin
- vapaiden säästämiselle ja lainaamiselle asetetut enimmäismäärät
- kuinka vapaita voidaan pitää tai määrätä pidettäväksi
- kuinka työaikapankin toimivuutta käsitellään työnantajan ja luottamusmiehen kesken ja kuinka järjestelmää voidaan muuttaa
- sopimuksen irtisanominen

Vuosiloman ansaitsemisen suhteen kokonaisina työpäivinä tai sitä pidempinä ajanjaksoina pidetyt vapaat katsotaan työssäolon veroiseksi ajaksi.

Pankkeihin siirretyt vapaat menettävät alkuperäisen identiteettinsä, eivätkä niitä koske esimerkiksi työaika- tai vuosilomalain mukaiset tasoittumis- tai vanhentumisajat.
Mikäli työaikapankkisopimuksen tai työsuhteen päättyessä pankissa on säästettyä tai lainattua saldoa, ne korvataan tai peritään takaisin sopimuksen tai työsuhteen päättyessä.

Soveltamisohje:

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.

29 § Vuorotyölisät

Vuorotyölisät

Vuorotyölisät 1.3.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

	senttiä / tunti
Iltavuoro	124
Yövuoro	230

Vuorotyölisät 1.7.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

	senttiä / tunti
Iltavuoro	127
Yövuoro	236

Vuorotyölisät 1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

	senttiä / tunti
Iltavuoro	131
Yövuoro	243

Vuorotyölisät 1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

	senttiä / tunti
Iltavuoro	134
Yövuoro	249

30 § Keskeytymättömän sekä jatkuvan vuorotyön lisä

Keskeytymättömän sekä jatkuvan vuorotyön lisä

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

Keskeytymätön sekä jatkuva vuorotyölisä 1.3.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

senttiä / tunti
227

Keskeytymätön sekä jatkuva vuorotyölisä 1.7.2025 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

senttiä / tunti
233

Keskeytymätön sekä jatkuva vuorotyölisä 1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

senttiä / tunti
240

Keskeytymätön sekä jatkuva vuorotyölisä 1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

senttiä / tunti
246

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

31 § Hälytysluontoinen työ

Hälytysluontoinen työ

Jos työntekijä kutsutaan hälytysluontoiseen työhön säännöllisen työaikansa ulkopuolella hänen jo poistuttuaan työpaikalta, maksetaan hänelle vähintään 1 tunnin työpalkka sekä ylityökorvaus, mikäli työ on ylityötä. Tämän lisäksi maksetaan erityistä hälytysrahaa seuraavasti:

a) Jos kutsu hälytystyöhön on annettu säännöllisen työajan jälkeen tai työntekijän vapaapäivänä mutta ennen klo 21.00, 2 tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus ja

b) jos mainittu kutsu on annettu klo 21.00 ja klo 06.00 välisenä aikana 3 tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus. Mikäli työ on samalla ylityötä, on ylityökorvaus tämän kohdan mukaisissa tapauksissa heti 100 %.

c) Jos työntekijälle hänen klo 16.00 mennessä päättyvällä säännöllisellä työajallaan ilmoitetaan, että hänen tulisi työpaikaltaan jo poistuttuaan palata samana päivänä ylityöhön, joka alkaa klo 21.00 jälkeen, maksetaan hänelle edellä kohdassa a) tarkoitettu ylimääräinen 2 tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus ilman ylityölisää.

V ERINÄISET KORVAUKSET

32 § Olosuhdelisä

Olosuhdelisä

Jos työntekijä joutuu työskentelemään yleisesti hyväksyttyjä suomalaisia työolosuhdenormeja heikommissa olosuhteissa, hänelle maksetaan olosuhdelisää

Olosuhdelisä 1.3.2024 tai lähinnä sen jälkeisen palkanmaksukauden alusta lukien

senttiä / tunti
45

Olosuhdelisä 1.7.2025 tai lähinnä sen jälkeisen palkanmaksukauden alusta lukien

senttiä / tunti
46

Olosuhdelisä 1.6.2026 tai lähinnä sen jälkeisen palkanmaksukauden alusta lukien

senttiä / tunti
47

Olosuhdelisä 1.6.2027 tai lähinnä sen jälkeisen palkanmaksukauden alusta lukien

senttiä / tunti
48

Soveltamisohje:

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

33 § Matkakorvaukset

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

a) Matkakustannukset

Tarpeelliset matkakustannukset

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

Jos työntekijän oman auton käytöstä matkatyössä on ennen matkaa sovittu, maksetaan siitä sekä työnantajan kanssa sovitusta muiden henkilöiden tai tavaran kuljetuksesta omalla autolla korvaus. Korvauksen suuruus on se, jonka verohallitus vuosittain verovapaaksi vahvistaa.

b) Matka-ajan korvaus työmatkoilta

Matka-ajan korvaus

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

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

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

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

Makuupaikka

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

Matkakustannukset eräissä tapauksissa

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

Matka-ajan korvaamista koskevista periaatteista voidaan paikallisesti sopia toisinkin.

c) Päiväraha

Päiväraha

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

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

Matkavuorokausi on enintään 24 tunnin pituinen ajanjakso, joka alkaa työntekijän lähtiessä työmatkalle työpaikaltaan tai asunnoltaan. Matkavuorokausi päättyy työntekijän palatessa työmatkalta työpaikalleen tai asunnolleen. Päiväraha on määrältään se, jonka verohallitus vuosittain verovapaaksi vahvistaa.

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

Soveltamisohje:

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

d) Ateriakorvaus

Ateriakorvaus

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

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

Soveltamisohje:

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

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

e) Yöpymiskustannukset

Yöpymis-
kustannukset

Yöpymiskustannukset korvataan maksamalla joko majoittumiskustannukset tai yömatkaraha seuraavasti:

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

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

f) Kotimatkat eräinä juhlapäivinä

Eräät kotimatkat

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

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

Soveltamisohje:

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

Työntekijän tulee pyynnöstä antaa työnantajalle selvitys kotinsa sijaintipaikasta.

34 § Arkipyhäkorvaus

Arkipyhäkorvaus

Kaikilta arkipäiviksi sattuvilta pyhäpäiviltä sekä vapunpäivältä maksetaan palkka kahdeksalta tunnilta perustuntipalkan +3% mukaisesti.

Muuksi arkipäiväksi kuin lauantaiksi sattuvalta jouluaatolta maksetaan palkka kahdeksalta tunnilta perustuntipalkan +3% mukaisesti.

Soveltamisohje:

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

Muuksi arkipäiväksi kuin lauantaiksi sattuvalta loppiaiselta arkipyhäkorvauksen laskentaperusteena on työehtosopimuksen 18 §:n mukainen keskituntiansio. Loppiainen maksetaan vain ma – pe sattuvilta arkipäiviltä.

Itsenäisyyspäivän palkka maksetaan lain (388/1937) mukaan.

Itsenäisyyspäivä

Arkipyhäkorvauksen edellytykset

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

Soveltamisohje:

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

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

Arkipyhän ajankohtaa ja siitä maksettavia korvauksia voidaan paikallisesti sopien siirtää toiseen ajankohtaan saman työviikon aikana. Tällöin vapaapäivänä tehdystä työstä maksetaan yksinkertainen aikapalkka ja siirretylle arkipyhäpäivälle maksetaan arkipyhäkorvaus.

Pääluottamusmiehen kanssa tehdään kirjallinen sopimus, jossa sovitaan arkipyhän siirtämiseen liittyvistä pelisäännöistä.

Soveltamisohje:

Arkipyhäkorvaus maksetaan työntekijälle myös sellaisilta arkipyhiltä, jotka sattuvat vuosiloman, enintään kaksi (2) kuukautta arkipyhää ennen kestäneen sairauden, työehtosopimuksen 38 §:ssä tarkoitetun lapsen sairaudesta johtuvan palkallisen poissaolon, lakisääteisen vanhempainvapaan, pakkoloman tai lyhennetyn työviikon ajalle sattuvalta arkipyhältä.

Milloin työntekijä ei edellä tässä soveltamisohjeessa mainituista tilanteista johtuen ole oikeutettu lainmukaiseen itsenäisyyspäivän palkkaan, tai itsenäisyyspäivän sattuessa lauantaiksi, maksetaan arkipyhäkorvaus tämän pykälän mukaisesti.

