Kenkä- ja Nahkateollisuuden

Työehtosopimus

1.3.2022-29.2.2024

Sisällys

KENKÄ- JA NAHKATEOLLISUUDEN TYÖEHTOSOPIMUS 4

1 § Sopimuksen soveltamisala 4

2 § Liitesopimukset 5

3 § Sopimuksen sitovaisuus 5

4 § Työntekijän toimeen otto, työnjohto ja järjestäytymisvapaus 5

5 § Irtisanomissuoja, lomauttaminen ja lyhennetty työviikko 6

6 § Työaika 8

7 § Päivittäiset lepoajat 11

8 § Ylityö 12

9 § Aikapalkat 13

10 § Suorituspalkat 16

11 § Keskituntiansion laskeminen 17

12 § Vuorotyö sekä ilta- ja yötyö 18

13 § Arkipyhäkorvaus 19

14 § Matkakorvaus ja päiväraha 20

15 § Palkanmaksu 21

16 § Sairausajan palkka 21

17 § Lääkärintarkastukset 27

18 § Perhevapaat 30

19 § Palvelusvuosilisä 35

20 § Vuosiloma 37

21 § Erinäiset korvaukset 39

22 § Työn- ja aikatutkimukset 40

23 § Työturvallisuus 41

24 § Luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut 41

25 § Teollisuusliiton hallintoelinten kokoukset 44

26 § Riitaisuuksien ja erimielisyyksien sovittelu 44

Sisällysluettelo

27 § Paikallinen sopiminen ... 46
28 § Erinäisiä määräyksiä ... 47
29 § Ryhmähenkivakuutus ... 48
30 § Sopimuksen voimassaoloaika ... 48
ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA KENKÄ- JA NAHKATEOLLISUUDEN TYÖNTEKIJÖITÄ KOSKEVAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI AJALLE 1.3.2022 - 29.2.2024 ... 50
LIITE 1 ... 63
KENKÄTEOLLISUUDEN PALKKARYHMITTELYT ... 63
KENKÄALAN NIMIKELUETTELO ... 64
NAHKATEOLLISUUDEN PALKKARYHMITTELYT ... 70
NAHKATEOLLISUUDEN TYÖNIMIKELUETTELO ... 70
TURKISMUOKKAAMOIDEN PALKKARYHMITTELYT ... 78
TURKISMUOKKAAMOIDEN TYÖNIMIKELUETTELO ... 80
KÄSILAUKKUALAN NIMIKKEISTÖ ... 81
MATKALAUKUN NIMIKKEISTÖ ... 84
LIITE 2 ... 86
NAHKATEOLLISUUDEN OLOSUHDELISÄT ... 86
LIITE 3 ... 90
TYÖAJAN LYHENTÄMINEN KERTYMÄJÄRJESTELMÄN MUKAAN KENKÄ– JA NAHKATEOLLISUUDESSA ... 90
LIITE 4 ... 94
KESKEYTYMÄTTÖMÄN 3–VUOROTYÖN TYÖAIKA KENKÄ– JA NAHKATEOLLISUUDESSA ... 94
LIITE 5 ... 97
KESKEYTYVÄN 3–VUOROTYÖN TYÖAIKA ... 97
LIITE 6 ... 99
TYÖLLISTYMISEN JA MUUTOSTURVAN TOIMINTAMALLI ... 99
LIITE 7 YLEISSOPIMUS ... 101
LIITE 8 Lomapalkkasopimus ... 119
LIITE 9 IRTISANOMISUOJASOPIMUS ... 121

Sisällysluettelo

LIITE 10 TYÖAIKAPANKKI 133
LIITE 11 SELVIYTYMISTOIMET YRITYKSEN TALOUDELLISISSA VAIKEUKSISSA .. 134
TYÖNTEKIJÖIDEN VUOSITYÖAIKA KENKÄ- JA NAHKATEOLLISUUDESSA 2022 - 2024 135

KENKÄ– JA NAHKATEOLLISUUS RY:N

ja

TEOLLISUUSLIITTO RY:N

kesken solmittu

KENKÄ- JA NAHKATEOLLISUUDEN TYÖEHTOSOPIMUS

1.3.2022 – 29.2.2024

1 § Sopimuksen soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan Kenkä– ja Nahkateollisuus ry:n jäsentehtaitten ja niissä työskentelevien kaikkien työntekijöiden välisissä työsuhteissa.

