VENETEOLLISUUDEN TYÖNANTAJAT RY:N

ja

TEOLLISUUSLIITTO RY:N

välinen

VENEENRAKENNUSTEOLLISUUDEN TYÖEHTOSOPIMUS

1.2.2018 – 31.1.2021

SISÄLTÖ

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA VENEENRAKENNUSTEOLLISUUDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI AJALLE 1.2.2018 - 31.1.2021 ... 3

TYÖEHTOSOPIMUS ... 13

YLEISTÄ ... 13
1 § Soveltamisala ... 13
2 § Liittojen väliset sopimukset ... 13
3 § Työnjohto ja järjestäytymisvapaus ... 13
4 § Työskentelyä koskevien määräysten noudattaminen ... 14
5 § Työrauhavelvoite ... 14
6 § Irtisanomisaika ... 15

TYÖAIKAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET ... 16
7 § Työaika ... 16
8 § Työajan tasaaminen ... 20
9 § Ruokailutauko ... 22
10 § Tarkkailu ... 23
11 § Vuorotyö sekä ilta- ja yötyö ... 23
12 § Hälytysluontoinen työ ... 23

PALKKAMÄÄRÄYKSET ... 24
13 § Palkkaus ... 24
14 § Työn vaativuuteen perustuva palkanosa ... 24
15 § Vaativuusryhmäpalkat ... 25
16 § Henkilön työsuoritus ja henkilökohtainen palkanosa ... 26
17 § Suorituspalkka ... 26
18 § Keskituntiansio ... 28
19 § Töiden järjestely ja siirto toiseen työhön ... 29
20 § Ylityö ... 29

ERINÄISET KORVAUKSET ... 30
21 § Palvelusvuosilisä ... 30
22 § Arkipyhäkorvaus ... 31
23 § Työvälineiden korvaus ... 32
24 § Työvälineiden hoito ... 33
25 § Muita korvauksia ... 33
26 § Palkanmaksu ... 34
27 § Matkakorvaukset ... 34

SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET ... 36
28 § Sairausajan ja äitiys- ja isyysvapaan palkka ... 36
29 § Lääkärintarkastukset ... 42
30 § Vuosiloma ... 43

ERINÄISET MÄÄRÄYKSET ... 45
31 § Luottamusmiehet ... 45
32 § Työturvallisuus ... 49
33 § Ammattiyhdistysmaksut ... 50
34 § Kokoontuminen työpaikoilla ... 50

35 § Ilmoitustaulujen käyttö ... 50
36 § Ryhmähenkivakuutus ... 50

37 § Teollisuusliiton hallintoelinten kokoukset ... 51

NEUVOTTELUJÄRJESTYS ... 51
38 § Jatkuva neuvottelumenettely ... 51
39 § Paikallinen sopiminen ... 51
40 § Erimielisyydet ja niiden ratkaiseminen ... 52
41 § Sopimuksen voimassaoloaika ... 52
42 § Sopimuskappaleet ... 53

LIITTEET ... 54
YLEISSOPIMUS (Liite 1) ... 54
TYÖSUOJELUVALTUUTETUN AJANKÄYTÖN LASKEMINEN (Liite 2) ... 69
LOMAPALKKASOPIMUS (Liite 3) ... 70
IRTISANOMISSUOJAA JA LOMAUTUSTA KOSKEVA YLEISSOPIMUS (Liite 4) ... 72
TYÖLLISTYMISEN JA MUUTOSTURVAN TOIMINTAMALLI (Liite 5) ... 83
VENEALAN OPASTAJAN OPAS (Liite 6) ... 85

VENETEOLLISUUDEN TYÖNANTAJAT RY
PUULIITTO RY

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA VENEENRAKENNUSTEOLLISUUDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI AJALLE 1.2.2018 - 31.1.2021

Aika 10.2.2018

Paikka Veneteollisuuden työnantajat ry, Eteläranta 10, Helsinki

Läsnä **Veneteollisuuden työnantajat ry**
Juha Teerimäki

Teollisuusliitto ry
Riku Aalto
Toni Laiho

1. Sopimuskausi

Todettiin, että osapuolina olevat liitot ovat 25.1.2018 saavuttaneet neuvottelutuloksen veneen-rakennusteollisuuden työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen teksti- ja palkkamuutoksista. Liitot ovat tänään allekirjoittaneet edellä mainittua alaa koskevan työehtosopimuksen.

Todettiin, että uusi työehtosopimus korvaa 1.2.2018 lukien osapuolten kesken ajalle 1.2.2017–31.1.2018 allekirjoitetun työehtosopimuksen. Tämä sopimus on voimassa 1.2.2018–31.1.2021.

Sopijapuolet sitoutuvat neuvottelemaan sopimuskauden viimeisen 12 kuukauden kustannusvaikutuksen ja mahdolliset tekstimuutokset ajalle 1.2.2020-31.1.2021 marraskuun 2019 loppuun mennessä. Mikäli neuvottelutulosta ei saavuteta marraskuun 2019 loppuun mennessä, voidaan työehtosopimus irtisanoa kahden kuukauden irtisanomisaikaa käyttäen päättymään 31.1.2020.

2. Palkantarkistukset ajalle 1.2.2018-31.1.2021

2.1 Paikallisten palkkaneuvotteluiden tavoitteet

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

2.2 Luottamusmiehelle neuvotteluja varten annettavat tiedot ja sopimusmenettely

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

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa ja periaatteet. Sopimus tehdään pääluottamusmiehen, tai jos luottamusmiestä ei ole valittu, henkilöstöryhmän kanssa ensimmäisen vuoden osalta 15.3.2018 ja toisen vuoden osalta 15.3.2019 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita. Sopimus tehdään kirjallisesti.

Työnantaja päättää korotusten kohdentamisesta paikallisesti tehdyn sopimuksen puitteissa. Korotusten tekemisen jälkeen työnantaja todentaa jaetun summan.

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

2.3 Palkantarkistusten toteutustapa ja suuruus

Vuonna 2018 palkkoja korotetaan 1,6 % suuruisella korotuksella. Ellei muusta toteutustavasta päästä sopimukseen, korotuksesta 1,2 % kohdennetaan yleiskorotuksena ja 0,4 % työnantajan päättämällä tavalla.

Vuonna 2019 palkkoja korotetaan 1,6 % suuruisella korotuksella. Ellei muusta toteutustavasta päästä sopimukseen, korotuksesta 1,0 % kohdennetaan yleiskorotuksena ja 0,6 % työnantajan päättämällä tavalla.

Yritys- tai toimipaikkakohtainen vuoden 2018 palkankorotus lasketaan työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien työntekijöiden helmikuussa 2018 ja vuoden 2019 palkankorotus helmikuussa 2019 maksettujen henkilökohtaisten tunti- tai kuukausipalkkojen summasta (ansiot aika-, urakka- ja palkkiotyössä ilman erillisiä, esim. palvelusvuosi-, vuorotyö-, olosuhde- jne. lisiä) tai muulla paikallisesti sovittavalla perusteella.

Soveltamisohje:

> Laskennassa ovat mukana kaikki helmikuussa työehtosopimuksen soveltamisalalla työskentelevät työsuhteen laadusta (toistaiseksi voimassa oleva, määräaikainen, osa-aikainen, tarvittaessa työhön tuleva) riippumatta. Helmikuussa palkallisilla vapailla olleiden tunti- tai kuukausipalkat, esimerkiksi palkallinen sairausaika ja vuosiloma, ovat mukana laskennassa. Palkallisella äitiysvapaalla olevan palkka lasketaan mukaan, jos hänelle ei ole otettu sijaista.
>
> Helmikuussa palkattomilla vapailla olevien palkkoja ei lasketa mukaan. Erään ei sisällytetä mm. seuraavia lisiä: luottamusmieslisiä, työsuojeluvaltuutetun korvauksia, ylityökorvauksia, tulosperusteisiä eriä, palvelusvuosi-, vuorotyö-, sunnuntai-, olosuhdelisiä, lomaraha, lomakorvaus jos työsuhde on päättynyt.

Sopijapuolet sitoutuvat neuvottelemaan sopimuskauden viimeisen 12 kuukauden kustannusvaikutuksen ja mahdolliset tekstimuutokset ajalle 1.2.2020-31.1.2021 marraskuun 2019 loppuun mennessä. Mikäli neuvottelutulosta ei saavuteta marraskuun 2019 loppuun mennessä, voidaan työehtosopimus irtisanoa kahden kuukauden irtisanomisaikaa käyttäen päättymään 31.1.2020.

2.4 Palkantarkistusten ajankohta

Korotukset toteutetaan 1.4.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien ja toisena sopimusvuonna lähinnä 1.4.2019 alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Mikäli korotuksen ajankohtaa myöhennetään, sopimus tulee tehdä kirjallisesti pääluottamusmiehen kanssa vuoden 2018 korotusten osalta 31.3.2018 ja vuoden 2019 korotusten osalta 31.3.2019 mennessä. Ellei yrityksessä ole luottamusmiestä, työnantaja käy neuvottelut koko henkilöstöryhmän kanssa. Sopimus tehdään kirjallisesti.

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

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

2.5 Palkkataulukot

Vaativuusryhmäpalkat

1.4.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:	senttiä/h
Vaativuusryhmä 1	922
Vaativuusryhmä 2	1 086
Vaativuusryhmä 3	1 263
Nuoret alle 18-vuotiaat	869

Lähinnä **1.4.2019** alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:	senttiä/h
Vaativuusryhmä 1	931
Vaativuusryhmä 2	1 097
Vaativuusryhmä 3	1 276
Nuoret alle 18-vuotiaat	878

Korotusten toteuttaminen yrityskohtaisissa palkkausjärjestelmissä

Yrityskohtaisten palkkausjärjestelmien mukaisia työnvaativuusluokkapalkkoja korotetaan 1.4.2018 lukien 1,2 prosentilla ja 1.4.2019 lukien 1,0 prosentilla.

2.6 Vuorotyö sekä ilta- ja yötyö

Vuorolisiä korotetaan **3,2 prosentilla 1.4.2018** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavasti:

Iltavuorolisiä korotetaan 3 **senttiä** tunnilta ja yövuorolisää 5 **senttiä** tunnilta. Iltavuorolisä on 94 senttiä tunnilta ja yövuorolisä 171 senttiä tunnilta.

2.7 Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvaukset

Pääluottamusmiehelle maksetaan korvausta seuraavasti:

1.4.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

Työpaikan työntekijäin lukumäärä	Korvaus euroa/kk
alle 51	89
51 - 100	112
101 - 275	166
yli 275	189

Työsuojeluvaltuutetulle maksetaan korvausta seuraavasti:

1.4.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

Työpaikan työntekijäin lukumäärä	Korvaus euroa/kk
alle 51	73
51 - 100	92
101 - 275	136
yli 275	156

2.8 Liittojen tuki

Liitot laativat yhteisen ohjeistuksen ja järjestävät koulutusta paikallisille osapuolille työehto-sopimusratkaisun mukaiseen palkkojen korottamiseen.

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

3. Tekstimuutokset 1.2.2018 alkaen

5 § Työrauhavelvoite

Numeroidaan määräyksessä jo oleva kappale kappaleeksi 1. ja lisätään määräykseen kohdat 2.-5., jotka ovat sisällöltään seuraavat:

2. Ammattiosasto, luottamusmiehet ammattiosaston edustajana ja työnantaja ovat velvollisia ylläpitämään työrauhaa työpaikalla. Työrauha-häiriön 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 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 liittojen tulee ohjata paikallisia osapuolia työrauhan ylläpitoon. Mikäli paikallinen erimielisyys liittyy työehtosopimuksen soveltamiseen tai tulkintaan, asia tulee käsitellä työehtosopimuksen mukaisessa neuvottelujärjestyksessä.

4. Työehtosopimuslain vastaiseen työtaistelutoimeen ryhtymisestä ja valvonta-velvollisuuden 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. Veneteollisuuden työnantajat 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 työehtosopimuksen vastainen.

Pöytäkirjamerkintä 2:

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

7 § Työaika, alakohta Työaikapankkijärjestelmä

Lisätään alaotsikon Työaikapankkiin voidaan siirtää seuraavat työajan korvaamiseen liittyvät erät uusi kohta:

- 58 vuotta täyttäneen työntekijän osalta työntekijän niin halutessa voidaan sopia vaihdettavan rahanarvoisia etuuksia vastaavaksi vapaaksi

26 § Palkanmaksu

Muutetaan 1. kappale muotoon:

Palkanmaksu tapahtuu vähintään kaksi kertaa kuukaudessa työntekijän osoittamaan rahalaitokseen. Paikallisesti sopien palkka voidaan maksaa myös kerran kuukaudessa. Jos palkka erääntyy pyhä-, itsenäisyys- tai vapunpäivänä, joulu- tai juhannusaattona taikka arkilauantaina, pidetään lähinnä edellistä muuta arkipäivää erääntymispäivänä. Palkan laskemista varten saadaan jättää seitsemän päivän palkka sisään.

28 § Sairausajan ja äitiys- ja isyysvapaan palkka

Lisätään alakohdan 11. (alle 10 vuotiaan lapsen sairastuminen) pöytäkirjamerkinnän 2 (Milloin poissaolo on välttämätön lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi) 2. kappaleeksi seuraava kappale:

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

29 § Lääkärintarkastukset

Lisätään valtioneuvoston asetuksen mukaiset syöpäseulonnat alakohdan Muut lääkärintarkastukset mukaisiin lääkärintarkastuksiin seuraavasti:

Muihin lääkärintarkastuksiin rinnastetaan lääkärintarkastukseen liittyvät lääkärin määräämät laboratorio- ja röntgentutkimukset. Niihin rinnastetaan myös aikaisemmin todetun kroonisen sairauden hoidon määrittämiseksi suoritettu lääkärintarkastus sekä raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset ja tutkimukset. Samoin niihin rinnastetaan syöpäsairauden ja äkillisen hammassairauden aiheuttama hoitotoimenpide *sekä valtioneuvoston asetuksen mukainen syöpäseulonta*.

37 § Puu- ja erityisalojen hallintoelinten kokoukset

Muutetaan määräyksen otsikko seuraavaksi: "Teollisuusliiton hallintoelinten kokoukset", muutetaan määräyksen 1. kappale seuraavaksi:

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

YLEISSOPIMUS

LUOTTAMUSMIESTEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN SEKÄ TYÖSUOJELUASIAMIEHEN ASEMAAN KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET (4 LUKU)

Lisätään alakohdan Palkka- ja siirtosuoja ensimmäisen kappaleen loppuun lause:

Ansiokehitystä arvioidaan vähintään kerran vuodessa paikallisesti sovittavalla tavalla.

TYÖNANTAJAN TIEDONANTOVELVOITTEET (5 luku)

Lisätään kolmanneksi alakohdaksi:

Oppisopimus- ja koulutussopimusoppilaat

Työnantaja on velvollinen ilmoittamaan pääluottamusmiehelle uusista oppisopimus- ja koulutussopimusoppilaista.

IRTISANOMISSUOJAA JA LOMAUTUSTA KOSKEVA YLEISSOPIMUS

3 § Irtisanomisajat

Poistetaan alakohdat Työnantajan noudatettavat irtisanomisajat ja Työntekijän noudatettavat irtisanomisajat päällekkäisinä työehtosopimuksen 6 §:n kanssa.

19 § Takaisinottaminen

Muutetaan määräys seuraavaksi (soveltamisohje jää ennalleen):

Työnantajan on *kulloinkin voimassaolevassa työsopimuslaissa määrätyn ajan työsuhteen päättymisestä lukien* tarjottava työtä tuotannollisella ja taloudellisella perusteella tai saneerausmenettelyn yhteydessä irtisanomalleen, työvoimatoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt.

4. Allekirjoituspöytäkirjaan

4.1 Irtisanottujen keskusjärjestösopimusten määräysten ja eräiden työsopimuslakiin tehtyjen muutosten kirjaaminen työehtosopimuksiin

Veneteollisuuden työnantajat ry ja Puuliitto ry (nykyinen Teollisuusliitto ry) ovat 13.10.2017 sopineet 15.2.2017 irtisanottujen keskusjärjestösopimusten määräysten ja eräiden 1.1.2017 voimaantulleiden työsopimuslain muutosten kirjaamisesta veneenrakennusteollisuuden työehtosopimukseen syksyn 2017 neuvottelukierroksella. Nämä muutokset kirjataan työehtosopimuksiin 13.10.2017 allekirjoitetun pöytäkirjan mukaisesti.

4.2 Jatkuva neuvottelu

Osapuolet sitoutuvat järjestelmälliseen jatkuvaan neuvotteluun sopimuskauden aikana työehtosopimuksen 38 §:n mukaisesti.

4.3 Työhyvinvointi

Liitot ovat yhtä mieltä siitä, että työhyvinvointitoiminta on jatkuvaa ja kokonaisvaltaista työn, työympäristön ja työyhteisön kehittämistä ja että henkilöstön hyvinvointi luo edellytyksiä myös menestyvälle liiketoiminnalle. Työikäisen väestön väheneminen korostaa lisäksi työurien pidentämiseksi suunnattujen toimien tärkeyttä.

Työhyvinvoinnin johtaminen on yksilöiden erilaiset tarpeet tunnistavaa johtamista. Perhetilanne, työvuorot, fyysinen kunto ja henkinen jaksaminen vaikuttavat eri-ikäisten ja erilaisissa elämäntilanteissa olevien yksilöiden ja sitä kautta koko työyhteisön työvireeseen. Työn rakentaminen yksilön vahvuuksien varaan tuottaa koko työyhteisölle lisäarvoa.

Liitot toteavat, että työmarkkinakeskusjärjestöjen työelämäryhmän asettama asiantuntija-ryhmä on laatinut raami- ja työurasopimuksiin perustuvan ikäohjelmamallin. Keskusjärjestöt käynnistävät mallin jalkauttamisen työpaikoille yhteistyössä Työturvallisuuskeskuksen kanssa.

Laadittu ikäohjelmamalli tarjoaa laajan tietopohjan ikäohjelman laatimiseen yrityksessä. Harkitessaan ikäohjelman tarpeelliseksi, yritykset voivatkin laajasti hyödyntää keskus-järjestöjen opasta ikäohjelman laatimiseksi. Oppaassa käsitellään muun muassa ikäjohtamista, työuran ja työssä jaksamisen suunnittelua sekä erilaisia työaikajärjestelyjä, jotka soveltuvat työssä jaksamisen tukemiseen.

Liitot suosittelevat paikallisia osapuolia selvittämään ja ottamaan käyttöön työhyvinvoinnin parantamiseen ja sairauspoissaolojen vähentämiseen sekä niiden pituuksien lyhentämiseen liittyviä toimintamalleja.

4.4 Poikkeukselliset taloudelliset vaikeudet

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

Yrityksessä tai työpaikalla todetaan yhdessä pääluottamusmiehen kanssa yritystä kohdanneet talous-, tilauskanta- tai työllisyysvaikeudet ja etsitään työvoiman sopeuttamiselle lievempiä keinoja yrityksen toimintaedellytysten palauttamiseksi. Paikallisten osapuolten pyytäessä liitot sitoutuvat käymään neuvotteluja tilanteen vaatimista toimenpiteistä ennen muihin toimenpiteisiin ryhtymistä.