35 § Palvelusvuosilisä

Palvelusvuosilisä

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

Lisä määräytyy seuraavasti:

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

Lkk = edellisen lomanmääräytymisvuoden lomaan oikeuttavien kuukausien lukumäärä.

KTA = työehtosopimuksessa tarkoitettu keskituntiansio.

Työnantaja ja 55 vuotta täyttänyt työntekijä voivat vuosittain sopia, että työntekijän ansaitsema palvelusvuosilisä tai sen osa vaihdetaan vastaavaan vapaaseen. Vapaa voidaan pitää palvelusvuosilisän tarkastusajankohdan jälkeen ja ennen seuraavaa tarkastusajankohtaa. Työantaja ja työntekijä sopivan vapaan ajankohdasta. Pääluottamusmiehen kanssa sovitaan menettelytavoista, jota vapaan pitämisessä noudatetaan. Sopimus on tehtävä kirjallisesti.

Soveltamisohje 1:

Palvelusvuosilisän vaihtaminen vapaaseen ei saa johtaa ylityön tekemisen tarpeeseen tai tuotannon keskeyttämiseen. Sovittua ajankohtaa voidaan siirtää tuotannollisista syistä.

Soveltamisohje 2:

Palvelusvuosilisän suuruus lasketaan ja se jaetaan keskituntiansiolla, jolloin saadaan vapaaseen oikeuttavien tuntien määrä. Vapaan ajalta maksetaan työntekijälle keskituntiansiota vastaava korvaus.

Soveltamisohje 3:

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

Perusteen toteaminen

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

Työsuhteen päättyminen

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

Käsittely palkkahallinnossa

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

Palvelusvuosilisän maksuajankohdasta voidaan paikallisesti sopien poiketa edellä tässä kohdassa sanotusta. Mikäli palvelusvuosilisä sovitaan maksettavaksi tasaisesti pitkin vuotta (esimerkiksi kuukausittain), on paikallisessa sopimuksessa otettava huomioon lisän perusteen toteamista koskevat säännökset erityisesti vuosittaisen tarkastusajankohdan sekä työsuhteen päättymisen osalta.

36 § Muita korvauksia

a) Merkkipäivät

Merkkipäivät

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

Jos 50- tai 60-vuotispäivä sattuu työntekijän työvuoroluettelon tai työajan tasoittumissuunnitelman mukaiseksi vapaapäiväksi, maksetaan työntekijälle korvaus perustuntipalkan suuruisesti. Osa-aikaiselle työntekijälle korvaus maksetaan osa-ajan suhteessa. Merkkipäiväraha maksetaan sen palkkakauden palkanmaksun yhteydessä, jonka aikana 50- tai 60-vuotispäivä on ollut.

b) Kutsunta

Kutsunta

Työnantaja korvaa asevelvollisuuskutsuntaan osallistuvalle työntekijälle hänelle siitä aiheutuvan ansionmenetyksen.

Määräystä sovelletaan myös pelastuslain nojalla väestönsuojelun erikoistehtäviin koulutettaviin.

c) Reservin harjoitus

Reservin-harjoitukset

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

Soveltamisohje:

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

d) Hautaus- ja hääpäivä

Hautaus- ja hääpäivä

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

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

Palkka maksetaan perustuntipalkan mukaisesti.

e) Verenluovutus

Verenluovutus

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

f) Koulutus

Koulutus- ja kehittämistilaisuudet

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 tai paikallisen sopimisen edistämiseksi työpaikalla tai työnantajan osoittamassa paikassa järjestettäviä kehittämistilaisuuksia enintään 8 tuntia kalenterivuodessa.

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

Soveltamisohje:

Koulutus- ja kehittämistilaisuuksien tilalla tai lisäksi voidaan järjestää työntekijöiden työhyvinvointia ja työkykyä tukevaa toimintaa vuotuisen säännöllisen työajan lisäksi enintään 8 tuntia kalenterivuodessa. Tilaisuudet voidaan järjestää kokonaisena päivänä tai jakaa useammalle päivälle. Tältä ajalta maksetaan työntekijälle henkilökohtainen aikapalkka.

Pöytäkirjamerkintä:

Mikäli edellä mainittu koulutus tai tilaisuus järjestetään työpaikan ulkopuolella, matkakustannusten korvaamisessa sovelletaan 33 § a-kohdan määräyksiä.

Ammatillinen koulutus

Ammatillinen koulutus ja yhteinen koulutus

Jos työnantaja antaa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettää työntekijän hänen ammattiinsa liittyvään koulutustilaisuuteen, korvataan työntekijän säännöllisen työajan ansionmenetys keskituntiansion mukaisesti sekä kurssi- että matka-ajalta. Kuukausipalkkainen työntekijä saa koulutuksen ja sen edellyttämän matkan ajalta palkkansa vähentämättömänä.

Jos koulutus järjestetään säännöllisen työajan ulkopuolella, maksetaan koulutuksen ajalta henkilökohtaisen aikapalkan suuruinen korvaus.

Lisäksi työntekijälle maksetaan työehtosopimuksen 33 § a -kohdan mukaiset korvaukset matkakustannuksista.

Työnantaja maksaa myös kurssimaksut, opetusmateriaalin ja internaattikurssien täysihoitomaksun ja muiden kuin internaattikurssien osalta työehtosopimuksen 33 § c -kohdan mukaan määräytyvän päivärahan tai ateriakorvauksen.

Ennen koulutustilaisuuteen ilmoittautumista on todettava, että kyse on tämän sopimuskohdan mukaisesta koulutuksesta.

Yhteinen koulutus
Koulutukseen osallistuvalle korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetys kuten Yleissopimuksen 7.1. kohdassa on määrätty.

VI SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET

37 § Sairausajan sekä raskaus- ja vanhempainvapaan palkka

Sairaus ja tapaturma

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

Ennen työkyvyttömyyden alkua jatkunut yhdenjaksoinen työsuhde	**Korvattavat työpäivät**
alle 3 vuotta	20 työpäivää
3 vuotta mutta alle 5 vuotta	25 työpäivää
5 vuotta mutta alle 10 vuotta	30 työpäivää
10 vuotta tai kauemmin	40 työpäivää

Soveltamisohje:

Sairausajan palkka maksetaan kunkin korvattavan työpäivän säännöllisiltä työtunneilta.

Sairausajan palkan maksamisen edellytykset

Edellytykset sairausajan palkan maksamiselle ovat seuraavat:

1 Työntekijä on sairauden tai tapaturman aiheuttaman työkyvyttömyyden vuoksi estynyt tekemästä työtä.

2 Työkyvyttömyydestä esitetään työnantajan hyväksymä selvitys.

3 Sairausajan palkan perusteet ja määrä on hyväksyttävästi selvitetty.

Soveltamisohje:

1 Työkyvyttömyyden toteaminen

A. Työkyvyttömyyden toteaminen

Työkyvyttömyys todetaan yrityksen työterveyslääkärin tai muulla työnantajan hyväksymällä lääkärintodistuksella.

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

Epidemioiden aikana voi lääkäri antaa työterveyshoitajalle oikeuden kirjoittaa tutkimuksensa perusteella todistuksia enintään kolmeksi vuorokaudeksi kerrallaan. Kertautuvan todistuksen antajan tulee olla aina sama terveydenhoitaja. Uusiutumistapauksessa on kiinnitettävä erityistä huomiota mahdolliseen lääkärinhoidon tarpeeseen.

Ennen kuin hoitajan antamaa todistusta voidaan pitää selvityksenä työkyvyttömyydestä, hänen tulee todeta yhdessä lääkärin kanssa tilanteen olevan em. tavalla sellainen, että hoitaja voi antaa todistuksia työkyvyttömyydestä.

B. Sairauspoissaolojen hallinta ja työntekijän oma ilmoitus

Sairauspoissaolojen hallinta
Työpaikan sairauspoissaolojen hallinta toteutuu parhaiten yritysjohdon, esimiesten, henkilöstön ja sen edustajien sekä työterveyshuollon yhteistyönä. Tehokas vaikuttaminen edellyttää toimintamallia, joka koostuu ongelmien kartoituksesta, tavoitteiden asettamisesta ja käytännön toimenpiteistä. Yhtenä toimenpiteenä voi olla jäljempänä tarkemmin määritelty oma ilmoitus -menettely.