Pöytäkirjamerkintä 1:
Sopijapuolet suosittavat, että tämän sopimuksen palkkamääräyksiä sovelletaan soveltuvin osin myös kotityöntekijöihin ja että kotityön urakkahinnoittelu perustuu soveltuvin osin tehtaalla tehtyihin työntutkimuksiin. Mikäli työntekijä perustellusti esittää, että urakkahinta on virheellinen tulee hänen ilmoittaa tästä työnantajalle. Tarkistus suoritetaan tehtaalla.

Pöytäkirjamerkintä 2:
Kotityöntekijälle maksetaan kunkin palkanmaksun yhteydessä hänen ansaitsemastaan rahapalkasta tämän sopimuksen arkipyhäkorvausta vastaava 3,9 %:n sekä lomakorvausta ja lomaltapaluurahaa vastaava 14 %:n suuruinen erillinen lisä.

Mikäli työsuhde on lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä kestänyt keskeytyksettä vähintään yhden vuoden, maksetaan lomakorvausta ja lomalta-paluurahaa vastaava 16,5 %:n suuruinen erillinen lisä.

2 § Liitesopimukset

Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan seuraavia liittojen välillä solmittuja sopimuksia:

- Yleissopimus
- Irtisanomissuojasopimus
- Lomapalkkasopimus

Jos edellä mainittuihin sopimuksiin tehdään tämän työehtosopimuksen voimassa ollessa muutoksia, noudatetaan niitä siitä päivästä lukien, jolloin allekirjoittaneet liitot ovat sopineet niiden liittämisestä tähän työehtosopimukseen.

Pöytäkirjamerkintä:
Työriitojen sovittelusta annetun lain mukaisesti noudatetaan yleissopimuksesta poiketen kahden viikon lakkovaroitusaikaa.

3 § Sopimuksen sitovaisuus

Tämä työehtosopimus sitoo allekirjoittaneita liittoja ja niiden alayhdistyksiä sekä työnantajia ja työntekijöitä, jotka ovat tai sopimuksen voimassaoloaikana ovat olleet näiden yhdistysten jäseniä.

4 § Työntekijän toimeen otto, työnjohto ja järjestäytymisvapaus

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

Työnantajilla ja työntekijöillä on oikeus vapaasti päättää liittymisestään ammatillisiin järjestöihin.

Pöytäkirjamerkintä:
Liitot suosittelevat, että yrityksissä, joissa se työpaikan suuruus ja muut olosuhteet huomioon ottaen on tarpeellista ja tarkoituksenmukaista, järjestetään uusille työntekijöille yritystä ja sen työsuhteita koskevia esittelytilaisuuksia, joissa selostetaan yrityksen organisaatiota, työehtosopimusasiain neuvottelujärjestystä, työturvallisuuteen ja sosiaalisiin kysymyksiin sekä työmarkkinajärjestöjen toimintaan kuuluvia ym. työsuhteeseen liittyviä asioita. Myös yrityksen pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle tulee näissä tilaisuuksissa antaa mahdollisuus selostaa edellä mainittuja kysymyksiä.

5 § Irtisanomissuoja, lomauttaminen ja lyhennetty työviikko

1. Irtisanomista ja lomautusta koskeviin työsuhteen ehtoihin sovelletaan liittojen välistä irtisanomissuojasopimusta ja voimassa olevaa lainsäädäntöä irtisanomisen ja lomautuksen perusteista.

   Pöytäkirjamerkintä:
   Työsuhteen purkamisesta annetaan ennen sen toimeenpanoa tieto pääluottamusmiehelle.