4.5 Työehtosopimukseen tehtävät tekniset muutokset

Muutetaan työntekijäyhdistyksen nimi kaikissa työehtosopimusmääräyksissä Puuliitto ry:stä Teollisuusliitto ry:ksi.

4.6 Neuvottelukulttuurin ja paikallisen sopimisen edistäminen

Työehtosopimusosapuolet sopivat yhteisten koulutusten järjestämisestä ja toimista, joilla neuvottelukulttuuria, neuvotteluosaamista ja jatkuvaa vuoropuhelua edistetään työpaikoilla.

5. Sopimuksen voimassaolo

Työehtosopimus on voimassa 1.2.2018-31.1.2021 jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Sopijapuolet sitoutuvat neuvottelemaan sopimuskauden viimeisen 12 kuukauden kustannusvaikutuksen ja mahdolliset tekstimuutokset ajalle 1.2.2020-31.1.2021 marraskuun 2019 loppuun mennessä. Mikäli neuvottelutulosta ei saavuteta marraskuun 2019 loppuun mennessä, voidaan työehtosopimus irtisanoa kahden kuukauden irtisanomisaikaa käyttäen päättymään 31.1.2020.

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

6. Pöytäkirjan sitovuus ja tarkastaminen

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

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

Pöytäkirja todettiin molempien osapuolten allekirjoituksella tulleen tarkastetuksi ja hyväksytyksi.

VENETEOLLISUUDEN TYÖNANTAJAT RY

_____
Juha Teerimäki

TEOLLISUUSLIITTO RY

_____ _____
Riku Aalto Toni Laiho

VENETEOLLISUUDEN TYÖNANTAJAT RY:N

ja

TEOLLISUUSLIITTO RY:N

välinen

veneenrakennusteollisuuden

TYÖEHTOSOPIMUS

YLEISTÄ

1 § Soveltamisala

Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan Veneteollisuuden Työnantajat ry:een kuuluvien veneenrakennusalan jäsentoiminimien ja näiden kaikkien työntekijöiden välisissä työsuhteissa.

2 § Liittojen väliset sopimukset

Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan Veneteollisuuden työnantajat ry:n ja Teollisuusliitto ry:n välillä solmittuja sopimuksia:

Yleissopimus (Liite 1)

Lomapalkkasopimus (Liite 3)

Irtisanomissuojaa ja lomautusta koskeva yleissopimus (Liite 4)

Jos edellä mainittuihin sopimuksiin tehdään tämän työehtosopimuksen voimassa ollessa muutoksia, noudatetaan niitä, ellei jompikumpi tämän työehtosopimuksen allekirjoittaneista järjestöistä ole siitä irtisanoutunut, siitä päivästä lukien, jolloin ne keskusliittojen välisen sopimuksen mukaan tulee voimaan.

3 § Työnjohto ja järjestäytymisvapaus

1. Työnantajalla on oikeus ottaa toimeen ja lain sekä voimassa olevan työehtosopimuksen puitteissa erottaa työntekijä sekä määrätä työn johtamisesta. Jos se järjestö, johon työntekijä kuuluu, katsoo, että työntekijän toiminta ammattiyhdistyksessä on välittömästi antanut aiheen työntekijän erottamiseen, voidaan erottaminen alistaa keskusliittojen yhteisesti valitseman elimen tutkittavaksi.

2. Työnantajilla ja työntekijöillä on oikeus vapaasti päättää liittymisestään ammatillisiin järjestöihin.

3. Työnantajan on työhönoton yhteydessä selvitettävä uudelle työntekijälle työpaikan järjestö- ja neuvottelusuhteet sekä ilmoitettava työntekijäin pääluottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu.

4 § Työskentelyä koskevien määräysten noudattaminen

1. Asianomaisten velvollisuus on noudattaa työnantajan tai tämän edustajan antamia määräyksiä ja ohjeita, mikäli nämä eivät ole ristiriidassa voimassa olevan lainsäädännön, tämän työehtosopimuksen ja työsääntöjen kanssa.

2. Järjestyksen säilyttämiseksi työpaikalla on työnjohdon määräyksiä ja ohjeita noudatettava. Työnjohdon ja työntekijäin on keskinäisissä suhteissa esiinnyttävä asiallisesti ja arvoa antavasti toisiaan kohtaan.

3. Koepurjehduksella oltaessa noudatetaan päällikön ja miehistön välisissä suhteissa merimieslain määräyksiä.

5 § Työrauhavelvoite

1. Tämän työehtosopimuksen allekirjoittaneet liitot ovat velvolliset välttämään kaikkia työtaistelutoimenpiteitä, jotka kohdistuvat tähän työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen. Allekirjoittaneet liitot ovat sitä paitsi velvolliset huolehtimaan siitä, että myöskin niiden alaiset yhdistykset, työnantajat ja työntekijät, joita sopimus koskee, välttävät sellaisia taistelutoimenpiteitä 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 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 liittojen tulee ohjata paikallisia osapuolia työrauhan ylläpitoon. Mikäli paikallinen erimielisyys liittyy työehtosopimuksen soveltamiseen tai tulkintaan, asia tulee käsitellä työehtosopimuksen 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. Veneteollisuuden työnantajat 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 työehtosopimuksen vastainen.

Pöytäkirjamerkintä 2:

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

6 § Irtisanomisaika

1. Työsuhde päätetään noudattaen keskusjärjestöjen välistä irtisanomissuojaa ja lomautusta koskevaa yleissopimusta.

Työnantajan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä

- 14 päivän irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut enintään yhden vuoden;
- yhden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden mutta enintään neljä vuotta;
- kahden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli neljä vuotta mutta enintään kahdeksan vuotta;
- neljän kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli kahdeksan vuotta mutta enintään 12 vuotta;
- kuuden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta.

Työntekijän on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä

- 14 vuorokauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut enintään viisi vuotta;
- yhden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli viisi vuotta; ja

2. Lomautusmenettelyn yhteydessä noudatetaan edellä kohdassa 1. mainittua irtisanomissuojasopimusta.

3. Milloin työntekijä on synnytyksen vuoksi poissa työstä enintään 12 kuukauden ajan ja hän on tästä poissaolostaan ilmoittanut työnantajalleen tai poissaolo on aiheutunut raskauteen liittyneestä sairaudesta, ei hänen työsuhteensa tämän poissaolon vuoksi katsota katkenneen.

4. Paikallisesti voidaan sopia toisin työehtosopimuksen 6 § mukaisista irtisanomisajoista ja/tai työntekijän takaisinottamisesta (TSL 6 luku 6 §). Sopimuksessa on huomioitava työntekijän työsuhteen keston mukainen irtisanomisaika ja työllistymismahdollisuudet työvoimahallinnon edellyttämällä työssäkäyntialueella sekä työnantajan muut toimet työllistymisen edistämiseksi. Sopimus on tehtävä kirjallisena irtisanomis- ja työsuhteen päättämistilanteissa, ja se annetaan tiedoksi luottamusmiehelle.

TYÖAIKAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

7 § Työaika

1. Työaikaan nähden noudatetaan voimassa olevan työaikalain säännöksiä.

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

3. Työviikko alkaa maanantaina. Työvuorokausi alkaa klo 6.00, ellei paikallisesti muuta sovita. Sunnuntaityövuorokausi samoin kuin viikkolepokorvauksen laskemisessa käytettävä vuorokausi määräytyvät työvuorokauden mukaan.

4. Säännöllinen työaika voidaan järjestää myös siten, että se enintään yksi- ja kaksivuorotyössä 26 viikon pituisena ajanjaksona ja kolmivuorotyön osalta 52 viikon aikana tasoittuu kunkin työaikamuodon osalta sovittuun keskimääräiseen viikkotyöaikaan. Yksi- ja kaksivuorotyön osalta voidaan paikallisesti luottamusmiehen kanssa sopia enintään 52 viikon tasoittumisajasta ja säännöllisestä vuorokautisesta työajasta, enintään 12 tunnin pituiseksi, työajan enimmäismäärän ollessa viikossa enintään 52 tuntia.

Paikallisesti voidaan luottamusmiehen kanssa sopia tiettyä työtehtävää, työvaihetta tai ryhmää koskien, ettei ennakolta laadittavaa työajan tasoittumisjärjestelmää laadita, vaan työaika tasoittuu säädettyyn keskimäärään kalenterivuoden aikana.

Paikallisesti on sovittava, milloin kalenterivuoden aikana työaikakertymää tarkastellaan. Sopimus on tehtävä kirjallisesti ja se voi olla voimassa vain määräajan.

Pöytäkirjamerkintöjä:

1. Työaika keskeytyvässä kolmivuorotyössä on keskimäärin 36,9 tuntia viikossa ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä keskimäärin 35,3 tuntia viikossa.

Keskimääräinen säännöllinen vuotuinen työaika on niillä työntekijöillä, joilla on oikeus 24 päivän vuosilomaan, keskeytyvässä kolmivuorotyössä 1778 tuntia ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä 1699 tuntia. Niillä työntekijöillä, joilla on oikeus 30 päivän vuosilomaan, on vuotuinen keskimääräinen työaika keskeytyvässä kolmivuorotyössä 1741 tuntia ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä 1664 tuntia.

2. Työajan lyhenemisestä aiheutuva ansion vähentyminen korvataan siten, että työntekijä ansaitsee jokaiselta kolmivuorotyössä työskentelemältään säännöllisen työajan tunnilta senttimääräisen lisän, jonka suuruus keskeytyvässä kolmivuorotyössä on 7,4 % ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä 13,6 % tämän työehtosopimuksen mukaisesti määräytyvästä keskituntiansiosta. Muutoin työajan lyhentämisessä noudatetaan liittojen välillä solmittua pöytäkirjaa.

3. Osa-aikatyössä työntekijälle korvataan keskeytyvässä kolmivuorotyössä työajan lyhentämisestä johtuva ansionmenetys 7,4 %:lla ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä 13,6 %:lla jokaiselta säännöllisen työajan tunnilta ja siltä ajalta, kun työnantaja maksaa sairausajan palkkaa.

5. Työaikapankkijärjestelmä

Järjestelmän käyttöönotto

Työaikapankkijärjestelmän mahdollisesta käyttöönotosta sovitaan paikallisesti työnantajan ja luottamusmiehen välillä. Sopimus on tehtävä kirjallisesti.

Yksittäinen työntekijä voi irtisanoutua järjestelmän piiristä ennen sen käyttöönottoa ilmoittaessaan siitä työnantajalle ja sen jälkeen kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen.

Sen lisäksi mitä jäljempänä on sovittu noudatetaan työaikalain määräyksiä.

Työaikapankkiin voidaan siirtää seuraavat työajan korvaamiseen liittyvät erät

- säännöllisen työajan tasoittuminen
- vuorokautiset ja viikoittaiset ylityöt
- työajan lyhentämisvapaa
- 58 vuotta täyttäneen työntekijän osalta työntekijän niin halutessa voidaan sopia vaihdettavan rahanarvoisia etuuksia vastaavaksi vapaaksi

Vuosilomalain tarkoittama säästövapaa voidaan liittää osaksi työaikapankkijärjestelmää. Säästövapaan kertymisessä, antamisessa ja maksamisessa noudatetaan vuosilomalain määräyksiä.

Pöytäkirjamerkintä:

Tehdyistä ylitöistä pankkiin voidaan siirtää perusosa tai korotusosa tai molemmat ylityön osat.

Työaikapankkiin siirrettyjen vapaiden antaminen

Pankkiin kertyneiden vapaiden pitämisestä työnantaja ja työntekijä sopivat keskenään.

Vapaat annetaan ensisijaisesti kokonaisina päivinä ja mahdollisuuksien mukaan pitempinä yhtenäisinä ajanjaksoina.

Kertyneet vapaat on annettava 52 viikon aikana pankkiin siirrosta, ellei niitä ole annettu on ne maksettava 4 kohdan ensimmäisen kappaleen mukaisesti.

Palkanmaksu työaikapankkijärjestelmässä

Ellei vapaan antamisesta päästä sopimukseen, suoritetaan pankkiin siirrettyjen ylitöiden osalta yksinkertainen rahakorvaus. Säännöllisen työajan tunneilta ja työajan lyhentämispäivien ollessa kyseessä pitämättömät tunnit korvataan 50 %:lla korotettuna.

Työaikapankkijärjestelmässä olevan vapaan palkka maksetaan vapaan pitoajankohdan palkkaperusteiden mukaisesti. Työtä jota tehdään pankkivapaan aikana tai saman kalenteriviikon työtuntijärjestelmän tarkoittamina vapaapäivinä, maksetaan näiltä vapaapäivänä tehdyiltä tunneilta ylityölisää siten kuin viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

Työntekijän sairastuessa ennen sovittua pankkivapaan pitämistä on vapaa siirrettävä myöhemmin sovittavaan ajankohtaan, jos työntekijä sairastuu pankkivapaan aikana, kuluu vapaa sovitun mukaisesti.

Pöytäkirjamerkintä:

Jos työntekijä sairastuu ennen pankkivapaan pitämistä, palkka maksetaan sairausajan palkkamääräysten mukaisesti. Tapauksissa, joissa työntekijä sairastuu pankkivapaan aikana, vapaa kuluu sovitun mukaisesti.

Jos työnantaja on määrännyt tuotanto-osastolle, tuotantolinjalle tai työvuorolle työajanlyhennyksen, jotka ovat muuta kuin pankkiin sovittuja vuorovapaita, vuorovapaat kuluvat siten kuin työajan lyhentämisestä on sovittu. Työnantaja ei saa kuitenkaan määrätä vuorovapaita pankkivajeen ajalle.

Tämän työaikapankkijärjestelmän tarkoittamat vapaat luetaan työssäolopäivien veroisiksi päiviksi vuosilomaa ansaittaessa.

Työsuhteen päättyessä tai järjestelmästä luovuttaessa maksetaan työaikapankkiin kertyneet pitämättömät vapaat ensimmäisen kappaleen mukaisesti.

Pöytäkirjamerkintä:

Työaikapankin keskeisenä tarkoituksena on turvata toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa työskentelevien työntekijöiden kokoaikainen työ, ja vähentää suhdannesyistä johtuvaa lomautustarvetta. Järjestelmä sopii erityisesti yrityksiin, joissa tuotannon ja työvoiman määrän vaihtelut ovat merkittäviä eri vuodenaikoina.

6. Työaikalain 7 §:n mukaisessa työssä (jaksotyö) säännöllinen työaika määräytyy lain 7 §:n 1. momentin mukaan. Jaksotyöstä voidaan sopia paikallisesti työaikalain 7§:n luettelosta poiketen.

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

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

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

9. Säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä tarpeelliset väliajat työssä määrää työnantaja lain ja tämän työehtosopimuksen rajoissa. Käytännön vaatimista tilapäisistä muutoksista neuvotellaan sitä ennen pääluottamusmiehen kanssa.

10. Pysyvästä työtuntijärjestelmän muutoksesta on ilmoitettava hyvissä ajoin, kuitenkin vähintään seitsemän vuorokautta aikaisemmin ja tilapäisesti tarkoitetusta muutoksesta vähintään kaksi vuorokautta aikaisemmin, ellei kysymys ole hätä- tai siihen verrattavasta työstä. Työtuntijärjestelmän muutokseksi katsotaan myös työaikamuodon muutos.

Tilapäiseksi työtuntijärjestelmän muutokseksi katsotaan muutos, joka kerrallaan kestää enintään kaksi viikkoa.

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

Työntekijää voidaan kuitenkin, milloin niin sovitaan, pitää työssä jatkuvasti myös samassa vuorossa, ei kuitenkaan yövuorossa.

12. Yötyötä voidaan teettää työaikalain 26 §:n mukaisissa tilanteissa. Paikallisesti sopimalla yötyötä voidaan teettää muissakin kuin työaikalain 26 §:n tarkoittamissa tapauksissa.

13. Työntekijälle, jota tilapäisesti tarvitaan viikkolevon aikana työhön liikkeessä, laitoksessa tai yrityksessä suoritettavan työn säännöllisen kulun ylläpitämiseksi, korvataan menetetty viikkolepo lyhentämällä säännöllistä työaikaa viimeistään seuraavan kalenterikuukauden aikana viikkolevon aikana tehtyyn työhön käytetyllä ajalla.

Työntekijän suostumuksella voidaan viikkolepokorvaus antaa myös siten, että hänelle suoritetaan työpalkan sekä mahdollisten ylityö- ja sunnuntailisien lisäksi korvaus, kausi määräytyvät työvuorokauden mukaan.

Työntekijän kanssa on sovittava ennen viikkolepopäivänä tehtävää työtä, korvataanko menetetty viikkolepo antamalla vastaava vapaa tai maksamalla siitä rahakorvaus.

14. Työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin keskeytymätön lepoaika, ellei kysymyksessä ole varallaolo-aikana tehty työ.

Työntekijän suostumuksella vuorokausilepo voidaan lyhentää seitsemään tuntiin.

8 § Työajan tasaaminen

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

2. Vapaata annetaan kalenterivuoden aikana tehdyistä säännöllisistä työpäivistä seuraavasti:

vähintään	22 työvuoroa	1 vapaa
"	44	2 vapaata
"	66	3 "
"	88	4 "
"	110	5 "
"	132	6 "
"	154	7 "
"	176	8 "
"	198	9 "
"	206 "	9,5

Tehdyiksi säännöllisiksi työpäiviksi lasketaan myös ne työntekijän sairauden ajalle sattuvat työtuntijärjestelmän mukaiset työpäivät, joilta työnantaja maksaa sairausajan tai synnytysloman palkkaa sekä koulutusaika siltä osin kuin työnantaja korvaa ansion-menetyksen. Samoin rinnastetaan säännöllisiin työpäiviin kunnanvaltuuston ja -hallituksen ja niiden asettamien lautakuntien tai muiden pysyvien elinten ja Puu- ja erityisalojen liiton liittovaltuuston ja -hallituksen kokouksiin ja liittokokoukseen käytetty aika sekä työehtosopimuksessa sovituin edellytyksin valtiollisia vaaleja varten asetetun vaalilautakunnan tai toimikunnan kokouksiin käytetty aika, 50- ja 60-vuotispäivät, omat häät, lähiomaisen hautajaiset, kutsunnat, kertausharjoitukset sekä sairaan lapsen hoidon aiheuttama vapaa.

Jos annettava vapaa sisältyy em. säännöllisiä työpäiviä kartuttavaan aikaan, katsotaan vapaapäivä pidetyksi. Tällaiselta vapaapäivältä maksetaan korvaus keskituntiansion mukaan.

Sairaana olevaa työntekijää ei saa määrätä vuorovapaalle. Jos vuorovapaat kuitenkin annetaan tuotanto-osastoille, tuotantolinjalle tai työvuorolle samanaikaisesti, vuorovapaat kuluvat. Vuorovapaat kuluvat myös, jos työntekijälle on ilmoitettu vuorovapaista ennen sairastumistaan.