Työntekijän oma ilmoitus lyhytaikaisista sairauspoissaoloista
Sairauspoissaolojen vähentämiseksi voidaan paikallisesti sopia omailmoitusmenettelyn käyttöönotosta työpaikalla. Sopimus on tehtävä kirjallisesti pääluottamusmiehen kanssa. Sopimus voi koskea enintään kolme vuorokautta kestäviä poissaoloja. Omailmoitusmenettelyä sovelletaan vain työntekijän omiin sairauspoissaoloihin.

Paikallisesti sovittavia asioita voivat olla muun muassa:

- sopimuksen tavoitteet
- keitä sopimus koskee
- kenelle ilmoitus tehdään
- millä tavalla ilmoitetaan
- miten ilmoitus kirjataan
- kuinka toimitaan sairauden jatkuessa
- mahdolliset rajoitukset hyväksyttävien poissaolojen määrään
- työnantajan oikeus määrätä työntekijä (työterveys)lääkärin tarkastettavaksi

- väärinkäytösten ennakointi ja mahdollisuus poiketa sairausajan palkan maksuperusteista ilmenneissä väärinkäytöstilanteissa
- sopimuksen toteutumisen seuranta
- sopimuksen kesto, irtisanomismahdollisuus

2 Yrityksen terveyspalvelujen käytön ensisijaisuus

Työntekijän tulee käydä ensisijaisesti yrityksen työterveyslääkärin vastaanotolla.

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

3 Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet

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

Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet selvitetään työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

4 Ohjaaminen työehtosopimuksen säännösten oikeaan soveltamiseen

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

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

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

Epääminen

Sairausajan palkan epääminen

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

Soveltamisohje:

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

Ilmoitusvelvollisuus

Työntekijän ilmoitusvelvollisuus

Työntekijä on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle sairastumisestaan

Soveltamisohje:

Ilmoitus sairastumisesta on tehtävä työnantajalle mikäli mahdollista ennen työvuoron alkua

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

Maksuajankohta

Sairausajan palkan maksuajankohta

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

Sairastuminen kesken työpäivän

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

Uusiutuminen

Saman sairauden uusiutuminen

Jos työntekijä sairastuu uudelleen samaan sairauteen enintään 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolloin viimeksi maksettiin sairausajan palkkaa tai sairauspäivärahaa, käsitellään tapausta yhtenä sairautena, jolloin sairausajan palkan maksamista jatketaan, kunnes sairaus- tai korvausajanjakso on päättynyt. Jotta saman sairauden uusiutumista voidaan pitää uutena sairautena, tulee työntekijän työskennellä työvuoroluettelon mukaisesti 30 kalenteripäivän ajanjaksolla. Tähän ajanjaksoon ei lasketa vuosilomapäiviä.

Soveltamisohje:

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

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

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

Eräät erityistilanteet

Sairausajan palkka ja vuosiloma

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

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

Soveltamisohje:

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

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

Sairausajan palkka ja lomautus

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

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

Oikeus raskausvapaan palkkaan on työntekijällä (synnyttävä vanhempi), jolla on oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen raskausrahaan.

Raskausvapaan palkka

Työntekijälle maksetaan hänen raskausvapaansa ajalta pääasiallisesti urakkatyötä tehtäessä keskituntiansion mukainen palkka ja aikatyötä tehtäessä välittömästi raskausvapaata edeltänyt keskituntiansion mukainen palkka tai aikapalkka, jos tämä on keskituntiansiota korkeampi, 40 arkipäivältä raskausvapaan alkamisesta alkaen.

Vanhempainvapaan palkka

Oikeus vanhempainvapaan palkkaan on työntekijällä, jolla on oikeus sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 1–3 momentin (14.1.2022/28) mukaiseen vanhempainrahaan.

Työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään 6 kuukautta ennen vanhempainvapaan alkamista tai adoptiovanhemman osalta vähintään kuusi kuukautta ennen adoptiolapsen hoitoon ottamista, maksetaan hänen vanhempainvapaansa ajalta keskituntiansion mukaista palkkaa enintään 6 arkipäivän pituisen kalenteriajanjakson työvuoroluettelon mukaisilta työpäiviltä. Vanhempainvapaan palkkaa maksetaan vain ensimmäisen vanhempainvapaajakson osalta.

Pöytäkirjamerkintä:

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

Vähennykset

Vähennykset sairausajan tai raskaus- ja vanhempainvapaan palkasta

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

Soveltamisohje:

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

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

Soveltamisohje:

Jos työntekijä on sairaana päivän, jolloin lyhennetyn työviikon takia ei työskennellä, työnantajalla ei kuitenkaan ole oikeutta em. päivä- tai raskaus- ja vanhempainrahaan kyseiseltä päivältä.

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

Soveltamisohje:

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

38 § Sairaan lapsen hoito

Sairaan lapsen hoito

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

Poissaolon pituus ja siitä annettava selvitys

Työntekijän oikeus korvaukseen poissaolon ajalta edellyttää, että samassa taloudessa vakituisesti asuvat molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä tai toinen huoltajista on estynyt osallistumasta lapsen hoitoon tutkintoon johtavan ammatillisen koulutuksen pakollisen näytön tai paikolliseen kokoukseen osallistumisen, ase- tai siviilipalvelusvelvoitteiden vuoksi. Työnantaja voi edellyttää luotettavaa selvitystä puolison esteestä. *Edellä sanottua sovelletaan myös yksinhuoltajiin.*

Yksinhuoltaja

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

Soveltamisohje:

Milloin poissaolo on välttämätön

Äkillisesti sairastunutta lasta voi toinen vanhempi jäädä hoitamaan vain ajaksi joka on välttämätöntä toisen vanhemman pakolliseen näyttöön tai kokeeseen osallistumisen vuoksi.

Soveltamisohje:

Molemmat vanhemmat vuorotyössä

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

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

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

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

Saman sairauden uusiutuminen

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

Lapsi sairastuu kesken työpäivän

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

Vaikutus vuosilomaan

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

Vaikeasti sairaan lapsen hoito

Vaikeasti sairaan lapsen hoito

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

39 § Lääkärintarkastukset

Lakisääteiset lääkärintarkastukset

A Lakisääteiset lääkärintarkastukset

Työnantaja korvaa työntekijälle ansionmenetyksen, mikäli tämä työsuhteen aikana lähetetään tai määrätään terveystarkastukseen taikka tutkimuksiin silloin kun nämä perustuvat

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

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

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

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

Muut kuin lakisääteiset lääkärintarkastukset

B Muut kuin lakisääteiset lääkärintarkastukset

Muita kuin lakisääteisiä lääkärintarkastuksia koskevat ansionmenetyksen korvattavuuden edellytykset ovat seuraavat:

a) P e r u s e d e l l y t y k s e t
(koskevat kaikkia B) -kohdan tapauksia 1 – 5)

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

2 Muissa kuin kohdassa 1 tarkoitetuissa sairastumis- tai tapaturmatapauksissa edellytetään, että työntekijä varaa vastaanottoajan työaikana vain, jos se ei ole kohtuullisen ajan (esim. normaalitapauksissa viikon) kuluessa saatavissa työajan ulkopuolella. Työntekijän on esitettävä

luotettava selvitys siitä, ettei hän ole voinut saada vastaanottoa työajan ulkopuolella.

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

4 Lääkärintarkastus on järjestettävä niin, että työajan tarpeetonta menetystä vältetään.

5 Mikäli työntekijä saa lääkärintarkastuksen ajalta sairausajan palkkaa, ei korvausta ansionmenetyksestä lääkärintarkastusta koskevien sopimusmääräysten nojalla suoriteta.

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

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

Ansionmenetys korvataan:

1 Uusi tai uusiutuva sairaus

Uusi tai uusiutuva sairaus

Sellaisen lääkärintarkastuksen ajalta, jossa todetaan työntekijän sairaus.

Lääkärin tutkimustoimenpiteestä johtuneen, enintään vuorokauden kestäneen työkyvyttömyyden ajalta.