Työajan lyhennyksen määrästä vähennetään muut kuin kohdassa 1. mainitut vuotuista työaikaa lyhentävät sopimukseen tai käytäntöön perustuvat vuosilomajärjestelyt tai vuosittain säännöllisesti toistuvat ylimääräiset vapaapäivät.

Pöytäkirjamerkintä:

Työntekijän siirtyessä työskentelemään osa-aikaisesti esim. osa-aikaeläkkeen, osittaisen hoitovapaan, työnantajan päättämän osa-aikaistamisen tai sovitun osa-aikaistamisen johdosta, annetaan lyhennysvapaa sovitun työajan ja kokoaikatyön mukaisessa suhteessa, ellei työajan lyhennystä ole muulla tavalla huomioitu osa-aikatyön palkkauksesta sovittaessa.

3. Kalenterivuoden aikana kertynyt työajan tasaamisvapaa on annettava viimeistään kalenterivuoden loppuun mennessä, ellei työntekijän kanssa muuta sovita. Jos vapaita on kuitenkin pitämättä, maksetaan niiltä korvauksena 50 %:lla korotettu palkka tammikuun toisen palkanmaksupäivän yhteydessä.

Vapaan antamistapa jää yritystasolla ratkaistavaksi. Vuorovapaat voidaan käyntiajat huomioiden toteuttaa yrityksissä mm. seuraavasti:

- antamalla työpäivä vapaana,
- antamalla kaksi tai useampia työpäiviä vapaana kerrallaan,
- antamalla arkipyhäviikkojen välipäivä tai välipäivät vapaana,
- antamalla vapaapäivät tuotantotilanteen mukaisesti esimerkiksi kesäaikana.

Tasaamispäivät on annettava työnantajan määräämänä aikana joko työpäivä/-vuoro kerrallaan tai enintään 6,5 työpäivän tai –vuoron osalta puolina päivinä. Päivät voidaan myös antaa muulla tavalla, jos paikallisesti niin sovitaan.

4. Työntekijälle maksetaan korvaus vapaan ajalta keskituntiansion mukaan. Korvaus maksetaan sitä palkanmaksukautta koskevan palkanmaksun yhteydessä, jolloin vapaa pidetään.

Jos työntekijän vuorovapaisiin vaikuttavien työpäivien lukumäärä on kalenterivuoden lopussa

11 - 21	tai
33 - 43	"
55 - 65	"
77 - 87	"
99 - 109	"
121 - 131	"
143 - 153	"
165 - 175	"
187 - 197	

maksetaan hänelle seuraavana palkanmaksupäivänä puolet yhdestä vapaavuoro-palkasta.

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

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

5. Tämän pykälän tarkoittamissa työaikamuodoissa korvataan työ, joka ylittää asianomaisen työviikon työtuntijärjestelmän mukaisen viikkotyöajan, siten kuin työehto-sopimuksessa viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

6. Vuosiloman pituutta määrättäessä pidetään työssäolopäivien veroisina päivinä myös niitä päiviä, joina työntekijä on ollut estynyt tekemästä työtä tämän pykälän mukaisten vapaitten pitämisen vuoksi.

7. Työntekijän kanssa voidaan sopia myös siitä, ettei vapaata pidetä. Työajan lyhennysvapaan korvauksen lisäksi maksetaan vapaapäivänä tehdystä työstä työntekijälle 50 prosentilla korotettu palkka.

9 § Ruokailutauko

1. Säännöllisessä päivätyössä on työntekijällä vähintään 1/2 tuntia kestävä ruokailutauko, jolloin työntekijä saa vapaasti poistua työpaikalta.

2. Kaksivuorotyössä on työntekijällä 1/2 tunnin ruokailutauko työntekijän ajalla, kun taas kolmivuorotyössä ei työntekijällä ole ruokailutaukoa, vaan varataan hänelle tilaisuus ruokailuun työn aikana ja ruokailu tapahtuu vuorotyön suorittamisen kannalta kulloinkin sopivimpana ajankohtana.

Pöytäkirjamerkintöjä:

1. Työntekijällä on oikeus kaksi kertaa päivässä työn suorittamisen kannalta kulloinkin sopivimpana ajankohtana nauttia vakiintuneen tavan mukaan työpaikalla kahvi- ja voileipäannoksensa.

2. Jos työntekijä määrätään välittömästi säännöllisen työajan päätyttyä ylityöhön, sallitaan hänen pitää 15 minuutin levähdystauko, joka lasketaan työaikaan, edellyttäen, että ylityö kestää vähintään kaksi tuntia. Myös urakkatyössä tulee suorittaa vastaava korvaus maksamalla työntekijälle edellä mainituin edellytyksin sanotulta lepoajalta ko. työn mukainen aikapalkka.

10 § Tarkkailu

Työnantaja on oikeutettu järjestämään työajan ja tuotannon tarkkailun käyttämällä kontrollikelloa tai muita tarkkailulaitteita. Järjestelyn tulee olla sellaisen, ettei se aiheuta työntekijöille turhaa ajanhukkaa.

11 § Vuorotyö sekä ilta- ja yötyö

Varsinaisessa vuorotyössä maksetaan ilta- ja yövuoron tunneilta erityistä vuorotyölisää sentteinä seuraavasti:

1.1.2016 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

Iltavuoro	(esim. klo 14-22)	91 senttiä
Yövuoro	(esim. klo 22-06)	166 senttiä

1.4.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

Iltavuoro	(esim. klo 14-22)	94 senttiä
Yövuoro	(esim. klo 22-06)	171 senttiä

Pöytäkirjamerkintöjä:

1. Sunnuntaisin ja juhlapäivinä suoritetusta vuorotyöstä maksetaan vuoro-työlisää lain määräämin korotuksin.

2. Mikäli työntekijän säännöllinen työaika sijoittuu siten, että työtä tehdään klo 18.00 ja 24.00 välisenä aikana sen olematta vuoro-, yli- tai hätätyötä, maksetaan em. kellomäärien välille sattuvilta työtunneilta iltavuorolisää vastaava korvaus ja klo 00.00 ja 6.00 välille sattuvilta työtunneilta yövuorolisää vastaava korvaus.

3. Yötyötä voidaan paikallisesti sopimalla teettää muussakin, kuin työaikalain 26 §:n mainitsemissa tilanteissa.

12 § Hälytysluontoinen työ

1. Milloin työntekijä kutsutaan hänen poistuttuaan jo työpaikaltaan hälytys-luontoiseen työhön säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan hänelle vähintään yhden tunnin työpalkka sekä ylityökorvaus, milloin työ samalla on ylityötä. Tämän lisäksi maksetaan erityistä hälytysrahaa seuraavasti:

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

b) jos mainittu kutsu on annettu klo 21.00 ja klo 6.00 välisenä aikana, kahden tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus. Mikäli työ on samalla ylityötä, on ylityökorvaus tämän kohdan mukaisissa tapauksissa heti 100 %

2. Milloin työntekijälle hänen klo 16.30 mennessä päättyvällä säännöllisellä työajallaan ilmoitetaan, että hänen tulisi työpaikaltaan jo poistuttuaan palata samana päivänä ylityöhön, joka alkaa klo 21.00 jälkeen taikka työhön, joka edellä tarkoitetun työpäivän jälkeen vastaavasti alkaa klo 24.00 ja klo 6.00 välisenä aikana, maksetaan hänelle edellä kohdassa a) tarkoitettu ylimääräinen yhden tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus ilman ylityölisää.

3. Jos työ välittömästi liittyy seuraavan työvuorokauden työhön ei kysymys ole hälytysluontoisesta työstä.

PALKKAMÄÄRÄYKSET

13 § Palkkaus

Kuhunkin työhön käytetään parhaiten soveltuvaa palkkausjärjestelmää.

Palkka määräytyy työn vaativuuden, henkilön työsuorituksen, sekä henkilön ja/tai ryhmän työtulosten perusteella. Töiden vaativuus sekä henkilön työsuoritus arvioidaan työpaikkakohtaisesti.

Palkkaustapaa valittaessa tulee erityistä huomiota kiinnittää yrityksen kannattavuuden ja tuottavuuden sekä työntekijöiden ansioiden kehittymistä tukeviin palkkaustapoihin.

Työehtosopimuksen liitteenä olevaa, liittojen yhdessä laatimaa, koulutusaineistoa voidaan käyttää apuna paikallista palkkausjärjestelmää laadittaessa.

14 § Työn vaativuuteen perustuva palkanosa

Työnvaativuusryhmittely ja työn vaativuuden määrittäminen

Karkearyhmittely

Mikäli paikallisesti ei sovita muusta työn vaativuuden arviointijärjestelmästä, sijoitetaan työt kolmeen vaativuusryhmään seuraavasti.

Vaativuusryhmä 1: lyhyehköä käytännön kokemusta, normaalia vastuuta edellyttävät työt.

Vaativuusryhmä 2: normaalia ammattitaitoa, melkoista vastuuta edellyttävät työt normaalilla kuormituksella tai tason 1 työ kuormitukseltaan raskaana.

Vaativuusryhmä 3: työ vaatii monipuolista ja hyvää ammattitaitoa sekä merkittävää vastuuta edellyttävät työt kuormitukseltaan normaalina tai tason 2 työ kuormitukseltaan raskaana.

Työolosuhteet otetaan huomioon yhtenä kuormitustekijänä.

Pöytäkirjamerkintä:

Uutta palkkausjärjestelmää voidaan paikallisesti niin sovittaessa täydentää yritys-/toimipaikkakohtaisilla elementeillä tai korvata se muulla arviointijärjestelmällä. Näissä järjestelmissä tulee alimman vaativuuspalkan olla vähintään työehtosopimuksessa sovitun vaativuusryhmä 1:n ohjetuntipalkan mukainen ja ylimmän sovitun vaativuuspalkan vähintään vaativuusryhmän 3 ohjetuntipalkan suuruinen.

Yrityskohtaisen palkkausjärjestelmän laatimisessa huomioon otettavia näkökohtia on laajemmin käsitelty liittojen yhteisesti laatimassa koulutusaineistossa.

15 § Vaativuusryhmäpalkat

1.1.2016 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:	senttiä/h
Vaativuusryhmä 1	911
Vaativuusryhmä 2	1 073
Vaativuusryhmä 3	1 248
Nuoret alle 18-vuotiaat	859

1.4.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:	senttiä/h
Vaativuusryhmä 1	922
Vaativuusryhmä 2	1 086
Vaativuusryhmä 3	1 263
Nuoret alle 18-vuotiaat	869

1.4.2019 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:	senttiä/h
Vaativuusryhmä 1	931
Vaativuusryhmä 2	1 097
Vaativuusryhmä 3	1 276
Nuoret alle 18-vuotiaat	878

Pöytäkirjamerkintä:

Nuoren työntekijän suorittaessa samaa työtä kuin täysi-ikäinen työntekijä ja hänen omatessaan työn edellyttämän työtaidon ja kokemuksen, sekä pätevyyden, eikä hänen työskentelyynsä kohdistu ylityösäännösten lisäksi, muita lainsäädännöstä johtuvia rajoituksia, määritellään hänen palkkansa asianomaisen työn palkkaperusteiden mukaisesti.

16 § Henkilön työsuoritus ja henkilökohtainen palkanosa

Työntekijäntyösuorituksen arvioinnissa tarkastellaan hänen taitoaan suoriutua tekemistään töistä sekä kykyä ja halua kehittää osaamistaan.

Työnsuorituksen arvioinnin suorittaa työnantaja tai sen edustaja. Työsuorituksen arviointiperusteista ja arviointimenettelystä sovitaan työpaikkakohtaisesti.

Työsuorituksen arviointiperusteina voidaan käyttää työntekijän työtulosta, ammattitaitoa, monipuolisuutta, työtehtävien osaamisen kehittämistä ja/tai muuta työpaikalla tärkeäksi katsottua tekijää.

Työntekijöiden pätevyyden tarkistus suoritetaan vähintään kerran vuodessa ellei paikallisesti toisin sovita.

Henkilökohtainen palkanosa

Henkilön pätevyyden perusteella maksettavan palkanosan tulee sen jälkeen kun työsuhde on kestänyt 6 kuukautta, olla vähintään 4 prosenttia hänen hoitamansa tehtävän vaativuusryhmän ohjetuntipalkasta.

Yrityksessä/toimipaikassa henkilökohtaisten palkanosien summan täytyy olla vähintään 8 prosenttia ko. työntekijöitten ohjetuntipalkkojen summasta. Em. yritys-/ toimipaikkakohtaisen keskiarvon toteutuminen todetaan vuosittain, pääsääntöisesti työehtosopimuksen mukaisten palkankorotusten toteuttamisen jälkeen.

Em. henkilökohtaisen palkanosan minimi koskee kaikkia henkilökohtaisia tuntipalkkoja.

Urakkatyössä edellä mainittu, aika- ja palkkiotyötä koskeva henkilökohtaisen palkanosan yritys- tai toimipaikkakohtainen takuu huomioidaan niin, että työehtosopimuksen 7 §:ssä todetun urakkatyön hinnoitteluperusteeseen lisätään 8 prosenttia.

17 § Suorituspalkka

Jos työn laatu sen sallii ja se teknisesti on mahdollista, on se pyrittävä järjestämään urakkatyöksi käyttäen sopivinta jäljempänä tässä pykälässä mainituista suorituspalkkaustavoista.

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

Urakalla tarkoitetaan palkkaustapaa, jossa ansioiden määrä on välittömästi riippuvainen yksilön tai työryhmän tekemästä työmäärästä. Työtä ei ole sidottu määrällisesti vaan työntekijä voi itse säädellä työtulosta esim. koneiden sitä rajoittamatta. Työmäärä on ilmaistu etukäteen määriteltynä normiaikana ja työmäärän hinta aikayksikköä kohti työn vaativuuteen perustuvalla rahakertoimella.

> Suorassa urakassa työntekijän ansio muodostuu yksinomaan kulloisenkin suoritustason ja voimassa olevien yksikköhintojen perusteella. Osaurakassa ansio koostuu kiinteästä, yleensä työkohtaista tuntipalkkaa pienemmästä palkanosasta, joka määräytyy työhön käytetyn ajan perusteella sekä liikkuvasta osasta, joka määräytyy kulloisenkin suoritustason ja voimassa olevien yksikköhintojen perusteella.

Urakkatyö on, mikäli mahdollista, aikatutkimuksia hyväksi käyttäen hinnoiteltava siten, että työntekijäin ansio nousee normaalilla urakkatyövauhdilla 20 % hinnoitteluperustetta eli työkohtaista palkkaa korkeammaksi ja kasvaa työsuorituksen tai työtehon lisääntyessä vähintään samassa suhteessa.

Urakkatöissä tulee hinnoittelutasot saavuttaa normaalilla urakkatyövauhdilla

Palkkiopalkkauksessa palkka muodostuu työn vaativuuden ja henkilökohtaisen pätevyyteen perustuvasta kiinteästä osuudesta (henkilökohtaisesta tuntipalkasta) ja työtuloksen perusteella muuttuvasta palkkio-osuudesta. Palkkiopalkkauksessa ansioiden muodostumisessa käytettäviä normeja ei pääasiallisesti ole määritelty työmäärän avulla, vaan ne on sidottu johonkin tuotannolliseen tulokseen, esim. tuotannon määrään, laatuun, säästöihin, tuottavuuteen tai johonkin muuhun tuotantokustannusten kannata merkityksselliseen tekijään. Palkkaustapaa voidaan käyttää esimerkiksi silloin kun kone, tuotantolinja, prosessi tai työryhmä säätelee työmahdollisuuksia.

Soveltamisohje:

> Työntekijän työskennellessä sellaisissa palkkiopalkkatöissä, joissa työntekijän normaalia urakkatyövauhtia vastaava työmäärä voidaan mitata työnmittauksen avulla, tulee myös palkkiopalkkainen työ hinnoitella siten, että työntekijäin ansio nousee normaalilla urakkatyövauhdilla 20 % hinnoitteluperustetta eli ohjetuntipalkkaa palkkaa korkeammaksi ja kasvaa työsuorituksen tai työtehon lisääntyessä vähintään samassa suhteessa.

Suorituspalkkaustavan ja -perusteen tulee olla kaikille samaa työtä tekeville sama.

Pysyväksi tarkoitetun hinnoittelun helpottamiseksi voidaan käyttää myös määräajaksi sovittua koehinnoittelua.

Työ- ja tuotantomenetelmien muuttuessa suoritetaan uudelleenhinnoittelu. Menetelmämuutokseksi katsotaan koneissa, laitteissa tai muissa työvälineissä, raaka-aineissa ja työolosuhteissa tai -järjestelyissä tapahtuneet sellaiset pysyväisluontoiset muutokset, joilla on ko. hinnoittelun piirissä työskentelevien työntekijäin työmäärään tai saavutukseen huomattava muuttava vaikutus, verrattuna siihen tilanteeseen, jossa entisestä hinnoittelusta oli sovittu.

Pöytäkirjamerkintä:

> Mikäli paikallisesti ei päästä sopimukseen uudesta hinnoittelusta, alistetaan asia liitoille ja työtä tehdään henkilökohtaisella palkalla.

Jos voimassa olevia suorituspalkkoja halutaan muuttaa, joko työnantajan tai työntekijäin toimesta, muun kuin edellisessä kappaleessa mainitusta syystä, voidaan muutos tehdä asianomaisten välisellä sopimuksella. Ellei asianomaisten välillä päästä uusista

suorituspalkka perusteista yksimielisyyteen, jatkuu työ entisillä perusteilla, ja kysymys siirretään liittojen käsiteltäväksi.

Pöytäkirjamerkintä:

Tässä pykälässä tarkoitetut urakoita tai muita suorituspalkkoja koskevat paikalliset sopimukset voidaan puolin tai toisin irtisanoa kahden kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen ellei sopimuksessa ole muusta irtisanomisajasta sovittu.

18 § Keskituntiansio

1. Säännöllisen työajan keskituntiansiota laskettaessa käytetään laskenta-ajanjaksona edellistä vuosineljännestä.

2. Työntekijän keskituntiansio lasketaan siten, että hänen kunkin vuosineljänneksen aikana työajalta eri palkkaustapojen mukaan saamansa ansio mahdollisine erillisine lisineen, ylityö-, sunnuntaityö- ja palvelusaikalisiä lukuun ottamatta, jaetaan saman vuosineljänneksen tehtyjen tuntien kokonaismäärällä.

3. Uudelle työntekijälle maksetaan keskituntiansioon perustuva palkka enintään neljän kuukauden aikana hänen perustuntipalkkansa mukaan. Hänelle maksetaan kuitenkin taannehtivasti yllä mainitulta ajalta hänen keskituntiansionsa ja perustuntipalkkansa mahdollinen erotus, niin pian kuin se voidaan edellisessä 2. kappaleessa olevaa sääntöä noudattaen laskea.

4. Kappaleen 1. tarkoittamia vuosineljänneksiin perustuvia keskituntiansioita käytetään seuraavasti:

- 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 vuoden III vuosineljänneksen keskituntiansiota.