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

2 Aikaisemmin todettu sairaus

Aikaisemmin todettu sairaus

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

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

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

Voimaan 1.1.2021: Sairauden hoitamiseksi edellytettävään laitehankintaan tai laitteseen annettavan koulutuksen tai opastuksen ajalta, jos palvelua ei ole saatavissa työajan ulkopuolella.

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

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

3 Laboratorio- ja röntgentutkimukset

Laboratorio- ja röntgentutkimukset

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

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

4 Raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset ja tutkimukset

Raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset ja tutkimukset

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

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

5 Äkillinen hammassairaus

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.

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

6 Nääntarkastus

Nääntarkastus

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

40 § Vuosiloma

Työntekijä saa vuosiloman vuosilomalain mukaan.

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

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

Vuosilomapalkka ja lomakorvaus

Vuosilomapalkkaa ja lomakorvausta määrättäessä noudatetaan liittojen välistä lomapalkkasopimusta.

Paikallinen sopiminen lomapalkkojen jaksottamisesta

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

Soveltamisohje:

Paikallisella sopimisella tarkoitetaan työntekijöitä yleisesti koskevaa vuosilomapalkan maksutapaa.

Vuosiloman sijoittaminen irtisanomisajalle

Työnantajan irtisanoessa työntekijän muilla kuin työsopimuslain 7 luvun 3–4 §:n mukaisilla irtisanomisperusteilla työnantaja voi määrätä työntekijän pitämään ansaitut lomat irtisanomisaikana lomakaudesta riippumatta. Pidetyn vuosiloman ajalta maksetaan vuosilomapalkka ja lomaraha 40 §:n mukaisesti.

Työkyvyttömyydestä ilmoittaminen ja vuosiloman siirtäminen

Jos työkyvyttömyys sijoittuu työntekijän vuosiloman ajalle, työnantajan määrittämien ilmoituskäytäntöjen mukaisesti tehty ilmoitus työkyvyttömyydestä ja työnantajalle toimitettu lääkärintodistus työkyvyttömyydestä katsotaan ilman erillistä mainintaa myös vuosilomalain 25 §:n mukaiseksi vuosiloman siirtoa koskevaksi pyynnöksi.

Lomaraha

Työntekijälle maksetaan lomarahana 50 % hänen vuosilomapalkastaan.

Lomarahan maksamisen ajankohta

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

Työnantaja voi maksaa lomarahan myös seuraavalla tavalla: Kahtena palkanmaksuajankohtana, joista toinen sijoittuu kesälomakaudelle ja toinen talvilomakaudelle. Työnantajan tulee vuosittain, luottamusmiestä kuultuaan, ilmoittaa viimeistään maaliskuun loppuun mennessä, milloin maksuajankohdat ovat 2.5. alkavana kesälomakautena ja sitä seuraavana talvilomakautena.

Ellei työnantaja ole ilmoittanut maksuajankohtia, ne ovat kesäloman osalta 15.6. ja talviloman osalta 31.1. tai mainittujen ajankohtien jälkeen lähinnä seuraavien palkanmaksujen yhteydessä. Lomaraha tulee olla maksettuna kesäloman osalta viimeistään kesäkuun loppuun mennessä ja talviloman osalta tammikuun loppuun mennessä. Tämä ei muuta lomarahan saamisen edellytyksiä.

Työnantaja voi edelleen maksaa puolet lomarahasta vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä. Puolet maksetaan sen palkanmaksun yhteydessä, jolloin työntekijän palkka ensimmäiseltä vuosiloman jälkeiseltä työpäivältä maksetaan, tai olisi maksettu, ellei työntekijä olisi estynyt palaamasta työhön. Saadakseen lomarahan jälkimmäisen osan tulee työntekijän työsuhteen kuitenkin olla voimassa vielä vuosiloman viimeisenä päivänä.

Tämä ei muuta lomaltapaluurahan saamisen edellytyksiä.

Soveltamisohje:

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

Paikallisella sopimisella tarkoitetaan työntekijöitä yleisesti koskevaa lomarahan maksutapaa.

Lomaraha ja työsuhteen päättyminen

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

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

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

Soveltamisohje:

Määräaikaisen työsopimuksen päättyminen ei ole työntekijästä itsestään johtuva syy.

Työsuhteen päättyminen vuosiloman aikana

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

Eläkkeelle siirtyminen

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

Soveltamisohje:

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

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

Asevelvollisuus vakinaisessa väessä

Soveltamisohje:

Määräystä sovelletaan vastaavasti myös siviilipalveluvelvolliseen.

41 § Ryhmähenkivakuutus

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

VII TYÖTURVALLISUUS

42 § Työturvallisuus

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

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

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

Soveltamisohje:

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

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

Suojavaatteet

Suojavaatteet

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

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

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

Galvanointityössä on varattava työntekijälle suojakengät.

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

Huomautus: Galvanointiosastolla on oltava esillä kemikaalilaki. Kemikaalilaki

VIII LUOTTAMUSMIEHET

43 § Luottamusmiehet

Luottamusmiehiä koskeva liittojen välinen yleissopimus on tämän sopimuksen liitteenä.

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

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

Luottamusmiehen korvaus 1.3.2024

Työntekijöiden määrä	Vapautus h/viikko	€/kk
alle 20	1	83
20–49	4	91
50–99	8	98
100–149	10	118
150 -	12	138

Luottamusmiehen korvaus 1.7.2025

Työntekijöiden määrä	Vapautus h/viikko	€/kk
alle 20	1	85
20–49	4	93
50–99	8	100
100–149	10	121
150 -	12	141

Luottamusmiehen korvaus 1.6.2026

Työntekijöiden määrä	Vapautus h/viikko	€/kk
alle 20	1	87
20–49	4	96
50–99	8	103
100–149	10	125
150 -	12	145

Luottamusmiehen korvaus 1.6.2027

Työntekijöiden määrä	Vapautus h/viikko	€/kk
alle 20	1	89
20–49	4	98
50–99	8	105
100–149	10	128
150 -	12	148

Mikäli pääluottamusmies ja varaluottamusmies jakavat tehtävän kuukauden aikana, maksetaan korvaus sille, joka hoitaa työsuojeluvaltuutetun tehtävää enimmän osaa kuukaudesta.

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

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

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

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

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

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

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

44 § Työsuojeluvaltuutettu

Työsuojeluvaltuutetun kiinteä kuukausikorvaus on **1.3.2024** lukien:

Työntekijöiden määrä	€/kk
alle 20	83
20–49	91
50–99	98
100–149	118
150 -	138

Työsuojeluvaltuutetun kiinteä kuukausikorvaus on **1.7.2025** lukien:

Työntekijöiden määrä	€/kk
alle 20	85
20–49	93
50–99	100
100–149	121
150 -	141

Työsuojeluvaltuutetun kiinteä kuukausikorvaus on **1.6.2026** lukien:

Työntekijöiden määrä	€/kk
alle 20	87
20–49	96
50–99	103
100–149	125
150 -	145

Työsuojeluvaltuutetun kiinteä kuukausikorvaus on **1.6.2027** lukien:

Työntekijöiden määrä	€/kk
alle 20	89
20–49	98
50–99	105
100–149	128
150 -	148

Mikäli työsuojeluvaltuutettu ja varatyösuojeluvaltuutettu jakavat tehtävän kuukauden aikana, maksetaan korvaus sille joka hoitaa työsuojeluvaltuutetun tehtävää enimmän osan kuukaudesta.

45 § Ammattiosastojen puheenjohtajat

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

46 § Asiamiehet

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

Asiamiehellä on oikeus tämän sopimuksen soveltamista koskevissa asioissa käydä työajalla työpaikoissa sovittuaan tarkoitukseen sopivasta ajasta paikalla olevan työnjohdon kanssa.
Asiamiehen joutuessa toimimaan työnantajan ja työntekijän välisen sopimuksen tulkintaa koskevan asian selvittelijänä on hänelle annettava kaikki asiaan liittyvät tiedot, jotka luottamusmieskin on oikeutettu saamaan.

IX ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

47 § Ammattiyhdistysjäsenmaksujen 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.