Tässä kappaleessa mainitut kuukausijaksot lasketaan alkaviksi ja päättyviksi tilikausien mukaan siten, että tilikauden jakautuessa kahdelle edellä mainituista maksukausista tai kahdelle vuosineljännekselle, tilikausi luetaan siihen jaksoon, jolle jakaantuu suurempi määrä säännöllisiä työtunteja.

5. Keskituntiansiota käytetään peruspalkkana työehtosopimuksessa mainittuja palkankorotusosia, kuten esimerkiksi yli- ja sunnuntaityökorotuksia laskettaessa. Lisäksi sitä käytetään tapauksissa, joissa työehtosopimus velvoittaa ansionmenetykseen kuten esimerkiksi sairausajan palkkaa ja arkipyhäkorvausta laskettaessa.

Pöytäkirjamerkintä:

Yleiskorotus maksetaan myös tunneilta, joiden keskituntiansio määräytyy ajalta ennen palkankorotusten voimaantuloa.

19 § Töiden järjestely ja siirto toiseen työhön

1. Jos aikapalkalla työskentelevä työntekijä ilman omaa syytään siirretään tuntityöhön, jossa tuntipalkka on hänen vakinaisessa työssään nauttimaansa tuntipalkkaa pienempi, maksetaan hänelle kuluvan tilikauden loppuun ja vähintään kuudelta päivältä entisen tuntipalkan mukainen palkka.

2. Milloin työntekijä työnantajan määräyksestä joutuu keskeyttämään aloittamansa sovitun urakan muun syyn kuin raaka-aineen puutteen takia eikä keskeytyksen aikana tehtävää työtä voida järjestää urakalle, maksetaan työntekijälle ajalta, jonka hänen urakkansa olisi kestänyt, kuitenkin korkeintaan kuudelta työpäivältä, hänen keskituntiansionsa mukainen palkka. Jos tuntityö jatkuu kauemmin kuin kuusi työpäivää, maksetaan sen jälkeiseltä tuntityöajalta palkkaa kuten edellisessä kohdassa on mainittu.

Pöytäkirjamerkintöjä:

1. Mikäli toiseen, korkeammin palkattuun tuntityöhön siirretty työntekijä pystyy heti suorittamaan tätä työtä sekä työtehoon että työnlaatuun nähden samalla tavalla kuin sanottua työtä varsinaisesti suorittava, niin maksetaan hänelle heti tämän uuden työn mukainen palkka.

2. Mikäli työnantaja työn puutteen johdosta ryhtyy vähentämään työvoimaa, on siinä, mikäli mahdollista, noudatettava sääntöä, että viimeksi irtisanotaan tehtaan käytölle tärkeitä ammattimiehiä, pitempiaikaisessa työsuhteessa olleet, invalidit ja suurperheiden huoltajat. Edellä olevaa määräystä ei kuitenkaan sovelleta tilapäisesti työhön otettuihin työntekijöihin.

20 § Ylityö

1. Ylityötä tehdään laissa säädetyin rajoituksin ja maksetaan siitä paitsi työpalkkaa alla mainituin tavoin laskettava ylityölisä.

Työaikalain mukaisten ylitöiden enimmäismäärien tarkasteluajanjaksona käytetään yksinomaan kalenterivuotta.

2. Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

3. Lauantaisin ja kirkollisten juhlapäivien samoin kuin vapun- ja itsenäisyyspäivän aattona maksetaan säännöllisen työajan jälkeen tehdystä ylityöstä heti 100 %:lla korotettua palkkaa, mikäli työntekijä on ollut työssä mainittuna päivänä säännöllisen työajan.

4. Kun viikoittaisen ylityön lisää on maksettu 8 tunnilta, korvataan sen jälkeen työviikon muut ylityölisään oikeuttavat tunnit ylityölisällä, jonka suuruus 100 % riippumatta siitä, onko kysymyksessä viikoittainen tai vuorokautinen ylityö.

5. Keskeytymättömässä vuorotyössä ja keskeytyvässä kolmivuorotyössä katsotaan viikoittaiseksi ylityöksi ne tunnit, jotka kullakin kalenteriviikolla ylittävät työtuntijärjestelmässä asianomaisen viikon säännölliseksi työajaksi vahvistetun työtuntimäärän, ellei ole sovittu näiden ylityötuntien korvaamisesta vastaavalla vapaa-ajalla.

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

7. Mikäli työntekijällä vuosiloman, sairauden tai työnantajan määräyksestä suoritetun matkan takia ei ole työviikon työtuntijärjestelmän mukaisina työpäivinä ollut mahdollisuutta tehdä työtä niin monta tuntia, että se vastaisi hänen säännöllistä viikoittaista työaikaansa ja hän tekee työtä työtuntijärjestelmän mukaisena vapaapäivänä, maksetaan vapaapäivänä tehdyistä työtunneista ylityölisää siten kuin viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

8. Mikäli työntekijä on työskennellyt uudenvuoden-, vapun-, helatorstai- ja itsenäisyyspäiväviikon lauantaina tai joulun ja pääsiäisen jälkeisenä lauantaina eikä ko. vapaapäivää ole sovittu annettavaksi muuna arkipäivänä, on sanottuna päivänä tehdystä työstä maksettava korotettu palkka, kuten viikkoylityöstä.

Vastatulleelle työntekijälle maksetaan ylityölisää korkeintaan neljän kuukauden aikana hänen perustuntipalkkansa mukaan, mutta hänelle suoritetaan taannehtivasti ylityölisän tarkistuksena yllä mainitulta ajalta hänen keskituntiansionsa mahdollisesti aiheuttama lisäys, niin pian kuin se voidaan edellisessä kappaleessa olevaa sääntöä noudattaen laskea.

ERINÄISET KORVAUKSET

21 § Palvelusvuosilisä

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

Lisä määräytyy seuraavasti:

Työsuhteen kesto/vuotta	Lisänä suoritettava euromäärä lasketaan kaavasta
5-9	1,5 x Lkk x KTA
10-14	2,5 x Lkk x KTA
15-19	4 x Lkk x KTA
20-24	6 x Lkk x KTA
25 tai enemmän	8 x Lkk x KTA

jossa Lkk on edellisen lomanmääräytymisvuoden lomaan oikeuttavien kuukausien lukumäärä.

KTA on työehtosopimuksen 18 § tarkoittama keskituntiansio, III neljännes.

Soveltamisohje:

Palvelusvuosilisä maksetaan osa-aikatyössä aina sen tuntimäärän mukaisena mikä on todellinen keskimääräinen työaika suhteessa kokoaikatyöhön. Lisäksi edellytetään, että muut palvelusvuosilisän maksamisen ehdot täyttyvät. Palvelusvuosi-lisä maksetaan todellisen keskimääräisen työajan suhteessa kokoaikatyöhön.

2. Kuuluuko työntekijä lisän soveltamispiiriin ja minkä perusteen mukaisesti mahdollinen lisä hänelle suoritetaan, todetaan vuosittain 30.11. Tällöin todettua perustetta noudatetaan seuraavaan tarkastusajan kohtaan asti. Työsuhteen yhdenjaksoisuutta laskettaessa noudatetaan vuosilomalain soveltamiskäytäntöä.

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

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

22 § Arkipyhäkorvaus

1. Uudenvuodenpäivältä, pitkäperjantailta, vapunpäivältä, helatorstailta, juhannusaatolta, juhannuspäivältä, jouluaatolta, ensimmäiseltä joulupäivältä, toiselta joulupäivältä ja toiselta pääsiäispäivältä maksetaan työntekijälle arkipyhäkorvauksena kahdeksan tunnin palkka keskituntiansion mukaan.

Arkipyhäkorvaus maksetaan myös loppiaispäivältä, mikäli se sijoittuu muuksi arkipäiväksi kuin lauantaiksi.

Soveltamisohje:

Osa-aikaiselle työntekijälle arkipyhäkorvaus maksetaan aina sen tuntimäärän mukaisena mikä on todellinen keskimääräinen työaika suhteessa kokoaikatyöhön. Esimerkit:

a) Mikäli työaika on järjestetty siten, että työtä tehdään 4 tuntia jokaisena työpäivänä, maksetaan arkipyhäkorvaus 4 tunnilta.

b) Mikäli työaika on taas järjestetty siten, että työtä tehdään kahden viikon jaksoissa ja vastaavasti pidetään vapaata kahden viikon jaksoissa, maksetaan arkipyhäkorvaus 4 tunnilta, osuupa arkipyhä sitten työ- tai vapaa-aikajaksoon.

2. Milloin työntekijä ei sairaudesta tai tapaturmasta johtuvan työkyvyttömyytensä vuoksi tai siitä syystä, että itsenäisyyspäivä sattuu hänen vapaapäiväkseen, ole oikeutettu lain mukaan itsenäisyyspäivän palkkaan, maksetaan sen sijasta arkipyhäkorvaus tämän pykälän mukaisesti.

3. Arkipyhäkorvaus maksetaan kuitenkin vain työntekijälle, jonka työsuhde on yhtäjaksoisesti kestänyt vähintään kolme kuukautta ennen ko. arkipyhää ja edellyttäen, että työntekijä on ollut työtuntijärjestelmän mukaisesti työssä viimeisenä arkipyhää edeltäneenä ja myös sen jälkeen lähinnä seuraavana työpäivänä tai toisena näistä päivistä, jos poissaolo on johtunut työnantajan luvasta tai työntekijän sairaudesta, reservin harjoituksesta, lomautuksesta tai muusta hyväksyttävästä syystä.

4. Arkipyhäkorvaus maksetaan tämän pykälän tarkoittamalle työntekijälle myös vuosiloman, enintään kolme kuukautta arkipyhää ennen kestäneen sairauden ja lakisääteisen vanhempainloman sekä taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuneen enintään kaksi viikkoa arkipyhää ennen kestäneen lomautuksen aikana sattuvilta arkipyhiltä sekä myös silloin, kun arkipyhä sattuu työntekijän vapaapäiväksi riippumatta siitä, onko työntekijä sanottuna päivänä ollut työssä vaiko ei. Jos poissaolo työtuntijärjestelmän mukaiseksi työpäiväksi sattuvana arkipyhänä on johtunut muusta kuin 3. momentissa mainitusta syystä, ei arkipyhäkorvausta kuitenkaan makseta.

5. Arkipyhäkorvausta ei makseta viikko- tai kuukausipalkalla olevalle työntekijälle.

23 § Työvälineiden korvaus

1. Mallipuusepän, kirvesmiehen ja puusepän ammateissa, joissa työntekijä joutuu jatkuvasti huomattavassa määrässä käyttämään omia työvälineitään, korvataan näiden kulutus vuosineljänneksittäin 50 eurolla. Mikäli työsuhde ei kuitenkaan ole kestänyt täyttä vuosineljännestä, maksetaan korvaus vastaavaa ajan ja korvaussumman välistä suhdetta noudattaen.

2. Muille työntekijöille työnantaja hankkii tarvittavat työkalut tai maksaa korvausta työntekijäin käyttämistä omista työkaluista tämän pykälän 1. kohdassa mainittua korvausmäärää ohjeena käyttäen ja sitä vastaavassa suhteessa soveltaen.

Pöytäkirjamerkintöjä:

1. 23 §:n 1. kohtaa sovellettaessa on edellytyksenä, että työntekijälle ei työnantajan ole tarvinnut kussakin kysymykseen tulevassa yksittäistapauksessa luovuttaa kirvesmiehen tai puusepän ammatissa tavallisesti käytettäviä ns., henkilökohtaisia työkaluja. - Sovittiin, että työpaikoilla laaditaan luettelot niistä työkaluista, jotka po. työntekijöillä tulee olla, jotta he pääsevät osallisiksi 23 §:ssä mainitusta korvauksesta.

2. Koneistajille ja viilaajille, näiden käyttäessä omia mittaus- tai erikois-työvälineitään, suoritetaan, mikäli niiden käyttöä työssä voidaan pitää välttämättömänä, eikä työnantaja anna vastaavia välineitä työntekijän käyttöön, neljännesvuosittain paikallisesti sovittava korvaus niiden kulutuksesta.

3. Mikäli työntekijä käyttää omia sähkökäyttöisiä työkalujaan, sovitaan työnantajan ja ao. työntekijän kesken niistä maksettavasta korvauksesta todellisia kustannuksia vastaavasti.

4. Työvälineet vakuutetaan työnantajan kustannuksella tulipalon varalta.

24 § Työvälineiden hoito

Työnantajan omistamia työvälineitä ja koneita samoin kuin raaka- ja tarveaineita, puoli-valmisteita ja valmisteita on hoidettava hyvin ja käsiteltävä työssä varovasti ja huolellisesti.

25 § Muita korvauksia

1. Työnantaja maksaa varusmiespalveluksen tai valintatilaisuuden edellyttämään kutsuntaan tai valintatilaisuuteen ensimmäisen kerran osallistuvalle työntekijälle kutsuntapäivän korvauksena yhden työpäivän ansiota vastaavan määrän.

Mikäli työntekijä kyseisinä päivinä on myös työssä, maksetaan hänelle lisäksi palkka työssäoloajalta.

Kutsuntapäivän tai valintatilaisuuden korvaus maksetaan vain siltä päivältä, jona toimitus pidetään.

Kutsuntaan tai valintatilaisuuteen liittyvään erilliseen lääkärintarkastukseen osallistuvalle korvataan ansion menetys siltä ajalta minkä hän hyväksyttävän selvityksen mukaan joutuu tarkastuksen takia olemaan poissa työstä säännöllisenä työaikanaan.

2. Työnantaja maksaa työntekijälle reservin harjoitusten ajalta palkkaa siten, että naimisissa oleva saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut ja naimaton 2/3 niistä.

3. Työnantaja korvaa työntekijälle, joka toimii valtiollisia vaaleja varten lain mukaan asetetun vaalilautakunnan tai -toimikunnan jäsenenä, sen ansionmenetyksen, mikä hänelle aiheutuu siitä, että lautakunnan tai toimikunnan kokous pidetään hänen työaikanaan.

4. Edellä tässä pykälässä mainitut korvaukset suoritetaan keskituntiansion mukaisesti.

5. Työntekijällä, joka on ollut yrityksen palveluksessa vähintään kolme kuukautta, on oikeus 50- ja 60-vuotispäivänään saada säännöllistä työaikaa vastaava palkallinen vapaa työstä silloin, kun merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.

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

Läheisellä omaisella tarkoitetaan tässä työntekijän avo- aviopuolisoa, lapsia ja ottolapsia, hänen vanhempiaan ja isovanhempiaan sekä veljiään ja sisariaan sekä avo- aviopuolison vanhempia.

26 § Palkanmaksu

1. Palkanmaksu tapahtuu vähintään kaksi kertaa kuukaudessa työntekijän osoittamaan rahalaitokseen. Paikallisesti sopien palkka voidaan maksaa myös kerran kuukaudessa. Jos palkka erääntyy pyhä-, itsenäisyys- tai vapunpäivänä, joulu- tai joulu- tai juhannusaattona taikka arkilauantaina, pidetään lähinnä edellistä muuta arkipäivää erääntymispäivänä. Palkan laskemista varten saadaan jättää seitsemän päivän palkka sisään.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Työsuhteen päättyessä irtisanomisen vuoksi erääntyvät saatavat on maksettava viimeistään päättymispäivää seuraavana työpäivänä. Purkutapauksissa saatavat on suoritettava kolmen työpäivän kuluessa työsuhteen päättymispäivästä ja työsuhteen purkautumistapauksissa kolmen työpäivän kuluttua siitä, kun päätös työsuhteen purkautumisesta tehtiin, ellei urakkatyöntekijän osalta työn määrän mittaaminen ja urakkapalkan laskeminen aiheuta esteitä. Saatavat on tällöinkin maksettava kuuden arkipäivän kuluessa työsuhteen päättymisestä.

Pöytäkirjamerkintä 2:

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

27 § Matkakorvaukset

1. Jos työntekijä joutuu työnantajan määräyksestä työskentelemään tehtaan piirin ulkopuolella niin kaukana vakinaisesta työpaikastaan, ettei hänellä ole tilaisuutta yöpyä kotonaan, korvataan hänelle tästä koituvat kustannukset seuraavasti:

a) Kaikki tarpeelliset matkakustannukset, joiksi luetaan rautatie- ja laiva- ym. matkalippujen hinnat, rautatie- ja laivaliput II -luokassa, matkatavaramaksut, sekä milloin matka tapahtuu yön aikana, makuulippujen hinnat vastaavassa luokassa.

Pöytäkirjamerkintä:

Kilometrikorvauksen suuruus määräytyy kulloinkin voimassa olevan, verohallituksen verovapaista matkakustannuksista antaman päätöksen mukaan.

b) Matkustamiseen käytetyltä ajalta maksetaan työntekijälle hänen keskituntiansionsa mukainen korvaus siltä osalta kuin matkustaminen on tapahtunut hänen säännöllisenä työaikanaan tai hänen palkkaryhmänsä mukaista ohjetuntipalkkaa vastaava korvaus siltä osalta kuin matkustaminen on tapahtunut säännöllisen työajan jälkeen, kuitenkin siten, että edellä mainittua korvausta sekä palkkaa säännöllisellä työajalla mahdollisesti suoritetusta työstä maksetaan yhteensä korkeintaan 16 tunnilta vuorokaudessa. Jos matkustaminen tapahtuu sunnuntaina tai juhlapäivänä, ei edellä mainitulla tavalla maksettavalle korvaukselle tule sunnuntaityökorotusta. Milloin työntekijälle on järjestetty makuupaikka, ei klo 21.00 - 7.00 väliseltä ajalta mainittua korvausta suoriteta.

c) Kultakin matkan alkamisesta laskettavalta vuorokaudelta, jonka työntekijä on matkalla tai paikkakunnalla jolla työ suoritetaan, maksetaan päivärahaa.

Milloin työntekijälle on järjestetty ilmainen ruoka, maksetaan hänelle 1/3 päivärahasta.

Täyden matkavuorokauden jatkeena olevasta vajaavuorokaudesta, joka käsittää vähintään kolme ja enintään kuusi tuntia, maksetaan osapäiväraha.

Tässä kohdassa tarkoitetun kotimaan päivärahan ja osapäivärahan suuruus määräytyy kulloinkin voimassa olevan, verohallituksen verovapaista matkakustannuksista antaman päätöksen mukaan.

Jos paikkakunnalla, jolla työ suoritetaan, hankitaan työntekijälle ruoka, maksetaan ensimmäisessä kappaleessa mainittu päiväraha ainoastaan matkustamiseen käytetyiltä vuorokausilta.

Päivärahan lisäksi korvataan yöpymiskustannukset suorittamalla joko majoittumiskustannusten korvaus tai yömatkaraha seuraavasti:

Ellei työntekijälle ole järjestetty majoittumismahdollisuutta, työnantaja korvaa työkomennuksen aikana syntyneet majoittumiskustannukset työnantajan hyväksymän selvityksen mukaisesti tämän kohdan ensimmäisessä kappaleessa tarkoitetun päivärahan enintään puolitoistakertaiseen määrään saakka.