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 työntekijän pyynnöstä veroviranomaisen hyväksymällä tavalla todistuksen perityistä jäsenmaksuista ellei työntekijä saa vastaavaa tietoa tuloverorekisteristä.Työnantaja toimittaa kaksi kertaa vuodessa Teollisuusliitto ry:lle tai sen lukuun jäsenmaksuja hoitavalle taholle selvityksen pidätetyistä jäsenmaksuista liiton antaman ohjeistuksen mukaisesti.

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

Jäsen ilmoittaa työsuhteen aikana päättyvästä jäsenmaksuperinnästä tai palkattomasta jaksosta työsuhteen aikana Teollisuusliittoon.

48 § Kokoontuminen työpaikalla sekä tiedotus- ja yhteistoiminta

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

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

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

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

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

Tiedotus- ja yhteistoiminnassa noudatetaan liittojen välistä yleissopimusta.

49 § Järjestysmääräykset

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

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

50 § Paikallinen sopiminen

Useissa työehtosopimusmääräyksissä mainittu paikallinen sopiminen on mahdollista työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti joko työnantajan ja työntekijän kesken tai luottamusmiehen ja työnantajan kesken. Luottamusmiehen kanssa tehty sopimus sitoo kaikkia työehtosopimuksen piiriin kuuluvia työntekijöitä ellei sopimuksessa ole sen sitovuuspiiriä rajattu. Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu. Sopimus on solmittava kirjallisena, jos jompikumpi sopijapuoli sitä pyytää. Tässä tarkoitettu paikallinen sopimus on voimassa olevan työehtosopimuksen osa.

Paikallisen sopimisen työryhmä (voimassa 29.2.2028 saakka)

Työehtosopimuksen soveltamispiirissä paikallisen sopimisen toissijaisena menettelytapana toimii paikallisen sopimisen työryhmä. Työryhmä toimii työntekijöiden edustajana ja sopijapuolena paikallisen sopimisen asioissa vastaavassa laajuudessa kuin luottamusmies.

Jos työpaikalle ei ole valittu luottamusmiestä, paikallisen sopimisen työryhmä toimii työntekijöitä edustavana sopijapuolena paikallisessa sopimisessa luottamusmiehen sijaan.

Paikallisen sopimisen työryhmä perustetaan tarvittaessa jommankumman osapuolen pyynnöstä. Mikäli luottamusmiestä ei ole valittu, pyynnön työryhmän perustamisesta voi tehdä henkilöstöryhmä yhdessä.

Luottamusmies ja työnantaja voivat myös yhdessä kirjallisesti sopia, että tietty paikallista sopimista koskeva asia siirretään paikallisen sopimisen työryhmän sovittavaksi.

Työntekijöillä on oikeus valita työryhmään keskuudestaan enintään kaksi jäsentä, joista toinen on luottamusmies, jos sellainen on valittu. Työnantaja nimeää enintään yhtä monta edustajaa työryhmään.

Ryhmän toimikausi on kaksi vuotta kerrallaan luottamusmieskausien mukaisesti, ellei muusta toimikaudesta sovita.

51 § Erimielisyydet ja niiden ratkaisu

Jos työnantajan ja työntekijän välillä on ilmaantunut erimielisyyttä tämän sopimuksen soveltamista, tulkintaa tai rikkomista koskevassa asiassa, on työpaikalla pyrittävä sovintoon neuvottelemalla työnantajan ja työntekijäin kesken.

Ellei asiaa saada työpaikalla selvitetyksi, voidaan se alistaa liittojen ratkaistavaksi. Jos toinen paikallinen osapuoli haluaa alistaa asian liittojen ratkaistavaksi, on asiasta laadittava muistio, jonka molemmat osapuolet allekirjoittavat ja jossa on lyhyesti mainittu erimielisyyttä koskeva asia sekä molempien osapuolten kanta. Muistiosta on annettava molemmille osapuolille kappale.

Liittojen välisistä neuvotteluista on voimassa se, mitä liittojen välisessä yleissopimuksessa säädetään.

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

52 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa 1.3.2025–29.2.2028 saakka jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu tai ellei alla olevasta sopimuksen tarkastelu -kohdasta muuta johdu.

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

Sopimuksen tarkastelu
Pitkälle ajanjaksolle sijoittuvan sopimuskauden aikana saatetaan joutua kohtaamaan sellaisia olosuhdemuutoksia, joita osapuolet eivät ole kohtuudella voineet ennakoida sopimusta tehtäessä.

Sopijaosapuolet tarkastelevat 30.9.2026 mennessä alan näkymiä, työllisyyttä ja kustannuskilpailukykyä. Tarkastelussa huomioidaan esimerkiksi ETLA:n, Laboren ja Suomen Pankin ennusteita suhdannenäkymistä ja kuullaan tarvittaessa asiantuntijoita, sekä keskustellaan, vaikuttavatko tarkastelussa esiin tulleet alan näkymät ja muut olosuhteet vuodelle 2027 sovittuun korotustasoon.

Tarkastelun pohjalta suoritettavan kokonaisarvioinnin perusteella sopimusosapuolet voivat 31.10.2026 mennessä yhdessä joko muuttaa vuodelle 2027 sovittua korotustasoa vastaamaan talousnäkymiä tai sopia sopimus päättymään 28.2.2027. Arvioinnin perusteella kummallakin osapuolella on myös mahdollisuus irtisanoa työehtosopimus päättymään 28.2.2027. Irtisanomista koskeva ilmoitus on tällöin toimitettava kirjallisesti toiselle sopijaosapuolelle viimeistään 1.11.2026. Irtisanomisilmoitus on toimitettava tiedoksi myös valtakunnansovittelijalle.

Helsingissä 19. päivänä maaliskuuta 2025

KEMIANTEOLLISUUS RY

Minna Etu-Seppälä Jaana Neuvonen Miira Kaukolinna

TEOLLISUUSLIITTO RY

Toni Laiho Martti Paavilainen Pasi Havio

Jyrki Virtanen

Liite 1 SOPIMUS TYÖAJASTA KOLMIVUOROTYÖSSÄ JALOMETALLIALALLA

KEMIANTEOLLISUUS RY
TEOLLISUUSLIITTO RY

1 § Soveltamisala

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

Soveltamisohje:
Määritelmät

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

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

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

2 §
Keskimääräiset viikkotyöajat

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

3 § Tasoittumisjakso

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

4 § Työajan tasoittumissuunnitelma

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

Soveltamisohje:

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

5 §
Ruokailu kolmivuorotyössä

Kolmivuorotyössä varataan tilaisuus ateriointiin työn lomassa tähän tarkoitukseen varatussa paikassa.

6 §
Siirtyminen työaikamuodosta toiseen

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

7 §
Työvuoroluettelon ja työajan tasoittumissuunnitelman muuttaminen

Voimassa olevan työvuoroluettelon ja työajan tasoittumissuunnitelman muuttamisen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista neuvotellaan työpaikalla työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

Muutoksesta ilmoittaminen

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

Soveltamisohje:

> ***Tilapäisen muutoksen määritelmä***
> *Muutos on luonteeltaan tilapäinen, jos muutoksen aiheuttaneen olotilan lakattua työpaikalla on tarkoitus siirtyä takaisin käytössä olevaan työvuoroluetteloon.*
>
> ***Hätätyö***
> *Tämän pykälän määräykset eivät koske hätätyötä tai siihen rinnastettavaa työtä.*

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

8 §
Työajan tasaamislisä

Työajan tasaamisesta aiheutuva ansion vähentyminen korvataan siten, että työntekijä ansaitsee jokaiselta asianomaisessa työaikamuodossa työskente- lemältään säännöllisen työajan tunnilta senttimääräisen lisän, jonka suuruus on keskeytyvässä kolmivuorotyössä 11 % ja keskeytymättömässä kolmivuo- rotyössä 14,3 % työntekijän vuosineljänneksittäin määräytyvästä keskitun- tiansiosta.

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

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

Kuukausipalkkaisen työntekijän työaika tasataan kuukausipalkkaa alentamatta.

9 §
Lisien maksamisajankohta

Ansaittujen lisien maksamisajankohdat sovitaan paikallisesti käytettävän vuorojärjestelmän tarpeiden mukaisesti.