Yömatkaraha 10 euroa suoritetaan sellaiselta päivärahaan oikeuttavalta matkavuorokaudelta, jona työntekijälle ei ole järjestetty ilmaista majoitusta tai hän ei ole saanut majoittumiskorvausta tai matkan ajaksi makuupaikkaa. Yömatkarahaa ei kuitenkaan suoriteta, milloin työntekijä on perusteettomasti jättänyt käyttämättä hyväkseen työnantajan varaaman ja ilmoittaman majoittumismahdollisuuden.

d) Pyhä- ja juhlapäivinä on työntekijä ollessaan työssä vieraalla paikkakunnalla, jossa hänelle kustannetaan vapaa ylöspito, oikeutettu saamaan, mikäli hän niin haluaa, c)-kohdan mukaisen päivärahan.

e) Milloin työntekijä ennen juhannus- tai joulupäivää on vieraalla paikkakunnalla yhtäjaksoisesti tehnyt työtä kuusi viikkoa, on hän, mikäli työn tekninen laatu tai muut pakottavat syyt eivät sitä estä, oikeutettu mainituiksi päiviksi matkustamaan kotiinsa, jolloin työnantaja korvaa hänelle edellisen mukaisesti maksun matkakustannuksista kotipaikalle ja sieltä takaisin työpaikalle, sekä matka-ajalta c)-kohdan kolmannen kappaleen mukaisen päivärahan ja c)-kohdan edellytyksin yömatkarahan, mutta ei mahdollisesti menetettyä työansiota.

f) Milloin työt tehdaspaikkakunnan ulkopuolella suorittaa paikkakuntalainen tai muu työntekijä, joka siellä on otettu työhön, ei hän ole oikeutettu tässä sopimuskohdassa määrättyihin etuihin.

g) Korvauksista maan rajojen ulkopuolella tehtävistä matkoista sovitaan kussakin tapauksessa erikseen.

2. Jos työntekijän oman auton käytöstä matkatyössä on ennen matkaa sovittu, maksetaan siitä sekä työnantajan kanssa sovitusta muiden henkilöiden tai tavaran kuljetuksesta omalla autolla korvaus verohallituksen vuosittain verovapaiksi vahvistamien määrien mukaisesti.

3. Milloin työ työnantajan toimeksiannosta suoritetaan tehdasalueen ulkopuolella yli viiden kilometrin matkan päässä ao. työntekijän vakinaisesta työpaikasta paikalla, josta työntekijä voi saapua yöksi kotiinsa, mutta ei voi käydä ruokailuaikana kotonaan eikä tehtaalla, maksetaan matkakulujen lisäksi ruokarahana 1/4 sen päivärahan määrästä, jota edellä 1. c)-kohdassa tarkoitetaan.

Sellaisissa tapauksissa, joissa työntekijä työn takia voi palata kotiinsa vasta niin myöhään, että hän normaalisti olisi aterioinut tänä aikana kaksi kertaa, maksetaan tässä kohdassa mainittu ruokaraha kaksinkertaisena.

Jos työntekijälle annetaan vapaa ruoka, ei ruokarahaa makseta.

Ateriakorvausta koskevaa määräystä ei sovelleta tapauksiin, joissa työntekijä joutuu liikkumaan saman yrityksen eri toimipaikoilla silloin, kun nämä toimipaikat ovat samalla paikkakunnalla tai muuten lähellä toisiaan ja ruokailumahdollisuudet ja –olosuhteet ovat näillä työpaikoilla vastaavia.

SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET

28 § Sairausajan ja äitiys- ja isyysvapaan palkka

1. Työnantaja maksaa työntekijälle, joka työnantajan hyväksymän selvityksen mukaan on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtä, sairausajan palkkana täyden palkan toisen sellaisen sairauspäivän alusta, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä. Sairausajan palkkaa maksetaan sen pituisen ajanjakson työpäiviltä kuin seuraavasta käy ilmi:

Jos sairaudesta tai tapaturmasta johtuva työkyvyttömyys alkaa ennen kuin työsuhde on jatkunut yhden kuukauden, maksaa työnantaja sairausajan palkkana 50 % työntekijän keskituntiansion mukaisesta palkasta, niiltä työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä, jotka ovat työkyvyttömyyden alkamispäivän ja sen jälkeisen 9 arkipäivän pituisen ajanjakson sisällä. Karenssipäivältä maksettavan palkan suhteen ja muutoinkin noudatetaan tämän pykälän määräyksiä.

Työsuhde, joka ennen työkyvyttömyyden alkua on jatkunut yhdenjaksoisesti	Ajanjakso
vähintään 1 kuukauden mutta alle 3 vuotta	28 päivää
3 vuotta mutta alle 5 vuotta	35 päivää
5 vuotta mutta alle 10 vuotta	42 päivää
10 vuotta tai kauemmin	56 päivää

Sairausajan palkka maksetaan myös karenssipäivältä, mikäli

- työntekijän työsuhde ennen työkyvyttömyyden alkua on yhdenjaksoisesti kestänyt vähintään 6 kuukautta,

- sairauden aiheuttama työkyvyttömyys on jatkunut kauemmin, kuin sairastumispäivän ja kuusi seuraavaa arkipäivää, tai
- mikäli työkyvyttömyys on aiheutunut työtapaturmasta.

Pöytäkirjamerkintä:

Sairausajan palkanmaksuun liittyvät menettelytapaohjeet

1 Yrityksen työterveyspalvelujen käyttö tulee olla ensisijaista

Työntekijän kyvyttömyys työn tekoon todetaan työehtosopimuksen 29 §:n mukaisesti ensisijaisesti yrityksen työterveyslääkärin lääkärintodistuksella. Muun lääkärin kuin työterveyslääkärin antama todistus työkyvyttömyydestä riittää perusteeksi sairausajan palkan maksamiselle tapauksissa, joissa hoidon kiireellisyyden, työterveyslääkärin kaukaisen sijainnin, vastaanottoajan soveltumattomuuden, erikoislääkärin tutkimuksen tarpeellisuuden, matkatyön tai muun perustellun syyn vuoksi työterveyslääkärin käyttö ei ole mahdollista. Jos sairauden laatu tai muu vastaava syy estää lääkärintodistuksen hankkimisen sairauden alkaessa, on se hankittava välittömästi esteen poistuttua.

2 Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet

Työnantaja on velvollinen maksamaan sairausajan palkkaa kun työntekijä on hyväksyttävästi selvittänyt sairausajan palkan maksamisen perusteet.

Mikäli työnantaja ei ole hyväksynyt työntekijän esittämää lääkärintodistusta, on hänellä oikeus osoittaa työntekijä työterveyslääkärin tai muun nimeämänsä lääkärin tarkastettavaksi sen selvittämiseksi, onko työntekijä sairauden vuoksi estynyt työtä tekemästä. Tällöin työnantaja suorittaa lääkärintodistuksen hankkimisesta aiheutuvat kustannukset.

Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet selvitetään työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

3 Luottamusmiesten tulee ohjata työntekijöitä työehtosopimuksen säännösten oikeaan soveltamiseen ja pyrkiä omalta osaltaan ehkäisemään väärinkäytöksiä

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

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

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

4 Selvä väärinkäyttö on työsopimuksen purkamisperuste

Mikäli sairausajan palkkaetuja käytetään väärin, ei sairausajan palkkaa makseta, Väärinkäyttö saattaa lisäksi johtaa työsopimuslain säännösten perusteella tapahtuvan työsopimuksen päättämiseen.

5 Sairastumisesta tulee tehdä ilmoitus työnantajalle viipymättä

Työntekijän tulee ilmoittaa sairastumisestaan lähimmälle esimiehelleen tai työnantajan ilmoittamalle muulle henkilölle viipymättä.

Ajoissa tehty ilmoitus on tärkeä sen vuoksi, että työpaikalla mahdollisimman varhaisessa vaiheessa tiedetään, onko joku mahdollisesti poissa ja miten poissa-olotapauksessa työt järjestetään.

Jos työntekijä tahallisesti laiminlyö ilmoittaa viipymättä sairastumisestaan työnantajalle, alkaa sairausajan palkan maksuvelvollisuus aikaisintaan sinä päivänä, jona ilmoitus on tehty.

6 Vapaa-ajan harrastusten aiheuttamien vammojen käsittely järjestelmässä

Esimerkiksi urheilusta johtuvat, varsinkin vaikeammanasteiset vammat aiheuttavat toistuessaan työnantajalle lisääntyviä sairausajan palkka-kustannuksia ja vaikeuksia työntekijän työhön sijoittamisessa.

Liitot kiinnittävät paikallisten osapuolten huomio yllä mainittujen ongelmien ennalta ehkäisemiseen ja vähentämiseen.

7 Sairauspoissaolojen ennaltaehkäisy

Liitot kiinnittävät paikallisten osapuolten huomiota sairauspoissaoloja ennalta ehkäisevään toimintaan.

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

Soveltamisohje:

Tätä soveltamisohjetta noudatetaan niissä tapauksissa, joissa sairauspoissaolo aikaisemmin on todistettu yksinomaan lääkärintodistuksella.

1. Työkyvyttömyys todetaan yrityksen työterveyslääkärin tai muulla työnantajan hyväksymällä lääkärintodistuksella.

2. Työntekijöiden sairastumiset voivat epidemioiden aikana olla siinä määrin lukuisia, että lääkäriin pääsy vaikeutuu. Sama tilanne voi syntyä tilapäisesti myös silloin, kun lääkärin palveluksia ei ole saatavilla siinä määrin, että asia voitaisiin muuten hoitaa.

3. Edellä 2. kohdassa tarkoitetuissa tilanteissa sairaus voidaan katsoa todistetuksi myös silloin, kun työterveyshoitaja tai terveydenhoitaja tutkimuksensa perusteella ilmoittaa havaitsemansa oireet ja mahdollisen sairasloman tarpeen enintään kolmeen vuorokauteen saakka kerrallaan edellyttäen, että kertautuvan todistuksen antaja on sama terveydenhoitaja. Tällöin on kiinnitettävä erityistä huomiota mahdolliseen lääkärinhoidon tarpeeseen. Osapuolet edellyttävät kuitenkin, että työterveyshoitaja tai terveydenhoitaja ennen sairaslomatodistuksen antamista on yhdessä lääkärin kanssa todennut edellä 2. kohdassa tarkoitetun tilanteen olemassaolon.

3. Sairausajan palkkaa ei kuitenkaan makseta, jos työntekijä on aikaansaanut sairauden tai tapaturman tahallisesti, rikollisella toiminnallaan, kevytmielisellä elämällään tai muulla törkeällä tuottamuksella.

4. Työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä, maksetaan hänen äitiysvapaansa ajalta palkkaa 42 päivän pituisen ajanjakson työpäiviltä työsopimuslain 4 luvun nojalla tulevan äitiysvapaan alkamis-päivästä lukien.

Milloin naispuolinen työntekijä on adoptoinut alle kouluikäisen lapsen, annetaan hänelle samoin edellytyksin adoptioon välittömästi liittyvänä 42 päivän pituinen äitiysvapaaseen rinnastettava vapaa, jonka ajalta työnantaja maksaa työntekijälle palkkaa äitiysvapaan palkan maksamista koskevien työehtosopimusmääräysten mukaisesti.

5. Isyysvapaan palkka

Kuuden (6) päivän isyysvapaajaksolta työntekijälle maksetaan säännöllisen työajan palkka. Isyysajan palkan maksussa noudatetaan samoja säännöksiä kuin äitiysvapaan palkan maksamisessa.

6. Sairausajan ja äitiysvapaan palkka lasketaan työehtosopimuksen 18 §:n mukaisen keskituntiansion perusteella.

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

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

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

Soveltamisohje:

Sopimusmääräyksen 1. kappaleessa mainitulla sopimuksella tarkoitetaan työnantajan ja työntekijän väliseen työsuhteeseen liittyvää tai muutoin heidän välillään tehtyä sopimusta, muttei sen sijaan työntekijän ja jonkun kolmannen henkilön välistä sopimusta.

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

8. Työntekijä on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle sairastumisestaan.

9. Työntekijälle, joka on työnantajan tukeman sairauskassan jäsen, on työnantaja velvollinen maksamaan 1. kappaleen mukaisen sairausajan palkan ehdolla, että sairauskassa vapautetaan suorittamasta hänelle sairausavustusta siltä ajalta, jolta työnantaja 1. kappaleen mukaisesti on palkkaa maksanut. Mikäli sairauden tai tapaturman aiheuttama työkyvyttömyys jatkuu yli sen ajan, jolta työnantaja 1. kappaleen nojalla on velvollinen palkkaa maksamaan, vastaa sairauskassa sääntöjensä mukaisesti jatkuvan avustuksen suorittamisesta.

10. Mikäli työpaikalla toimii sairausvakuutuslain alainen kassa, voi työnantaja toteuttaa kappaleeseen 1. perustuvat velvollisuutensa siten, että kassa maksaa myös 1. kappaleen edellyttämän sairausajan palkan ja työnantaja suorittaa kassalle kannatusmaksun, joka vastaa puheena olevasta sairausvakuutuslain ulkopuolella suoritettavasta avustuksesta aiheutuvia kustannuksia.

11. Alle 10-vuotisen lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan äidille tai isälle tämän työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevan määräyksen mukaisesti korvaus välttämättömästä, lyhyestä tilapäisestä poissaolosta. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä ja että poissaolosta annetaan työehtosopimuksen sairausajan palkan maksamista koskevien määräysten mukainen selvitys. Edellä sanottua sovelletaan myös yksinhuoltajiin.

Työntekijällä, jonka lapsi sairastaa valtioneuvoston päätöksen 1335/2004 (VNp sairausvakuutuslain 23 d §:n 2 momentissa tarkoitetuista vaikeista sairauksista ja vammasta) 1 §:ssä tarkoitettua vaikeaa sairautta, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen lapsen hoitoon, kuntoutukseen tai hoidon opastukseen sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

Pöytäkirjamerkintä:

1 Selvitys lapsen sairaudesta

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

Niin ikään sovelletaan lapsen sairastumistapauksessa ensisijaisesti epidemiatilanteisiin tarkoitettuja vuoden 1978 keskitetyn ratkaisun sosiaalipakettiin sisältyviä määräyksiä sairaslomatodistusten antamisesta.

2 Milloin poissaolo on välttämätön lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi

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

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

3 Lapsi sairastuu kesken työpäivän

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

4 Saman sairauden uusiutuminen

Mikäli lapsi sairastuu uudelleen samaan sairauteen työehtosopimuksiin tai alakohtaiseen käytäntöön perustuvan 30 päivän kuluessa, suoritetaan työehtosopimuksen sairausajan palkka myös lapsen hoidon osalta ilman karenssia, kuten se tapahtuisi työntekijän omankin sairauden osalta. Sopimuksen tarkoittamana saman sairauden uusimisena ei pidetä kahden tai useamman lapsen sairastumista peräkkäin alle 30 päivän välein samassa perheessä. Myöskään työntekijän ja lapsen peräkkäin sattuvat sairaudet eivät keskenään muodosta työehtosopimuksen tarkoittamaa uusiutumistapausta.

5 Poissaolon pituus

Sopimuksessa mainitulla lyhyellä tilapäisellä poissaololla tarkoitetaan yhden, kahden, kolmen tai neljän päivän poissaoloa. Poissaolon pituus on aina arvioitava tapaus tapaukselta ottaen huomioon muun muassa hoidon järjestä-

mismahdollisuudet ja sairauden laatu. Sopimus ei siten merkitse automaattista oikeutta neljän päivän palkalliseen enimmäispoissaoloon. Poissaolon ollessa sovittua pitemmän, ei korvausta suoriteta. Luonnollista on kuitenkin, ettei sairasta lasta voida aina jättää yksin lapsen sairauden jatkuessa pitempäänkin kuin sen ajan, jolta korvausta suoritetaan.

6 Yksinhuoltaja

Sopimuksen tarkoittamassa mielessä katsotaan yksinhuoltajaksi myös henkilö, joka ilman erillistä asumusero- avioeropäätöstä pysyvästi on muuttanut erilleen avio- tai avopuolisostaan sekä henkilö, jonka puoliso on estynyt osallistumasta lapsenhoitoon asevelvollisuuden suorittamisen, reservin harjoituksen, tai opiskelusta tahi työskentelystä toisella paikkakunnalla asumisen vuoksi.

7 Molemmat vanhemmat vuorotyössä

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

12. Korvaava työ

Työntekijän ollessa sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työsopimuksensa mukaisia työtehtäviä työnantaja voi tarjota korvaavaa työtä, jota henkilö kykenee terveyttään vaarantamatta tekemään. Ennen korvaavan työn aloittamista työnantajan tulee yhteistyössä työntekijän ja työterveyshuollon kanssa selvittää korvaavan työn soveltuvuus työntekijälle.

Korvaavan työn pitää olla tarkoituksenmukaista ja mahdollisuuksien mukaan työntekijän normaaleja työtehtäviä vastaavaa. Korvaavan työn sijasta työntekijälle voidaan järjestää ammatillista koulutusta.

29 § Lääkärintarkastukset

Lakisääteiset terveystarkastukset

Työnantaja korvaa säännöllisen työajan ansion, jonka työntekijä menettää työhön liittyvissä lakisääteisissä tai työnantajan määräämissä terveystarkastuksissa tai niihin liittyvissä matkoissa.

Muut lääkärintarkastukset

Työnantaja korvaa ansion seuraavissa tapauksissa:

Kysymyksessä on sairastumis- tai tapaturmatapaus, jossa on välttämätöntä päästä nopeasti lääkärintarkastukseen tai

muissa sairastumis- tai tapaturmatapauksissa, jos aikaa lääkärintarkastukseen ei ole saatavissa kohtuullisen ajan kuluessa työajan ulkopuolella.

Muihin lääkärintarkastuksiin rinnastetaan lääkärintarkastukseen liittyvät lääkärin määräämät laboratorio- ja röntgentutkimukset. Niihin rinnastetaan myös aikaisemmin todetun kroonisen sairauden hoidon määrittämiseksi suoritettu lääkärintarkastus sekä raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset ja tutkimukset. Samoin niihin rinnastetaan syöpäsairauden ja äkillisen hammassairauden aiheuttama hoitotoimenpide sekä valtioneuvoston asetuksen mukainen syöpäseulonta.

Työntekijän on ilmoitettava lääkäriin menostaan etukäteen työnantajalle. Jos tämä ei ole mahdollista, on ilmoitus tehtävä välittömästi, kun se on mahdollista. Työntekijän on esitettävä selvitys lääkärintarkastuksesta, odotus- ja matka-ajoista edellisessä kappaleessa mainituissa ja niihin rinnastetuissa tapauksissa myös siitä, ettei hän voinut saada vastaanottoa työajan ulkopuolella.

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

Laskenta

Edellä tarkoitettu ansionmenetys määräytyy työehtosopimuksen sairausajan palkan-laskentasääntöjen mukaan. Lakisääteisten terveystarkastusten osalta maksetaan matkakorvaukset työehtosopimuksen matkakorvauksia koskevien periaatteiden mukaisesti.

30 § Vuosiloma

1. Työntekijä saa vuosiloman vuosilomalain mukaan. Työntekijällä on oikeus saada lomaa kaksi ja puoli arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Jos työsuhde on lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä jatkunut yhdenjaksoisesti alle vuoden, työntekijällä on oikeus saada lomaa kaksi arkipäivää kultakin lomanmääräytymiskuukaudelta. Loman pituutta laskettaessa päivän osa pyöristetään täyteen päivään. Tämän ohella noudatetaan kulloinkin voimassa olevaa keskus-järjestöjen välistä lomapalkkasopimusta.

Työntekijän osallistuessa ammatilliseen kuntoutukseen, luetaan kyseiset arkipäivät työssäolopäivien veroisiksi päiviksi vuosilomaa ansaittaessa.

2. Jos työt loman ajaksi keskeytetään, ei niille työntekijöille, joilla ei ole oikeutta lomaan, suoriteta keskeytysajalta palkkaa eikä lomaan oikeutetuillekaan pidemmältä ajalta kuin heille on lain mukaan tuleva lomaa.

3. Loma-ajan palkka maksetaan loman alkaessa noudattaen tämän työehto-sopimuksen liitteinä olevien lomapalkkasopimuksen ja sen muutoksesta tehdyn sopimuksen määräyksiä. Alle kuuden päivän pituiselta lomajaksolta lomapalkka saadaan maksaa työsuhteessa tavanomaisesti noudatettavana palkanmaksupäivänä. Jos paikallisesti niin sovitaan, loma-ajan palkka voidaan maksaa tavanomaisena palkanmaksupäivänä.

4. Vuosilomaltaan työhön palaavalle työntekijälle suoritetaan lomaltapaluurahana 50 % hänen vuosilomapalkastaan.

5. Lomaltapaluurahasta suoritetaan ennakkona puolet vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä, jos vuosiloma on alle kuuden päivän pituisina lomajaksoina lomaltapaluuraha maksetaan kokonaisuudessaan ennakkona lomaa edeltävässä palkanmaksussa.

6. Sovittaessa vuosiloman siirrosta lomakauden ulkopuolelle tai loman jakamisesta työntekijä ei menetä työsuhteen päättyessä oikeuttaan lomaltapaluurahaan.

7. Lomaltapaluurahan saamisen edellytyksenä on, että työntekijä aloittaa vuosilomansa ilmoitettuna tai sovittuna ajankohtana ja palaa työhön heti vuosiloman päätyttyä.

Mikäli työntekijä on pois työstä, joko välittömästi ennen tai jälkeen vuosilomansa eikä hänellä ole poissaoloonsa alla mainittua syytä, suoritetaan työntekijälle vain puolet loman jälkeen maksettavasta lomaltapaluurahasta.

Lomaltapaluuraha suoritetaan kuitenkin, mikäli työntekijä välittömästi ennen vuosiloman alkamista tai vuosiloman päätyttyä työsuhteen kestäessä on ollut poissa työstä työnantajan suostumuksella tai on ollut estynyt saapumasta työhön vuosilomalain (162/2005) 7 §:n 1. tai 3. momentissa mainitun syyn takia.

Työstä poissaolo hoitovapaan vuoksi rinnastetaan tilanteisiin, joissa työntekijä on poissa työnantajan suostumuksella. Edellytyksenä on, että työntekijä palaa työhön hoitovapaalta työsopimuslain tarkoittaman ilmoituksen tai siihen myöhemmin perustellusta syystä tehdyn muutoksen mukaisesti.

Lomaltapaluuraha suoritetaan sen palkanmaksun yhteydessä, jolloin työntekijän palkka lomaltapaluupäivältä maksetaan tai olisi maksettu, mikäli hän ei edellä 3 kappaleessa mainitusta syystä olisi ollut estynyt saapumasta työhön.

Mikäli vuosiloma on jaettu, suoritetaan kunkin loman osan päätyttyä sitä vastaava osa lomaltapaluurahasta noudattaen vastaavasti, mitä edellä 1-4 kappaleissa on määrätty.

8. Lomaltapaluuraha voidaan paikallisesti sopia maksettavaksi joko yhtenä tai useampana eränä kuitenkin niin, että se on kokonaan maksettu viimeistään ennen seuraavan lomanmääräytymisvuoden alkua. Sopimus tehdään kirjallisesti ennen lomakauden alkua.

Jos työntekijän työsuhde päättyy ennen lomaltapaluurahan edellä tarkoitetulla tavalla sovittua maksamisajankohtaa, maksetaan se työsuhteen päättyessä, mikäli työntekijä muutoin on siihen tämän työehtosopimuksen mukaan oikeutettu.

Pöytäkirjamerkintöjä:

1. Jos työt loman ajaksi keskeytetään ja joku työntekijä, jolla ei ollut oikeutta lomaan tai ei niin pitkään lomaan kuin keskeytys kestää, haluaa tänä aikana työtä suorittaa, pyritään sitä työnantajan taholta hänelle järjestämään.

2. Lomaltapaluuraha maksetaan eläkkeelle siirtyvälle työntekijälle sekä työntekijälle, joka asevelvollisuuden suorittamisen jälkeen palaa työhön palvelukseen kutsutun asevelvollisen työ- ja virkasuhteen jatkumisesta annetun lain edellyttämällä tavalla.

3. Mikäli lomaltapaluurahan maksaminen normaalina palkanmaksupäivänä siirtyisi pitemmälle kuin viiden työpäivän päähän vuosilomalta paluusta, maksetaan lomaltapaluuraha viimeistään viidentenä työpäivänä.

4. Liitot suosittelevat, että työnantaja ilmoittaa 1.4. mennessä työntekijän vuosiloman ajankohdan, elleivät tuotannolliset syyt edellytä vuosilomalain mukaisten vähimmäisilmoitusaikojen noudattamista.

5. Mikäli työnantaja on muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä irtisanonut hänen työsopimuksensa päättymään vuosiloman aikana siten, että työntekijä on työsuhteen päättymisen vuoksi estynyt palaamasta vuosilomaltaan työhön, työntekijä ei tästä syystä johtuen menetä oikeuttaan lomaltapaluurahaan.

6. Työnantajan on annettava lomanmääräytymisvuoden päätyttyä selvitys vuosilomapalkasta, kuitenkin ennen vuosiloman alkamista.

7. Vuosilomapalkka maksetaan vuosilomalain 9 §:n tai 12 §:n perusteella riippuen siitä, miten osa-aikainen työskentely on sovittu toteutettavaksi.

Jos työntekijä on sopimuksen mukaisesti työssä niin harvoina päivinä, että hänelle ei kerry ainoatakaan 14 työssäolopäivää tai vain osa kalenterikuukausista sisältää 14 työssäolopäivää, täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi katsotaan sellainen kalenterikuukausi, jonka aikana työntekijälle on kertynyt vähintään 35 työtuntia tai vuosilomalain 7 §:ssä tarkoitettua työssäolon veroista tuntia. Tällaisen työntekijän palkka lasketaan vuosilomalain 12 §:n mukaan.

Vuosilomalain 12 §:n mukaisissa tapauksissa, mikäli työsuhde on jatkunut alle vuoden lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä on lomakorvaus 9 % ja yli vuoden jatkuneessa työsuhteessa 11,5 %.

ERINÄISET MÄÄRÄYKSET

31 § Luottamusmiehet

1. Tähän sopimukseen osallisen työntekijäliiton paikallisella osastolla on oikeus työpaikan työntekijöistä valita työpaikalle luottamusmiehiä. Kts. yleissopimus.

2. Edellisessä kohdassa tarkoitetun liiton toimitsijalla on, ilmoitettuaan siitä ao. teollisuuslaitoksen johdolle, oikeus käydä niissä tämän työehtosopimuksen käsittämissä teollisuuslaitoksissa, joiden järjestäytyneitä työntekijöitä hän edustaa.

3. Luottamusmiestehtävien hoitamista varten järjestetään pääluottamusmiehelle yleissopimuksen 4.1 kohdan edellyttämää säännöllistä vapautusta työstä seuraavasti:

Työpaikan työntekijäin lukumäärä			Säännöllisen vapautuksen määrä
alle		20	4 t / 4 viikkoa
20	-	50	3 t / viikko
51	-	100	6 t / viikko
101	-	275	15 t / viikko
yli		275	18 t / viikko

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

4. Pääluottamusmiehelle myönnettävän vapaa-ajan pituutta vahvistettaessa todetaan työpaikan työntekijäin lukumäärä vuosittain marraskuun 1. päivänä. Tämän mukaan vahvistetun vapautuksen pituutta noudatetaan koko seuraavan vuoden aikana.

Työntekijöiden lukumäärää vahvistettaessa huomioidaan kaikki ko. työpaikan työsuhteessa olevat työntekijät, jotka kuuluvat tämän sopimuksen soveltamisen piiriin.

5. Pääluottamusmiehelle maksetaan kuukausittain korvausta seuraavasti:

1.1.2016 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien::

Työpaikan työntekijäin lukumäärä			Korvaus euroa/kk
alle		51	86
51	-	100	109
101	-	275	161
yli		275	183

1.4.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien::

Työpaikan työntekijäin lukumäärä			Korvaus euroa/kk
alle		51	89
51	-	100	112
101	-	275	166
yli		275	1889

6. Jos työnantaja irtisanoo pääluottamusmiehen varamiehen työsopimuksen tai lomauttaa hänet silloin, kun hän ei toimi pääluottamusmiehen sijaisena taikka hänellä ei ole muutoinkaan luottamusmiehen asemaa, katsotaan irtisanomisen tai lomauttamisen johtuneen työntekijänluottamusmiestehtävästä, ellei työnantaja voi osoittaa toimenpiteen johtuneen muusta seikasta.

7. Pääluottamusmiehellä on oikeus saada kirjallisesti seuraavat yrityksen työntekijöitä koskevat tiedot:

A. Henkilötiedot

1 Työntekijän suku- ja etunimet

2 Palvelukseentuloaika uusista työntekijöistä ja irtisanomis- ja lomautustapauksissa kaikista työntekijöistä

3 Organisatorinen osasto

4 Palkkaryhmä tai vastaava, johon työntekijä tai hänen suorittamansa työ kuuluu

Edellä kohdissa 1., 3. ja 4. mainitut tiedot annetaan kerran vuodessa työehtosopimuksen tultua alalla hyväksytyksi ja sen aiheuttamien muutosten tultua yrityksessä toteutetuiksi tänä ajankohtana yritykseen työsuhteessa olevista työntekijöistä. Uusista työntekijöistä annetaan em. kohdissa 1-4. mainitut tiedot joko kustakin erikseen välittömästi työsuhteen alettua tai aikajaksoittain kuitenkin ainakin neljännesvuosittain. Kaikista työntekijöistä annetaan palvelukseentuloaikatieto irtisanomis- ja lomautustapauksissa.

B. Tilastotiedot palkoista

1. Keskituntiansio ilman erillisiä vuorotyö- ja olosuhdelisiä sekä sunnuntaityö- ja ylityökorotuksia

a) aikatyössä
b) urakkatyössä
c) tuotantopalkkiotyössä ja
d) palkkausmuodosta riippumatta

Edellä kohdissa a-d, kuten myös jäljempänä mainittuja keskituntiansioita laskettaessa sisällytetään jaettaviin palkkasummiin ylityön perusosat sekä mahdolliset erilliset prosenttiset tai senttimääräiset lisät. Kaikkia keskituntiansioita laskettaessa sisällytetään ao. jakajaan kaikki vastaavat todelliset työtunnit, ylityötunnit mukaan luettuina.

2. Keskituntiansio erillisine vuorotyö- ja olosuhdelisineen, ilman sunnuntaityö- ja ylityökorotuksia.

3. Keskituntiansio erillisine vuorotyö- ja olosuhdelisineen ja sunnuntaityökorotuksineen, mutta ilman ylityökorotuksia.

4. Kokonaiskeskituntiansio, joka sisältää kaikki tehdyltä työajalta maksetut palkat, myös ylityökorotukset.

Edellä mainittuja keskituntiansioita laskettaessa otetaan huomioon vain ne työntekijät, jotka annettaessa Kemianteollisuus ry:lle tietoja työntekijäpalkkatilastoa varten katsotaan täysin työkykyisiksi työntekijöiksi. Keskituntiansiot lasketaan erikseen mies- ja naistyöntekijäkunnasta.

Pääluottamusmies ei ole oikeutettu saamaan keskituntiansiotietoja, jotka koskevat kuutta henkilöä pienempiä työntekijäryhmiä.

Pääluottamusmies on oikeutettu saamaan mainitut tilastotiedot sekä tiedot tehtyjen työtuntien summista palkkausmuodosta riippumatta myös palkkaryhmittelyn puitteissa.

Keskituntiansiotietojen yhteydessä annetaan pääluottamusmiehelle myös tiedot työtuntien prosentuaalisesta jakaantumisesta palkkausmuodoittain (aika-, urakka- ja palkkiotyö) sekä ylityön prosenttisesta osuudesta tehdyistä työtunneista.

Edellä mainitut keskituntiansioita ja työtunteja koskevat tiedot pääluottamusmiehelle annetaan erikseen niiden työpaikkayksiköiden puitteissa, joilta edellytetään annettavaksi tiedot alan työntekijäpalkkatilastoa varten. Tällöin annetaan keskituntiansio- ja työtunteja koskevat tiedot samalla tavalla tehtaittain, toimipaikoittain tai osastoittain kuin ne ilmoitetaan palkkatilastoa varten.

Edellä mainitut tiedot annetaan neljä kertaa vuodessa välittömästi niiden valmistuttua. Annettavat neljännesvuositiedot koskevat samaa aikajaksoa, jolta tiedot edellytetään annettavaksi alan työntekijäpalkkatilastoa varten.

C. Työvoimaa koskevat tiedot

Työvoimaa koskevina tietoina pääluottamusmies on oikeutettu saamaan vuosineljänneksittäin tiedot yrityksen tai työpaikan työkykyisten työntekijöiden, oppilaiden ja harjoittelijoiden ja mahdollisten osa-aikatyöntekijöiden, erikseen miesten ja naisten, lukumääristä sekä työvoiman jakaantumisesta vuorotyölajeittain. Työvoimaa koskevat tiedot annetaan kunkin vuosineljänneksen sellaiselta ajankohdalta tai ajanjaksolta, jonka voidaan katsoa kuvaavan vuosineljänneksen normaalia työvoimatilannetta.

6. Pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle tulee järjestää asianmukaiset toimitilat ja toimistovälineet. Liitot toteavat yhteisenä tulkintanaan, että tavanomaisiin toimistovälineisiin kuuluu yrityksessä yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internet- yhteys (sähköposti). Arvioinnissa voidaan ottaa huomioon mm. yrityksen ja yhteisön koko, pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun tehtävien laajuus ja edellyttämä tarve sekä ajankäytön määrä. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

7. Pääluottamusmiehellä on oikeus perehtyä yrityksessä kulloinkin voimassa oleviin työn hinnoittelujärjestelmiin kuten suorituspalkkatyössä noudatettaviin hinnoittelu-perusteisiin ja eri palkkausmuodoissa käytettäviin olosuhdelisien määräytymis- ja laskentasääntöihin.

8. Ammattiyhdistyksen valitsemalla pääluottamusmiehellä on sama oikeus kuin lain mukaan on lakisääteisellä luottamusmiehellä perehtyä hätä- ja ylityöstä sekä niistä maksetusta korotetusta palkasta laadittuun luetteloon.

9. Pääluottamusmies saa yritystä tai työpaikkaa koskevat tiedot luottamuksellisina tehtäviensä hoitamista varten.

D. Vuokratyövoima

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

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

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

32 § Työturvallisuus

1. Paikallisesti voidaan sopia, että työnantaja hankkii työntekijöille työsuojelullisista syistä välttämättömät suojavälineet tai suojavaatetuksen.

2. Laminointityöntekijöille työnantaja hankkii kustannuksellaan neljä suojapukua vuodessa ja muille tuotantotyöntekijöille kaksi.

3. Työsuojeluvaltuutetun työstä vapautus määräytyy TT ja SAK yleissopimuksen toimialakohtaisen kertoimen mukaisesti, joka on veneen rakennusteollisuuden luokka 5:den mukaisesti 0,246.

4. Työsuojeluvaltuutettujen ja työpaikalla sovittujen asiamiesten toimikausi on 4 vuotta. Toimikausi alkaa 1.1.2008.

5. Työsuojeluvaltuutetulle maksetaan kuukausittain korvausta seuraavasti:

1.1.2016 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

Työpaikan työntekijäin lukumäärä	Korvaus euroa/kk
alle 51	71
51 - 100	89
101 - 275	132
yli 275	151

1.4.2018 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien:

Työpaikan työntekijäin lukumäärä	Korvaus euroa/kk
alle 51	73
51 - 100	92
101 - 275	136
yli 275	156

6. Jos työnantaja irtisanoo työsuojeluvaravaltuutetun työsopimuksen tai lomauttaa hänet silloin, kun hän ei toimi työsuojeluvaltuutetun sijaisena, katsotaan irtisanomisen tai lomauttamisen johtuneen työntekijän asemasta työsuojeluvaravaltuutettuna, ellei työnantaja voi osoittaa toimenpiteen johtuneen muusta seikasta.

33 § Ammattiyhdistysmaksut

Sovittiin, että työnantaja pidättää, mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, tähän sopimukseen osallisen ammattiliiton jäsenmaksut palkanmaksukausittain työntekijän palkasta, jotka tilitetään ao. liiton nimeämälle pankkitilille. Työntekijälle annetaan vuoden tai työsuhteen päätyttyä verotusta varten todistus pidätetystä summasta.

34 § Kokoontuminen työpaikoilla

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

1. Kokouksen pidosta työpaikalla tai muussa tämän sopimuksen tarkoittamassa paikassa on työnantajan kanssa sovittava, mikäli mahdollista, kolme päivää ennen aiottua kokousta.

2. Työnantaja osoittaa kokouspaikan, joka on joko työpaikalla tai työpaikan läheisyydessä, työnantajan hallinnassa oleva, tarkoitukseen soveltuva paikka. Ellei tällaista ole, on kysymyksestä tarvittaessa neuvoteltava tarkoituksenmukaisen ratkaisun löytämiseksi. Kokouspaikkaa valittaessa on huomiota kiinnitettävä mm. siihen, että työturvallisuudesta, työhygieniasta ja paloturvallisuudesta annettuja määräyksiä voidaan noudattaa ja että kokous ei häiritse liike- tai tuotantotoimintaa.

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

4. Kokouksen järjestäjillä on oikeus kutsua kokoukseen työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton ja sen alayhdistyksen sekä asianomaisten keskusjärjestöjen edustajia.