10 § Vuosiloma

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

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

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

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

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

Työvuoroluettelon mukaisia vapaapäiviä pidetään työssäolopäivien veroisi- na vuosilomaa määrättäessä, kuitenkin vähennettynä asianomaiseen kalen- terikuukauteen sisältyvien päivätyöntekijöiden tavanomaisten vapaapäivien lukumäärällä.

11 § Ylityö

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

12 §

Tämä sopimus on voimassa työehtosopimuksen osana.

Liite 2 TYÖLLISTYMISEN JA MUUTOSTURVAN TOIMINTAMALLI

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

Yhteistoiminta- ja irtisanomismenettely

Työnantaja esittää vähintään 10 työntekijää koskevien yhteistoimintaneuvottelujen alussa toimintasuunnitelman. Sen sisällöstä neuvotellaan henkilöstön edustajien kanssa. Suunnitelmassa selostetaan neuvottelujen menettelytavat ja muodot, suunniteltu aikataulu sekä suunnitellut toimintaperiaatteet irtisanomisaikana työnhaun, koulutuksen ja työhallinnon palvelujen käytön osalta. Suunnitelmassa otetaan huomioon olemassa olevat normit siitä, miten työvoiman vähentämismenettelyssä toimitaan. Jos yhteistoimintaneuvottelut koskevat alle 10 työntekijää, yhteistoimintamenettelyssä esitetään suunnitellut toimintaperiaatteet irtisanomisaikana työnhaun, koulutuksen ja työhallinnon palvelujen käytön osalta.

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

Suunniteltua vähentämistä koskevan yhteistoimintamenettelyn yhteydessä käsitellään myös henkilöstösuunnitelmaan tarvittavat muutokset.

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

Työllistymisohjelma ja sen toteuttaminen irtisanomisaikana

Työnantajalla on tiedottamisvelvollisuus oikeudesta työllistymisohjelmaan ja korotettuun koulutustukeen.

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

Työnantaja osallistuu erikseen niin sovittaessa muutoinkin työllistymisohjelman laatimiseen.

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

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

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

Edellytyksenä on lisäksi, ettei vapaasta aiheudu työnantajalle merkittävää haittaa.

Työntekijän on ilmoitettava vapaasta työnantajalle viivyttelemättä ja pyydettäessä esitettävä luotettava selvitys vapaan perusteesta.

Liite 3 LOMAPALKKASOPIMUS

Allekirjoittaneet liitot noudattavat vuosilomalain (162/2005) 30 §:n nojalla vuosilomapalkan ja loman korvauksen laskemisessa seuraavaa sopimusta:

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

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

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

3 §
Työssäolon veroinen aika

Vuosiloman pituutta 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.

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

PÖYTÄKIRJA

LIITE 4 TUTUSTU TYÖELÄMÄÄN JA TIENAA -KESÄHARJOITTELUOHJELMA VUOSIKSI 2025-2027

Tutustu työelämään ja tienaa kesäharjoitteluohjelma vuosiksi 2025-2027

Muovituoteteollisuuden ja kemian tuoteteollisuuden työehtosopimus, Kemian perusteollisuuden työehtosopimus, Öljy-, maakaasu- ja petrokemian teollisuuden työehtosopimus, Kumiteollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus, Lasikeraamisen teollisuuden työehtosopimus, Fiskars Finland Oy Ab:n työntekijöitä koskeva työehtosopimus, Kenkä- ja nahkateollisuuden työehtosopimus, Jalometallialan työehtosopimus sekä Harja- ja sivellinalojen työehtosopimus.

Kemianteollisuus KT ry, Muoviteollisuus ry, Kumiteollisuus ry, Lasikeraaminen teollisuus LT ry, Kenkä- ja nahkateollisuus ry, Kultaseppien työnantajaliitto ry ja Teollisuusliitto ry haluavat omalta osaltaan tukea peruskoululaisten, lukiolaisten, sekä valmentavaan koulutukseen osallistuvien nuorten (TUVA) 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 peruskoululaisia, lukiolaisia sekä valmentavaan koulutukseen osallistuvia nuoria, joiden työsuhde perustuu ***Tutustu työelämään ja tienaa*** -kesäharjoitteluohjelmaan.

2. Kaksi viikkoa tai kymmenen työpäivää kestävän kesäharjoitteluohjelman mukainen työsuhde voidaan sijoittaa 1.6.–31.8. väliseen aikaan vuosina 2025–2027. Nuorella voi olla useampi tämän suosituksen mukainen tutustumisjakso samalla työnantajalla kunakin vuonna.

3. **Tutustu työelämään ja tienaa** -kesäharjoitteluohjelman suorittamisesta maksetaan kertakaikkisena palkkana **375** euroa vuonna **2025** ja **395** euroa vuosina **2026 ja 2027**. 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.

Kemianteollisuus KT ry

Muoviteollisuus ry

Kumiteollisuus ry

Lasikeraaminen teollisuus ry

Kenkä- ja nahkateollisuus ry

Kultaseppien työnantajaliitto ry

Teollisuusliitto ry

LIITE 5 PAIKALLINEN SOPIMINEN JALOMETALLIALAN TYÖEHTOSOPIMUKSESSA

TYÖEHTOSOPIMUKSEN KOHDAT JOISTA VOIDAAN PAIKALLISESTI TOISIN SOPIA

TES:n kohta	**Paikallisesti sovittavissa oleva asia**
Allekirjoituspöytäkirja	• Työaikakokeilu vuoden 2027 loppuun saakka • Työehtojen sopeuttaminen taloudellisissa vaikeuksissa • Allekirjoituspöytäkirjassa kuvatut selvitystoimet yrityksen taloudellisissa vaikeuksissa
Palkankorotukset 2025 - 2027	• Yrityskohtainen palkkaratkaisu o suuruus o ajankohta o muoto
19 § Palkanmaksu	• Palkan laskentaa varten laskenta-ajasta sopiminen
Työaika 20 § Säännöllinen työaika	• Liukuvan työajan enimmäismäärän seurantajaksona voidaan käyttää kalenterivuotta • 10 tuntinen o ilmoitusajasta luopuminen o vapaan antamisajankohta
21 § Paikallinen sopiminen	• säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäispituus 20 §:n 1 kappaleesta poikkeavasti • työajan tasoittumisjakson pituus • työvuorokauden ja työviikon alkaminen • vuorokautisen työajan lepoaika • työvuoroluettelon ja työajan tasoittumissuunnitelman muuttaminen
22 § Työvuoroluettelo ja työajan tasoittumissuunnitelma	• Työvuoroluettelon ja työajan tasoittumissuunnitelman muuttamisen ilmoitusajat
23 § Työajan järjestäminen	Päivittäinen lepoaika: • Voidaan noudattaa puolen tunnin pituista ruokailutaukoa siten, että työntekijä saa sen aikana esteettömästi poistua työpaikalta. • Työntekijällä ei ole päivätyössä ruokailutaukoa, vaan hänelle varataan tilaisuus ruokailuun työpäivän keskivaiheilla työn kannalta kulloinkin sopivana ajankohtana. Vuorojen vaihtuminen ja muuttuminen: • Vuorotyössä työvuorojen muuttumisajanjaksosta sopiminen • Työntekijän työskenteleminen samassa vuorossa Työajan enimmäismäärä: • Työajan enimmäismäärän tarkastelujaksoksi vuoden pituinen ajanjakso Yötyö: • Yötyö muissakin kuin TAL 8 §:n mukaisissa tilanteissa