35 § Ilmoitustaulujen käyttö

Puu- ja erityisalojen liiton sekä sen paikallisten osastojen ilmoituksia ja tiedonantoja saadaan tehdasalueella kiinnittää vain työnantajan sitä varten osoittamalle ilmoitustaululle. Ilmoitukset eivät saa olla ristiriidassa tämän työehtosopimuksen kanssa eivätkä saa sisältää työnantajaa tai hänen edustajaansa loukkaavaa.

36 § Ryhmähenkivakuutus

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

37 § Teollisuusliiton hallintoelinten kokoukset

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

Työntekijän on ilmoitettava vapautuksen tarpeestaan niin pian kuin mahdollista sekä esitettävä kirjallinen kutsu ja jos se ei käy kutsusta ilmi, lisäksi muu asianmukainen selvitys kokoukseen tarvitsemastaan ajasta.

NEUVOTTELUJÄRJESTYS

38 § Jatkuva neuvottelumenettely

Liitot toteavat, että sopimuskauden aikana voidaan käynnistää neuvottelut työehtosopimuksen jonkin osan selventämiseksi tai kehittämiseksi. Mikäli sopimuskauden aikana on tarvetta neuvotella työelämän laadullisista kysymyksistä esim. laaja-alaisen työmarkkinaratkaisun tai merkittävän sopimusalaa koskevien lakimuutosten yhteydessä, osapuolet voivat tehdä tarvittavia esityksiä. Neuvotteluissa sovitut asiat voivat tulla voimaan sopimuskauden aikana.

39 § Paikallinen sopiminen

Työehtosopimuksessa erikseen mainituista asioista voidaan paikallisesti sopia toisinkin tämän työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti joko työnantajan ja työntekijän tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken. Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu.

Luottamusmiehen ja työnantajan välillä tehty sopimus sitoo työnantajaa sekä kaikkia luottamusmiehen edustamia työntekijöitä Sopimus on solmittava kirjallisena, jos jompi kumpi sopijapuoli sitä pyytää. Milloin sopimus on tehty kirjallisena se on työehtosopimuksen osa ja sitä sovelletaan senkin jälkeen kun työehtosopimuksen voimassaolo muutoin on lakannut.

Pöytäkirjamerkintä:

> Kun kysymys on koko yritystä, työosastoa tai suurempaa työryhmää koskevasta asiasta sovitaan siitä luottamusmiehen kanssa.

40 § Erimielisyydet ja niiden ratkaiseminen

1. Jos työnantajan ja työntekijäin välillä ilmaantuu erimielisyyttä tämän sopimuksen soveltamista, tulkintaa tai rikkomista koskevassa asiassa, on työpaikalla pyrittävä sovintoon neuvottelemalla työnantajan ja työntekijäin kesken. Neuvottelut on aloitettava ensi tilassa ja viimeistään viikon kuluessa siitä, kun neuvotteluesitys on tehty.

Neuvottelut on käytävä tarpeetonta viivytystä välttäen. Asian johdosta ei saa ryhtyä työnseisaukseen eikä muuhunkaan toimenpiteeseen toisen osapuolen painostamiseksi tai työn säännöllisen kulun häiritsemiseksi.

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

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

Liittokäsittely

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

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

Liittojen on viikon kuluessa selvitystyön päättymisestä käsiteltävä luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun työsuhteen päättämiseen liittyvät erimielisyydet liittojen välisessä neuvottelussa ja esitettävä omat kantansa asiassa. Liittojen kannat saatetaan tiedoksi työnantajalle.

3. Tästä sopimuksesta aiheutuvat erimielisyydet, joista sopimuspuolten kesken edellä 1 kappaleessa mainittua menettelyä noudattaen ei ole päästy yksimielisyyteen, voidaan alistaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

41 § Sopimuksen voimassaoloaika

Tämä sopimus on voimassa 1.2.2018 lukien 31.1.2021 saakka jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Sopijapuolet sitoutuvat neuvottelemaan sopimuskauden viimeisen 12 kuukauden kustannusvaikutuksen ja mahdolliset tekstimuutokset ajalle 1.2.2020-31.1.2021 marraskuun 2019 loppuun mennessä. Mikäli neuvottelutulosta ei saavuteta marraskuun 2019 loppuun mennessä, voidaan työehtosopimus irtisanoa kahden kuukauden irtisanomisaikaa käyttäen päättymään 31.1.2020.

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

42 § Sopimuskappaleet

Tätä työehtosopimusta on tehty kaksi yhtäpitävää kappaletta yksi kummallekin sopijaliitolle.

Helsingissä helmikuun 10. päivänä 2018

VENETEOLLISUUDEN TYÖNANTAJAT RY

Juha Teerimäki

PUULIITTO RY

Riku Aalto Toni Laiho

LIITTEET

YLEISSOPIMUS (Liite 1)

1 LUKU
YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

Lähtökohtia

Osapuolet pyrkivät kumpikin itse ja omien jäsenjärjestöjensä keskuudessa sekä työpaikoilla edistämään neuvottelusuhteita ja sopimustoimintaa sekä vaikuttamaan kolmikantavalmisteluun yhteiskunnallisessa päätöksenteossa.

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

Perusoikeudet

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

Työnjohto-oikeus

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

Osapuolten neuvottelut ja lausuntojen pyytäminen

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

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

Työehtosopimusosapuolten 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.

Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan Veneteollisuuden työnantajat ry:n jäsenyrityksissä jäljempänä mainituin rajoituksin. Työpaikalla tarkoitetaan tässä sopimuksessa Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton jäsenyrityksen tuotantoyksikköä tai sitä vastaavaa toimintayksikköä.

Organisaatio- yms. muutokset

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

Lakiviittaukset

Siltä osin kuin tässä sopimuksessa ei ole toisin sovittu, noudatetaan yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia (334/07) sekä työsuojelun valvonnasta ja 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, yhteistoimintalain mukainen neuvottelukunta on perustettava yritykseen tai sen osaan silloin kun henkilöstön määrä on yli 200, mikäli kaikki henkilöstöryhmät sitä haluavat.

Kehittämistoiminnan toteuttamiseksi voidaan paikallisesti sopia sellaisen yhteistoiminta-elimen 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 toiminta-suunnitelmaan. Sovittaessa voidaan edellä mainitut periaatteet sisällyttää myös työpaikalla laadittavaan kehittämistoiminta- tai muuhun vastaavaan suunnitelmaan. Työsuojelupäällikön ja -valtuutetun tehtävänä on osallistua suunnitelman laatimiseen, toteuttamiseen ja seurantaan.

3 LUKU
YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT JA YHTEISTOIMINTAORGANISAATIOT

3.1
Luottamusmiehiä koskevat määräykset

Valitseminen

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

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

Pääluottamusmiehen valitsemisen lisäksi ammattiosaston esityksestä sovitaan paikallisesti siitä, mille osastolle tai osastoa vastaavaan yksikköön valitaan luottamusmies. Tällöin tulee kiinnittää huomiota siihen, että sovitut toimialueet ovat tarkoituksen

mukaisia 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 sellaiset tehtävät, joita ei voida siirtää työsuojeluvaltuutetun esteen päättymisen jälkeen hoidettavaksi.

Asiamies

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

Toimikunta

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

Soveltamisalan rajoitus

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

3.3
Ilmoitukset

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

4 LUKU
LUOTTAMUSMIESTEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN SEKÄ TYÖSUOJELUASIAMIEHEN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

4.1
Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen

Vapautus

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

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

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

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

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

Ansionmenetyksen korvaaminen

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

Jos luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu, työsuojeluasiamies tai työsuojelutoimikunnan tai muun työsuojelutoimikuntaa vastaavan yhteistoimintaelimen jäsen suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin 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. Ansiokehitystä arvioidaan vähintään kerran vuodessa paikallisesti sovittavalla tavalla.

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

Ammattitaidon ylläpitäminen

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

Liikkeen luovutus

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

4.3
Työsuhdeturva

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

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

Yksilösuoja

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

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

Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun 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

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 ilmoituksen mukaisesti toimivat sijaisina.

5 LUKU
TYÖNANTAJAN TIEDOTTAMISVELVOITTEET

Palkkatilasto- ja henkilöstötiedot

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

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

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.

Oppisopimus- ja koulutussopimusoppilaat

Työnantaja on velvollinen ilmoittamaan pääluottamusmiehelle uusista oppisopimus- ja koulutussopimusoppilaista.

Työaikakirjanpito

Pääluottamusmiehellä on oikeus perehtyä hätä- ja ylityöstä työaikalain (605/96) mukaisesti laadittuun luetteloon siten kuin siihen on 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 esittää henkilöstölle tai sen edustajille:

Yrityksen tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen siihen perustuva selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta.

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

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

Viipymättä olennaiset muutokset edellä mainituissa tiedoissa.

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

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

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

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

Salassapitovelvollisuus

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

6 LUKU
HENKILÖSTÖN KESKINÄINEN TIEDOTUSTOIMINTA JA KOKOUSTEN JÄRJESTÄMINEN

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

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

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

7 LUKU
KOULUTUS

7.1
Ammatillinen koulutus

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

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

7.2
Yhteinen koulutus

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

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

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

Koulutukseen 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 koulutustyöryhmä on hyväksynyt, työnantaja on velvollinen maksamaan luottamusmiehelle, varapääluottamusmiehelle, työsuojeluvaltuutetulle - varavaltuutetulle, työsuojelutoimikunnan jäsenelle ja työsuojeluasiamiehelle heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta korvauksen ansionmenetyksestä, edellä mainituille luottamusmiehille enintään kuukauden ajalta ja työsuojeluluottamustehtävissä oleville enintään kahden viikon ajalta. Samoin maksetaan korvaus edellä mainituissa koulutuslaitoksissa järjestettyjen luottamusmiestoimintaan liittyvien koulutustilaisuuksien osalta ammattiosaston puheenjohtajalle enintään kuukauden ajalta, mikäli hän työskentelee yrityksessä, jossa on vähintään 100 asianomaisen alan työntekijää ja hänen johtamassaan ammattiosastossa on vähintään 50 jäsentä.

Lisäksi maksetaan edellisessä kappaleessa tarkoitetuista työntekijöistä kultakin sellaiselta kurssipäivältä, jolta ansionmenetyksen korvausta suoritetaan, kurssista sen järjestäjälle aiheutuvien ruokailukustannusten korvaukseksi keskusjärjestöjen välillä sovittu ateriakorvaus.

Edellä tässä kohdassa tarkoitettuja korvauksia työnantaja on velvollinen maksamaan samalle henkilölle vain kerran samasta tai sisällöltään vastaavasta koulutustilaisuudesta.

7.5
Sosiaaliset edut

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

8 LUKU
ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ

8.1
Yleistä

Ulkopuolisen työvoiman käyttöä tapahtuu yritysten piirissä kahdessa muodossa. Se perustuu toisaalta kahden itsenäisen yrittäjän väliseen kauppa-, hankinta-, urakka-, vuokraus-, toimeksianto-, työnteko- jne. sopimukseen, jolloin tarvittavan työn tekee ulkopuolinen yrittäjä ilman, että toisella sopijapuolella on mitään tekemistä työsuoritukseen nähden. Käytännössä tällaiseen sopimukseen perustuvaa toimintaa nimitetään yleensä alihankinnaksi tai aliurakoinniksi.

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

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

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

8.2
Alihankinta

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

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

8.3
Vuokratyövoima

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

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

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

9 LUKU
SOPIMUKSEN SITOVUUS

Tämä sopimus on voimassa työehtosopimuksen osana.

VENETEOLLISUUDEN TYÖNANTAJAT RY TEOLLISUUSLIITTO RY

TYÖSUOJELUVALTUUTETUN AJANKÄYTÖN LASKEMINEN (Liite 2)

Kaava työsuojeluvaltuutetun edustamien työntekijöiden lukumäärä x toimialakohtainen 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 vesirakennus-toiminta
0.208	7	Virvoitusjuomien valmistus; koneiden valmistus; autojen ja lento-koneiden 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 paperi-tuotteiden valmistus; turkisten muokkaus; laukkujen ja nahka-teosten 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

LOMAPALKKASOPIMUS (Liite 3)

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

1 §
Soveltamisala

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

2 §
Vuosilomapalkka ja lomakorvaus

1) Työntekijäin vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskentaperusteena on keskituntiansio, joka saadaan siten, että lomanmääräytymisvuonna työssäolon ajalta työntekijälle maksettu tai maksettavaksi erääntynyt palkka, hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta lukuun ottamatta, jaetaan vastaavien työtuntien lukumäärällä.

2) Työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus saadaan kertomalla hänen 1) kohdassa tarkoitettu keskituntiansionsa vuosilomalain 5 ja 6.1 §:ssä tarkoitettujen lomapäivien lukumäärän perusteella määräytyvällä seuraavasta taulukosta ilmenevällä kertoimella:

Lomapäivien Lukumäärä	kerroin
2	16,0
3	23,5
4	31,0
5	37,8
6	44,5
7	51,1
8	57,6
9	64,8
10	72,0
11	79,2
12	86,4
13	94,0
14	101,6
15	108,8
16	116,0
17	123,6
18	131,2
19	138,8
20	146,4
21	154,4
22	162,4

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

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

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

3 §
Työssäolon veroinen aika

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

4 §
Sopimuksen sitovuus

Tämä sopimus on voimassa työehtosopimuksen osana.

VENETEOLLISUUDEN TYÖNANTAJAT RY TEOLLISUUSLIITTO RY

IRTISANOMISSUOJAA JA LOMAUTUSTA KOSKEVA YLEISSOPIMUS (Liite 4)

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 §
Yleinen soveltamisala

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

1. merimiestyösopimuslaissa (756/11),

2. ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (531/17) 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 työsopimuslain 7:3 – 4 §:n perusteella.

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

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

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

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

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

2 §
Irtisanomisen perusteet

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

Soveltamisohje

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

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

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

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

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 määräytyvät työehtosopimuksen 6§ perusteella

Soveltamisohje
Työsuhteen kestoajan määräytyminen

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

Työsuhteen keskeytymättömyyden ohella on selvitettävä, mikä aika kerryttää irtisanomisaikoja pidentävää työsuhteen kestoaikaa. Asevelvollisten osalta tällaista aikaa on vain se aika, jonka työntekijä on yhtäjaksoisesti ollut työnantajan palveluksessa ennen asevelvollisuuslain (1438/2007) 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.

15 §
Ennakkoselvitys

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

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

16 §
Lomautusilmoitus

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

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

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

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

Poikkeukset lomautusilmoituksen määräajoista

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

Sopimukseen sisältyy lisäksi maininta lomautusilmoituksen tarpeettomuudesta tapauksissa, joissa hänellä "ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta

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

Työnantajan korvausvelvollisuus eräissä poikkeuksellisissa tilanteissa

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

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

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

Jos työntekijä irtisanoo työsopimuksensa lomautuksen 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 työtuntijärjestelmän muuttamisesta. Näissä tapauksissa on kysymyksessä yleensä työaikajärjestelyt alalla tai yrityksessä noudatetun työajan puitteissa, eivätkä nämä tapaukset ole rinnastettavissa lyhennettyyn työaikaan siirtymiseen.

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

Työn alkamisesta ilmoittaminen

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

Muu työ lomautusaikana

Lomauttaminen ei sopimuksen mukaan estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä.

Mikäli työntekijä on ottanut lomautusajaksi muuta työtä lomautusilmoituksen antamisen jälkeen mutta ennen kuin hänelle on ilmoitettu lomautuksen peruuttamisesta tai siirtämi-

sestä, 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

Työnantajan on kulloinkin voimassaolevassa työsopimuslaissa määrätyn ajan työsuhteen päättymisestä lukien tarjottava työtä tuotannollisella ja taloudellisella perusteella tai saneerausmenettelyn yhteydessä irtisanomalleen, työvoimatoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt.

Soveltamisohje

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

VENETEOLLISUUDEN TYÖNANTAJAT RY TEOLLISUUSLIITTO RY

TYÖLLISTYMISEN JA MUUTOSTURVAN TOIMINTAMALLI (Liite 5)

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 työllistymis-ohjelman tekemiseen, oma-aloitteiseen tai viranomaisaloitteiseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun, uudelleensijoitusvalmennukseen, työssä oppimiseen ja harjoitteluun taikka työllistymisohjelmansa mukaiseen työvoimapoliittiseen 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.

Veneteollisuuden Työnantajat ry
Teollisuusliitto ry

VENEALAN OPASTAJAN OPAS (Liite 6)

Venealan opastajaoppaan ovat laatineet tuotantojohtaja Veli Kärjä ja työsuojeluvaltuutettu Jari Santaluoto Nauticat Yachts Oy:stä sekä työsuojelusihteeri Pirkko Heikura Puu- ja erityisalojen liitosta. Opastajaopas perustuu osaltaan Turun Ammattiopistosäätiön projektipäällikön Jaakko Lainion tuottamaan aineistoon.

I Yleistä

Hyvin hoidettu työnopastus vähentää työtapaturmia, ammattitauteja ja sairaus poissa oloja. Työnopastuksen tarvetta tulee tulevaisuudessa lisäämään mm työntekijöiden ikääntyminen ja eläköityminen sekä käytettävien aineiden vaihtuminen.

Työturvallisuuslain mukaan työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijä perehdytetään riittävästi työhön.

Työhön perehdyttämisen tarkoituksena on, että työntekijä oppii tuntemaan työpaikan, sen toimintatavat ja ihmiset, oman työnsä ja siihen liittyvät odotukset.

Työnopastuksen tarkoituksena on, että työntekijä oppii tuntemaan ja hallitsemaan oman työnsä: työohjeet, häiriötilanteet, vaaratilanteet, terveysvaarat, laatuvaatimukset, koneet, laitteet, apuvälineet, käytön ja huollon, raaka-aineet, työpisteen järjestyksen ja siisteyden, turvamääräykset ja suojavälineet sekä työn aiheuttamat fyysiset ja henkiset kuormitukset.

Työnopastusta tulee antaa aina uusille työntekijöille myös työssäoppijoille, aineen, koneen/laitteen tai työmenetelmän vaihtuessa. Sitä tarvitaan myös silloin, kun työ toistuu harvoin, turvallisuusohjeita laiminlyödään, tilanne poikkeaa tavanomaisesta, työpaikalla sattuu usein työtapaturmia sekä havaitaan annetuissa työnopastusohjeissa puutteita.

Työnopastajan tulee saada asianmukainen koulutus, ja täydennyskoulutusta, jos työpaikalle tulee uusia koneita/laitteita tai kemiallisia aineita. Opastajan ansiot eivät saa pudota. Opastajalle voidaan maksaa korvausta opastuksesta.

Veneteollisuudessa työnopastus voidaan antaa ammattiryhmittäin esim. puuntyöstö, laminointi, sisustuspuusepät, pintakäsittely.

Pääurakoitsijan velvollisuus on muistuttaa aliurakoitsijoita heidän velvollisuudestaan antaa omille työntekijöille lain vaatima työnopastus. Aliurakoitsija voi hyödyntää pääurakoitsijan kouluttamaa työnopastajaa.

Ammattiryhmittäin voidaan tehdä työnopastajan avuksi tarkistuslista.
Tarvittaessa annetaan opastettavalle työohjeet.