25 § Työajan tasaaminen päivä- ja kaksivuorotyössä	• Työajan tasaamisvapaiden pitäminen • Työajan tasaamisen toteuttaminen lyhentämällä säännöllistä vuorokautista työaikaa taikka eri työajan tasaamisvaihtoehtoja yhdistelemällä. • Kalenterivuosittain sopia siitä, ettei vapaita pidetä, joko osittain tai kokonaan. • Vapaan antamisen ajankohdan ilmoittaminen • Tasausvapaat voidaan siirtää annettaviksi viimeistään seuraavan kalenterivuoden kesäkuun loppuun mennessä Työajan tasaamislisä: • Työajan tasaamislisän maksuajankohta
26 § Ylityö ja sunnuntaityö	• Ylityön enimmäismäärän tarkastelujaksoksi kalenterivuoden sijasta tarkastelujaksoksi vuoden pituinen ajanjakso • Yksinkertaistaa ylityön korvaamista koskevia periaatteita. • Ylityöstä maksettava korvaus määräytyy yhden ylityökäsitteen avulla. Viikoittainen vapaa-aika ja viikkovapaakorvaus • Työntekijälle, joka tilapäisesti tarvitaan viikoittaisena vapaa-aikanaan työhön, korvataan viikkovapaan aikana työhön käytetty aika lyhentämällä hänen säännöllistä työaikaansa, viikkovapaan aikana tehtyyn työhön käytetyllä ajalla viimeistään kolmen seuraavan kalenterikuukauden kuluessa työn tekemisestä, jollei toisin sovita. • Työntekijän kanssa sovittava ennen viikkovapaapäivänä tehtävää työtä, korvataanko menetetty viikkovapaa antamalla vastaava vapaa vai maksamalla siitä rahakorvaus
28 § Työaikapankki	• Työaikapankki
33 § Matkakorvaukset	• Matka-ajan korvaamista koskevat periaatteet • Ateriakorvaus jos työ matkoineen on kestänyt vähintään 12 tuntia
34 § Arkipyhäkorvaus	• Arkipyhän ajankohdan ja siitä maksettavan korvauksen siirtäminen toiseen ajankohtaan saman työviikon aikana
35 § Palvelusvuosilisä	• 55 vuotta täyttäneen työntekijän ansaitsema palvelusvuosilisä tai sen osa vaihdetaan vastaavaan vapaaseen o Vapaan ajankohdasta sopiminen • Palvelusvuosiloman maksuajankohdasta sopiminen
37 § Sairausajan sekä raskaus- ja vanhempainvapaan palkka	• Omailmoitusmenettelyn käyttöönotto työpaikalla
40 § Vuosiloma	• Vuosilomapalkan maksamisen jaksottaminen • Lomarahan maksamisen ajankohta

43 § Luottamusmiehet	• Toimialueista ja lukumääristä sopiminen ennen luottamusmiesvaaleja.
50 § Paikallinen sopiminen	• Toistaiseksi voimassa olevan paikallisen sopimuksen irtisanomisaika
LIITE 1 Sopimus työajasta kolmivuorotyössä jalometallialalla	• Ansaittujen lisien maksamisajankohdat • Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä viisivuorojärjestelmää käytettäessä annettavan yhdenjaksoisen vapaan pituus
LIITE 5 Teollisuusliiton järjestämille kursseille osallistuminen	• Pk-yrityksissä pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun tai heidän varamiehensä osallistuminen samaan aikaan ay-kursseille
Yleissopimus	• Kehittämistoiminnan seurantajärjestelmät • Työsuojeluvaltuutetun ja luottamusmiehen tehtävien yhdistäminen • Osaston luottamusmiehen valinta • Työsuojeluasiamiehen valinta, lukumäärä, tehtävät, toimialue • Työsuojelua edistävien yhteistoimintaelinten valinta sekä tarkoituksenmukaiset yhteistoimintamuodot • Palkkatilasto ja henkilötietojen antaminen • Vuokratyövoiman käyttö
Irtisanomissuojasopimus	• Yhteistoimintaneuvotteluiden kesto • Irtisanomisajat • Lomautusilmoitusajat • Lomautuksen toteuttamistapa • Työn alkamisesta ilmoittaminen lomautuksen jälkeen Irtisanomisajan palkan maksaminen lomautetun työntekijän työsuhteen päättyessä • Takaisinottaminen

LIITE 6 TEOLLISUUSLIITON JÄRJESTÄMILLE KURSSEILLE OSALLISTUMINEN

Pienten ja keskisuurten yritysten ottaminen huomioon

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

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

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

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

Kehittämiskeskustelut

Vähintään toimikauden alussa työnantaja käsittelee yhdessä pääluottamusmiehen kanssa

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

Osapuolet suosittelevat, että työsuojeluvaltuutetun kanssa käydään samanlainen keskustelu koulutustarpeineen.

Opiskelu

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

Verkko-opinnot

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

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

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

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

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 TT:n ja SAK:n lausunnon sopimusten tulkinnasta.

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

Ennakkoilmoitus työtaisteluista

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

Pöytäkirjamerkintä:

> Työnseisauksena toimeenpantavaan myötätuntotyötaisteluun tai poliittiseen työtaisteluun tai niiden laajentamiseen liittyvästä ilmoitusvelvollisuudesta säädetään työriitalain 7 §:ssä. Työriitalain säännökset eivät ole osa työehtosopimusta.

Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan Kemianteollisuus ry:n jäsenyrityksissä jäljempänä mainituin rajoituksin. Työpaikalla tarkoitetaan tässä sopimuksessa Kemianteollisuus 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 vastaamaan työpaikan muuttunutta kokoa ja rakennetta.

Lakiviittaukset

Siltä osin kuin tässä sopimuksessa ei ole toisin sovittu, noudatetaan yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia (334/07) sekä työsuojelun valvonnasta ja 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 aikavälein tuottavuutta, tuotantoa ja henkilöstöä koskevaa kehitystä. Tarvittavista seurantajärjestelmistä ja tunnusluvuista sovitaan paikallisesti.

Yhteistoiminnan toteuttaminen

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

Ellei toisin sovita, vanhan yhteistoimintalain (334/2007) 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 valitsemia pääluottamusmiestä ja työosaston tai sitä vastaavan yksikön luottamusmiestä. Ammattiosastolla tarkoitetaan tässä sopimuksessa 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 työlainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin ja yrityksen kehittymiseen liittyvissä kysymyksissä. Luottamusmiehen tehtävänä on myös osaltaan toimia yrityksen ja henkilöstön välisen neuvottelu- ja yhteistoiminnan ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

Neuvottelujärjestys

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

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

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

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

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

3.2
Työsuojelua koskevat määräykset

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

Tehtävät

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

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 estynyt hoitamasta tehtäviään, eikä ilmoitusta varamiehestä ole tehty työnantajalle, hänen varamiehensä toimii pääluottamusmiehen sijaisena. Jos työsuojeluvaltuutettu on estynyt hoitamasta tehtäviään, eikä ilmoitusta varamiehestä ole tehty työnantajalle, hänen varamiehensä toimii työsuojeluvaltuutetun sijaisena.

4 LUKU
LUOTTAMUSMIESTEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN SEKÄ TYÖSUOJELUASIAMIEHEN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

4.1
Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen

Vapautus

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

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

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

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

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

Ansionmenetyksen korvaaminen

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

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

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

4.2
Asema

Työsuhde

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

Toimitilat

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

Palkka- ja siirtosuoja

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

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

Ammattitaidon ylläpitäminen

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

Liikkeen luovutus
Muutos. Voimaan 1.6.2001

Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun asema jatkuu liikkeen luovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettava liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tämän

sopimuksen kohdassa 4.3 sovittuun jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

4.3
Työsuhdeturva

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

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

Yksilösuoja
Muutos. Voimaan 1.6.2001

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

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

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

Ehdokassuoja

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

Jälkisuoja

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

Korvaukset
Muutos. Voimaan 1.6.2001

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

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

4.4
Varamiehet

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

5 LUKU
TYÖNANTAJAN TIEDOTTAMISVELVOITTEET

Palkkatilasto- ja henkilöstötiedot

Ellei paikallisesti toisin sovita, työnantajan tulee pyytämättä toimittaa pääluottamusmiehelle tämän tehtävien hoitamista varten saada EK:n tilastoa vastaavat tiedot toimialueensa työnte-kijöiden 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 työnhinnoittelujärjestelmiin ja eri palkkausmuodoissa käytettävien olosuhdelisien määräytymis- ja laskentasääntöihin. Pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada tiedot toimialueellaan toimivista aliurakoitsijoista ja niiden palveluksessa työpaikalla olevasta työvoimasta.

Tiedot ulkopuolisesta työvoimasta

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

Työaikakirjanpito

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

Tietojen luottamuksellisuus

Pääluottamusmies saa edellä mainitut tiedot luottamuksellisina tehtäviensä hoitamista varten.