II Työhön opastukseen valmistautuminen

Työnopastaja valmistautuu ennen työntekijän työnopastusta arvioimalla työnopastuksen riittävyyden: opastamisen tarve, aika, mitä tehdään, aikataulu sekä opastettavan taustatiedot ja osaaminen.

Työnopastusaikaa varattaessa on otettava huomioon työntekijän henkilökohtaiset (mm ikä, fyysinen ja henkinen suorituskyky, koulutus) tarpeet, työpisteen moninaisuus, vaaratekijöiden suuruus/laajuus.

Työnopastuksen jälkeen tehdään seuranta 2-4 viikon jälkeen annetusta opastuksesta.

III Työnopastuksen toteuttaminen

1. Työntekijän yleiset velvollisuudet terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta

   Työntekijälle on kerrottava, että hänen on:
   - noudatettava annettuja turvallisuusohjeita ja työsuojelulainsäädäntöä
   - käytettävä hänelle annettuja henkilökohtaisia suojavarusteita
   - ilmoitettava viipymättä havaitsemistaan vioista ja turvallisuutta vaarantavista puutteista lähimmälle esimiehelle tai työpaikan vastuuhenkilölle
   - huolehtia työpisteen siisteydestä ja järjestyksestä, jotta liimat, liuotinaineet, hartsit, kovetteet, lakat ja kyllästeet säilytetään niille osoittamissa paikoissa
   - suoja- ja turvalaitteiden poistaminen ilman työnantajan lupaa on ehdottomasti kielletty
   - huolehtia, ettei omassa työssä aiheuta vaaraa toisille työntekijöille

2. Yrityksessä olevat turvallisuusohjeet
   - terveystarkastukset
   - paloturvallisuus

3. Henkilökohtaiset suojavarusteet

   Henkilökohtaisia suojavarusteita on käytettävä annettujen ohjeiden mukaan, on korostettava työntekijälle, että käyttämällä suojavarusteita vähennetään työtapaturmia, ammattitauteja ja sairauspoissaoloja. On kysymys työntekijän omasta terveydestä.

   Suojavaatetus
   - työntekijän on käytettävä asianmukaista suojavaatetusta

   Hengityksensuojain
   - suojaimia on käytettävä lähes aina, jos työpaikan ilmassa on liuotinhöyryjä ja tarvittaessa lujitemuovikomposiittien hiomisessa ja työstämisessä
   - suojain on valittava ottaen huomioon onko kyseessä pölyille vai kaasumaisille aineille altistuminen
   - hengityssuojain on puhdistettava käytön jälkeen ja huollettava riittävän usein sekä puhdistettava valmistajan tai maahantuojan ohjeiden mukaan
   - suojainta on säilytettävä siten, ettei lika ja kosteus pääse siihen

   - jos on epäilystä, ettei happea ole riittävästi työskenneltäessä veneen sisällä, käytetään paineilmalaitteita ja on varmistettava, että työntekijä saadaan ulos esim. nostovyön avulla

   Suojalasit
   - suojalaseja suositellaan käytettäväksi mm hionta- ja sahaustöissä
   - hartseja ohennettaessa ja sekoitettaessa on vaarana hartsin roiskuminen silmiin samoin kuin polyuretaanin vaahdotuksessa
   - kontaktilinssejä eli piilolaseja ei suositella laminointitöissä, sillä joistakin liuotteista ja kemikaaleista lähtevä höyry voi ne turmella

   Kuulonsuojaimet
   - kun melualtistus ylittyy sallitun 85 dB, on käytettävä kuulonsuojaimia

   Suojakäsineet
   - puu- ja metallitöissä käytetään tarvittaessa sopivan kokoisia suojakäsineitä
   - käytettävä soveltuvia käsineitä työvälineiden pesussa ja laminoinnissa

   Polvisuojaimet
   - polvet suojataan tarvittaessa asianmukaisilla suojaimilla

   Turvavaljaat
   - turvavaljaita on käytettävä korkeilla paikoilla työskenneltäessä, ellei voida putoamisvaaraa poistaa suojakaiteilla, jotka ovat ensisijainen torjuntakeino.

4. Putoamisvaaran torjunta
   - suojakaiteita ja muita turvarakenteita ei saa poistaa ilman lupaa
   - nojatikkaat ovat hyväksyttävissä vain tilapäisenä kulkutienä, ei työskentelyalustana. Veneen laitaan nojalleen asetettavat tikkaat on syytä kiinnittää yläpäästään esim. sitomalla ne kiinni kannen kaidepylvääseen tai johonkin muuhun kiinteään rakenteeseen
   - tikkaat tulee valita käyttötarkoituksen mukaisesti
   - puosuntuolia käytettäessä on noudatettava erityistä turvallisuutta

5. Koneet ja laitteet

   Koneet tulee olla CE- merkittyjä ja niitä on käytettävä käyttöohjeiden mukaisesti.

   Sähkötyökoneet
   - sähkötöitä saa tehdä vain alan koulutuksen saanut henkilö
   - johdoissa ei saa olla hiertymiä tai muita vaurioita, mahdolliset jatkojohdot on oltava suojamaadoitettuja

   Korkeapainelaitteet
   - maaliruiskuja ja painepesureita käytettäessä on varottava, ettei painesuihku kohdistu ihmiseen
   - turvalaitteet on pidettävä paikoillaan ja laitteen kunto on tarkistettava ennen työn aloittamista

Matalapaineiset maali- ja liimaruiskut
- matalapaineruiskuja käytettäessä on käytettävä hengityksen suojaimia
- liimaus ja maalaus tulee suorittaa sille määrätyssä paikassa

Pyörösaha
- turvalaitteet on oltava asianmukaisesti paikoillaan
- tärkeimmät turvalaitteet ovat terän yläsuoja, jakoveitsi ja työntökapula
- koneilla missä on pyörivä terä, on käytettävä asianmukaista vaatetusta. Roikkuvat vaatteet, korut ja irtonaiset pitkät hiukset voivat tarttua koneeseen kiinni.

Vannesaha
- työstettäessä kädet pidettävä aina terän etupuolella
- työpöydän tulee olla esteetön ja sahausasennon vakaa
- pitkiä kappaleita sahattaessa käytettävä apupöytää tai työparia apuna
- terää ei saa väkisin taittaa sahattavalla kappaleella, sen tulee olla oikeassa kireydessä ja mielellään terävä
- teräsuoja säädetään aina mahdollisimman lähelle sahattavan kappaleen paksuutta

Oikohöylä
- samat turvallisuusohjeet kuin työskenneltäessä vannesahalla
- ei höylätä alle 30 cm pitkää kappaletta
- kädet on pidettävä höylättävän kappaleen päällä

Ala- ja yläjyrsin
- suojalaitteet on oltava paikoillaan ja oikeassa suojausasennossa
- laitettava tarvittaessa apupöydät tai–rullat paikoilleen
- käytettävä asianmukaista vaatetusta
- tarvittaessa käytettävä apulaitetta

Paineilmanaulain
- noudatettava turvallisuusohjeita
- ei saa ampua koskaan toista ihmistä kohti
- kiinnitettäessä naulainta paineilmaletkuun katsottava aina, että se osoittaa itsestä poispäin

Metallityökoneet
- kulmahiomakoneen käytössä ja leikkauksessa on noudatettava varovaisuutta ja käytettävä asianmukaisia konekohtaisia turvavarusteita - metallityöstökoneita voidaan käyttää myös lujitemuovileikkauksiin

6. Nostot ja siirrot

Siirreltäessä raskaita veneitä, koneita ja tarvikkeita otetaan huomioon seuraavat painorajoitukset:

alle 18 vuotiaat tytöt	15 kg
alle 18 vuotiaat pojat	20 kg
naiset, jatkuva työ	20 kg
naiset, tilapäinen työ	30 kg
miehet, jatkuva työ	35 kg
miehet, tilapäinen työ	55 kg

Kaikki nostot tulee tehdä jaloilla eikä selällä ja taakkojen kantaminen esim. olkapäällä on suotavampaa kuin sylissä.

Käytettävä tarvittaessa käytettävissä olevia apulaitteita.

7. Kemialliset aineet

Kaikista teollisesti valmistetuista tuotteista on oltava käyttöturvallisuustiedote. Se on oltava työntekijän nähtävillä ja on noudatettava siinä annettuja ohjeita henkilökohtaisesta suojautumisesta. On tunnistettava myös pakkausmerkinnöissä käytettävät yleiset varoitusmerkit.

Henkilökohtainen suojautuminen on tärkeää mm seuraavissa töissä:
- laminointityö
- ruiskumaalaus
- maalattaessa sisätiloissa liuotinaineita sisältävillä tuotteilla
- koneellinen hiontatyö
- leikattaessa metallia kulmahiomakoneella
- työvälineiden pesu
- käsiteltäessä epoksipohjaisia tai esteripohjaisia tuotteita
- kontaktiliimaus

Liuotinaineet
- liuottimet voivat kulkeutua elimistöön sekä hengityksen kautta että ihon läpi
- elimistössä aineet kertyvät keskushermostoon ja aiheuttavat mm. huumaustilan ja pahoinvointia, pahimmissa tapauksissa voi seurata jopa tajuttomuus ja kuolema
- styreeni: jo pieninäkin määrinä se voi aiheuttaa silmien ja hengitysteiden ärsytystä ja suurina pitoisuuksina uneliaisuutta, pahoinvointia, päänsärkyä, väsymystä, huimausta ja koordinaatiovaikeuksia
- asetoni ja mineraalitärpätti ovat myös haitallisia liuottomia
- terveyshaittojen lisäksi liuottimien käyttöön liittyy aina tulipalonvaara
- viemäreihin ei niitä saa laittaa

Vesiohenteiset tuotteet
- eivät ole täysin vaarattomia
- voivat aiheuttaa joillekin ihmisille allergisia oireita

Homeet ja mikrobit
- voivat aiheuttaa joillekin ihmisille allergisia oireita
- kosteusvaurioita korjattaessa on käytettävä henkilökohtaisia suojaimia ja huolehdittava siitä, että haitalliset pölyt eivät pääse ympäristöön

Polyuretaani
- on suosittu muovien ja lakkojen sideaine
- yhtenä raaka-aineena oleva isosyanaatti on hyvin myrkyllistä ja herkistävää, pääaineosa polyoli ei ole erityisen vaarallista
- altistuminen voi tapahtua joko hengityksen tai ihon kautta
- hengityselimien herkistyminen voi aiheuttaa vakavia, astmatyyppisiä reaktioita

- nestemäinen isosyanaatti syövyttää ihoa ja saattaa silmiin joutuessaan aiheuttaa pysyviä vaurioita
- käsiteltävä erityisellä huolellisuudella ja hyvin ilmastoidussa tilassa

Polyesterihartseja
- käytetään laminointitöissä
- kovettajana käytetään yleensä MEKP eli metyylietyyliketoniperoksidia, joka on syövyttävää
- käsiteltävä maltillisesti ja asianmukaisesti suojautuneena
- erityisesti on varottava peroksidin joutumista silmiin, koska se voi aiheuttaa sarveiskalvo samentumia ja johtaa jopa sokeuteen
- kiihdytettä voidaan käsitellä joissakin erikoistöissä, tällöin on noudatettava erityistä varovaisuutta
- kiihdyte ja kovete muodostavat räjähdysvaarallisen yhdisteen

Asbesti
- aiheuttaa syöpävaaraa
- käyttö on nykyisin kokonaan kielletty, mutta sille voi joskus altistua esim. vanhojen lujitemuoviveneiden korjauksissa
- käytettävä pölyävissä korjaustöissä aina hengityssuojaimia

Lyijy
- lyijy sitoutuu elimistölle tärkeisiin yhdisteisiin ja aiheuttaa väsymystä, anemiaa sekä raajojen ja nivelten särkyä
- pahimmissa altistumistapauksissa seurauksena voi olla hermostomuutoksia ja jopa aivovaurioita
- käytettävä aina asianmukaisia henkilökohtaisia suojaimia sekä huomioida ympäristösuojelulliset ohjeet ja vaatimukset

Kromi
- kromaatit ovat ihoa ärsyttäviä ja herkistäviä sekä myös syöpävaarallisia aineita
- voi altistua seostettujen metallien hitsaus- ja viimeistelytöissä, jolloin suojauduttava asianmukaisesti

Epoksi
- usein liuotteettomia tai vesiohenteisia, mutta epoksin raaka-aineena usein käytetty epikloorihydrini on luokiteltu mahdollisesti syöpävaaralliseksi aineeksi
- kaikki epoksit eivät kuulu syöpävaarallisiin aineisiin, mutta nämäkin aiheuttavat helposti ihottumaan ja muita allergisia oireita
- käytettäessä on huolehdittava hengityssuojauksen lisäksi myös ihon suojauksesta

Puupöly
- voi aiheuttaa ärsytysoireita hengitysteissä ja silmissä
- mm. tammi ja pyökki on luokiteltu syöpävaarallisiksi puupölyiksi

8. Laminointityö

Perussuojautumisvarusteina on silmien suojaimet, puuvilla- ja kumihansikkaat, haalarit ja työhön soveltuva hengityssuojain.

Jos laminointihartsia tai muuta kemikaalia roiskahtaa silmään, on tältä varalta oltava aina käsillä silmähuuhtelupullo, jonka avulla silmä puhdistetaan.

Jokaisen on huolehdittava henkilökohtaisesta hygieniasta huolehtimalla työvaatteista ja suojaimista. Kädet, kasvot ja muut paljaat ihon osat pestään työvuoron päättyessä. Kädet on pestävä aina ennen ruokailua, tupakointia ja käyntiä WC:ssä.

Roiskeet sekä muut kemikaalit on syytä puhdistaa iholta välittömästi.

Lasikuidun käsittely saattaa aiheuttaa ihon kirvelyä, johtuen siitä, että lasikuitutikkuja joutuu ihohuokosiin ja nämä yrittävät supistelemalla päästä siitä eroon. Hengityksen suojaimen käyttö on suositeltavaa.

Liuotteita ei yleensä pidä käyttää ihon puhdistukseen. Jos on tarve puhdistaa kädet asetonilla, koska se on ainoa liuotin, joka toimii tehokkaasti polyeterin kanssa, on pesun jälkeen pestävä kädet vielä huolellisesti vedellä ja saippualla sekä sen jälkeen voideltava kädet kostuttavalla suojavoiteella.

Erityistä huomiota on kiinnitettävä kemiallisten aineiden varastointiin ja jätteiden hävittämiseen. Käytettyjen hartsiastioiden pohjalle jäänyt hartsi on herkästi syttyvää.

9. Tulityöt ja palontorjunta

Teollisuudessa on käytössä tulityöluvat ja henkilökohtaiset tulityökortit. Tulitöitä ovat kaikki työvaiheet, jotka voivat aiheuttaa tulipalon syttymisen.
Tulityölupa tarkoittaa sitä, että ennen palovaarallista työtä huolehditaan siitä, että työpisteen välittömässä läheisyydessä on asianmukainen alku-sammutusvälineistö ja työympäristö on saatettu sellaiseen kuntoon, että esimerkiksi kipinöistä ei aiheudu syttymisvaaraa. Määritellään kellonaika, jolloin työt on lopetettava ja sovitaan jälkivartioinnista.

Tulityökortti on henkilökohtainen ja sen saaminen edellyttää tulitöiden turvallisen suorittamiseen vaaditun yhden päivän pituisen koulutuksen. Saatuja tietoja voi pitää ajan tasalla hakemalla määräajoin muutaman tunnin lisäkoulutuksen.

Laminointityöhön liittyvien leimahdus- ja itsesyttymisvaarojen lisäksi liuotinainepohjaisten tuotteiden käytössä on mahdollinen tulipalon vaara, koska liuottimien haihtuessa voi muodostua kaasuräjähdyksen vaara.
Tiikkiöljyn käytössä on syytä noudattaa erityistä varovaisuutta itsesyttymisvaaran takia.

10. Ensiapu

Kaikissa työtapaturmissa, vaikka vammat näyttäisivät jäävän vähäisiksi, tulee tehdä ilmoitus työnantajan edustajalle.

Tyypillisimpiä työtapaturmia ovat mm putoamiset, nyrjähdykset, silmätapaturmat ja työstökoneiden aiheuttamat vammat

Työturvallisuuslain mukaan työpaikoilla on ylläpidettävä ensiapuvalmiutta, siihen kuuluvat asianmukaiset tarvikkeet ja välineet, ensiavun antamiseen perehtyneet henkilöt ja tiedot siitä mihin toimiin tapaturman tai sairastumisen vuoksi on nopean avun saamiseksi ryhdyttävä.

11. Ergonomia

Hyvä ergonomia vähentää sairauspoissaoloja, työtapaturmia ja ammattitauteja. On kiinnitettävä huomiota mm työmenetelmiin ja -välineisiin, työpisteen suunnitteluun.

- apuvälineiden käyttö raskaissa nostoissa
- oikea nostoasento
- työtason korkeus
- maalaus ym telojen jatkovarret
- riittävä valaistus, ei häikäisyä
- riittävä ilmanvaihto, tarvittaessa kohdepoistoja
- työpisteen lämpötila
- erityisesti seisomatyössä hyvät työjalkineet
- tarvittaessa turvakengät
- polvisuojat työskenneltäessä polviasennossa

Perehdyttämissuunnitelma MALLI
Työsuhteen alkaessa

Yrityksen esittely
- omistus
- toiminta-ajatus
- toiminta-alue

Esittelyt
- lähimmät työtoverit
- johto
- luottamusmies
- työsuojeluvaltuutettu

Henkilöstöpalvelut
- ruokailu
- tupakointi
- työvaatteet
- työterveyshuolto
- pukeutumisohjeet
- työkyvyn ylläpitäminen

Työsuhteen ehdot ja niiden läpikäyminen
- työntekijän oikeudet ja velvollisuudet
- venealan työehtosopimus
- palkka, palkkausehdot, maksaminen
- lomat ja niiden määräytyminen
- poissaolot, ilmoitusmenettely
- työaika
- ylityöt
- varoitusmenettely
- irtisanoutuminen
- päihteiden käyttö ja hoitoonohjausohjelma
- jne

Tiedotustoiminta
- sisäinen tiedotus ja henkilöstöpalaverit
- ilmoitustaulut
- aloitetoiminta

Työsuojelu yleisesti
- työturvallisuus ja paloturvallisuus
- henkilökohtaiset suojaimet
- ensiapu ja ensiapuvälineet
- toiminta häiriö- ja onnettomuustilanteessa
- kulkureitit
- terveystarkastukset, alku- ja määräaikaiset tarkastukset

Työympäristön käytännön asiat
- työkohteet
- vaaratilanteista ilmoittaminen

VENETEOLLISUUDEN TYÖNANTAJAT RY

Toimisto
Eteläranta 10
00130 HELSINKI

Postiosoite
PL 4
00131 HELSINKI

Puhelin
09 172 841

TEOLLISUUSLIITTO RY

Toimisto
Hakaniemenranta 1
00530 HELSINKI

Postiosoite
PL 107
00531 HELSINKI

Puhelin
020 77 4001