Säädökset

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

Yritystä koskevat tiedot

Työnantajan tulee pyytämättä toimittaa pääluottamusmiehelle seuraavat yhteistoimintalain 2 luvun 11 §:n mukaiset tiedot yrityksen taloudellisesta tilasta:

1. jollei toisin sovita, vuosittain tilinpäätös ja toimintakertomus, jos työnantajan on sellainen laadittava,

2. kahdesti vuodessa yhtenäinen selvitys yrityksen tai yhteisön taloudellisesta tilasta, josta käyvät ilmi tuotannon, palvelu- tai muun toiminnan, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymät.

Yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 20 mutta alle 30, työnantaja voi esittää 2 kohdassa tarkoitetun 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.

Salassapitovelvollisuus

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

6 LUKU
HENKILÖSTÖN KESKINÄINEN TIEDOTUSTOIMINTA JA KOKOUSTEN JÄRJESTÄMINEN

Teollisuusliitto ry:n rekisteröidyllä alayhdistyksellä ja sen työpaikalla olevalla osastolla tai työhuonekunnalla on oikeus järjestää työpaikalla tai muussa sovitussa tilassa kokouksia työ-markkina-asioissa tai työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä siten kuin sopijaosapuol-ten kesken tai työpaikalla vakiintuneen käytännön mukaisesti on sovittu.

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

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

7 LUKU
KOULUTUS

7.1
Ammatillinen koulutus

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

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

7.2
Yhteinen koulutus

Työpaikan yhteistoimintaa edistävän koulutuksen järjestävät keskusjärjestöt tai liitot yhteisesti, keskusjärjestöjen tai liittojen 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 osallistuvalle suoritetaan korvaus kuten 7.1 kohdassa on määrätty. Koulutukseen osallistumisesta sovitaan paikallisesti koulutuksen luonteesta riippuen kysymykseen tulevassa yhteistyöelimessä tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken.

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

7.3
Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

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

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

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

7.4
Korvaukset

Kurssilta, joka järjestetään SAK:n tai sen jäsenliiton koulutuslaitoksissa tai erityisestä syystä muualla ja jonka 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 liittojen välillä sovittu ateriakorvaus. Ateriakorvauksen suuruus on vuonna 2025 30,37 euroa. Ateriakorvauksen määrä tulevalle kalenterivuodelle vahvistetaan aina edeltävän kalenterivuoden syyskuun loppuun mennessä tarkistamalla aikaisemman ateriakorvauksen määrää elinkustannusindeksissä tarkasteluvuot-ta edeltävästä heinäkuusta tarkasteluvuoden heinäkuuhun mennessä tapahtuneella muutoksella.

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.

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

Vuokratyövoiman käyttämisestä voidaan sopia toisin paikallisesti.

9 LUKU
SOPIMUKSEN SITOVUUS

Tämä sopimus on voimassa työehtosopimuksen osana.

TYÖSUOJELUVALTUUTETUN AJANKÄYTÖN LASKEMINEN

Kaava työsuojeluvaltuutetun edustamien työntekijöiden lukumäärä x toimiala-kohtainen kerroin = aika tunteinta/4 viikkoa

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

160 tuntia tai yli oikeuttaa yhteen täysin vapaaseen työsuojeluvaltuutettuun.

Liite 8 TT-SAK YLEISET SOPIMUKSET - IRTISANOMISSUOJASOPIMUS

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 §
Yleinen soveltamisala

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

1. 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 määräaikaisia työsopimuksia.

3. Työsopimuksen purkamista koeaikana työsopimuslain 1:4.4 §:n perusteella.

4. Työsopimuksen irtisanomista taloudellisista ja tuotannollisista syistä työsopimus lain 7:3 – 4 §:n perusteella.

5. Työsopimuslain 7:5 ja 7:7 - 8 §:ssä mainittuja tapauksia (liikkeen luovutus, saneerausmenettely, työnantajan konkurssi ja kuolema).

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

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

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

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

2 §
Irtisanomisen perusteet

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

1 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.

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

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

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

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

3 §
Irtisanomisajat

Työnantajan noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

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

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

Työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

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

Soveltamisohje
Työsuhteen kestoajan määräytyminen

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

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

Määräajan laskeminen

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

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

Esimerkki 1

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

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

Esimerkki 2

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

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

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

Irtisanomisajan kuluminen ja määräaikainen työsopimus

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

4 §
Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

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

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

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

Soveltamisohje

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

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

5 §
Irtisanomisesta ilmoittaminen

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

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

6 §
Irtisanomisen perusteen ilmoittaminen

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

II IRTISANOMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ

7 §
Soveltamisala

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

8 §
Irtisanomisen toimittaminen

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

9 §
Työntekijän kuuleminen

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

Soveltamisohje

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

10 §
Tuomioistuinkäsittely

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

11 §
Välimiesmenettely

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

12 §
Korvaus työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta

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

13 §
Korvauksen määrä

Korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka.

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

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

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

Soveltamisohje

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

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

III LOMAUTUS

14 §
Lomauttaminen

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

Ennalta-arvaamaton ja poikkeuksellinen tilanne

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

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

Soveltamisohje:

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

15 §
Ennakkoselvitys

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

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

16 §
Lomautusilmoitus

Työnantajan on ilmoitettava lomautuksesta työntekijälle henkilökohtaisesti. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti edellä 14 §:n 1 – 2 kappaleen mukaan määräytyvää ilmoitusaikaa noudattaen.

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

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

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

Poikkeukset lomautusilmoituksen määräajoista

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

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

Työnantajan korvausvelvollisuus eräissä poikkeuksellisissa tilanteissa

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

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

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

Jos työntekijä irtisanoo työsopimuksensa lomautuksen kestettyä 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 jatkua 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 kestoaika.

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 työvuoroluettelon ja työajan tasoittumissuunnitelman muuttamisesta. Näissä tapauksissa on kysymyksessä yleensä työaikajärjestelyt alalla tai yrityksessä noudatetun työajan puitteissa, eivätkä nämä tapaukset ole rinnastettavissa lyhennettyyn työaikaan siirtymiseen.

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 neliömetriä kohden. Vastikkeen perimisestä on ilmoitettava työntekijälle viimeistään kuukautta ennen maksuvelvollisuuden alkamista.

IV ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

17 §
Työvoiman vähentämisjärjestys

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

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

Soveltamisohje

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

18 §
Irtisanomista tai lomautusta koskeva ilmoitus luottamusmiehelle ja työvoimaviranomaiselle

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

19 §
Takaisinottaminen

Työsopimuslain 6 luvun 6 §:stä poiketen työantajan velvollisuus tarjota työtä työsopimuslain 7 luvun 3 ja 7 §:n mukaisesti irtisanotulle työtekijälle on neljä kuukautta työsuhteen päättymisestä lukien riippumatta työsuhteen kestosta.

Edellä mainiusta takaisinottovelvollisuudesta voidaan poiketa työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella. Sopimus tehdään työsopimuksen irtisanomis- tai päättymistilanteessa kirjallisesti. Siinä otetaan huomioon työnantajan toimenpiteet työntekijän uudelleen työllistymisen edistämiseksi.

Sopimuksen tekemisellä ja sen perusteella mahdollisesti maksettavalla vastikkeella saattaa olla vaikutuksia työntekijän työttömyysturvaetuuksiin. Työntekijälle on varattava riittävä aika ennen sopimuksen tekemistä selvittää sopimisen vaikutukset tilanteeseensa.

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 työhönosoitukset.

20 §
Seuraamusjärjestelmä

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

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

Muutoin seuraamusjärjestelmän osalta noudatetaan aiemmin vallinnutta käytäntöä.

21 §
Sopimuksen sitovuus

Tämä sopimus on voimassa työehtosopimuksen osana.

Kemianteollisuus KT ry
Eteläranta 10
PL 4
00131 Helsinki
Puhelin 09 172 841
etunimi.sukunimi@kemianteollisuus.fi
www.kemianteollisuus.fi

Teollisuusliitto ry
Hakaniemenranta 1 A
PL 107
00531 Helsinki
Puhelin 020 774 001
etunimi.sukunimi@teollisuusliitto.fi
www.teollisuusliitto.fi