2. Työsopimusta irtisanottaessa noudatetaan seuraavia irtisanomisaikoja:

   Jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä, eikä muusta ole sovittu, on ***työnantajan*** irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava

Työsuhteen pituus	**Irtisanomisaika**
alle vuoden	14 päivää
yli vuoden, mutta enintään 4 vuotta	1 kuukausi
yli 4, mutta enintään 8 vuotta	2 kuukautta
yli 8, mutta enintään 12 vuotta	4 ”
yli 12 vuotta	6 ”

   Työntekijän on puolestaan irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava

Työsuhteen pituus	**Irtisanomisaika**
enintään 5 vuotta	14 päivää
yli 5 vuotta	1 kk

   Pöytäkirjamerkintä:
   Mikäli työvoimaa sen supistuneen tarpeen takia joudutaan vähentämään, ilmoittaa työnantaja tästä etukäteen työntekijäin luottamusmiehelle ja noudatetaan tällöin, mikäli mahdollista, sitä sääntöä, että ensiksi joutuvat työstä pois viimeksi tehtaaseen työhön tulleet työntekijät, kuitenkin huomioon ottaen ensisijaisesti ammattitaitoisen työvoimatarpeen.

   Sotavammaisille sekä saman työnantajan työssä osatyökyvyttömyyden aiheuttaneen vamman saaneille pyritään mahdollisuuksien mukaan työtä järjestämään.

   Jouduttaessa vähentämään tai lomauttamaan työvoimaa, taikka ottamaan käyttöön lyhennetty työviikko, on siitä ilmoitettava myös julkiselle työvoimaviranomaiselle.

3. Milloin työnantaja erittäin painavista syistä kuten tuotteiden riittämättömän menekin, raaka– ja tarveaineiden puutteen, työn säännöllisen kulun häiriintymisen tai muun niihin verrattavan syyn vuoksi ja ellei muuta työtä voida järjestää, ottaa käytäntöön säännöllistä lyhyemmän viikoittaisen työajan, tai työsuhdetta lopettamatta lomauttaa työntekijöitä, on tällaisesta toimenpiteestä ilmoitettava vähintään kahta viikkoa ennen sen toimeenpanoa.

   Pöytäkirjamerkintä:
   Ilmoittaessaan edellä 3. kohdassa mainituista toimenpiteistä tulee työnantajan samalla antaa pääluottamusmiehelle selostus niihin johtaneista syistä. Pääluottamusmiehen niin esittäessä tiedotetaan edellä mainituista toimenpiteistä myös ilmoitustaululla.

4. Jos lomauttaminen on tapahtunut toistaiseksi, on työnantajan ilmoitettava työn alkamisesta vähintään kahta päivää ennen. Kuitenkin on työntekijällä oikeus tulla työhön viimeistään viikon kuluttua ilmoituksen saamisesta työsuhteen katkeamatta. Tästä tulee hänen mikäli mahdollista, ilmoittaa työnantajalleen ennen työn ilmoitettua alkamispäivää.

5. Neuvotteluajan laskenta

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

   Yhteistoimintalain soveltamispiirissä olevan työnantajan harkitessa työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä yhteistoimintavelvoitteet katsotaan yhteistoimintalain 19 §:n neuvotteluesityksen antamista ja 23 §:n neuvotteluvelvoitteen täyttymistä koskevista säännöksistä poiketen täytetyksi, kun neuvotteluja on käyty yhteistoimintalaissa edellytetyllä tavalla kirjallisen neuvotteluesityksen tekemisen jälkeen ja etukäteen annettujen tarpeellisten tietojen pohjalta yhteistoimintalain 23 §:n mukaan määräytyvän neuvotteluajan, jollei lain nojalla ole sovittu muusta neuvotteluajasta.

   Pöytäkirjamerkintä:
   Pykäläviittaukset yhteistoimintalakiin ovat ainoastaan informatiivisia.

6. Milloin työntekijä työpaikkaa kohdanneen tulipalon tai poikkeuksellisen luonnontapahtuman tai muun senkaltaisen työsopimuslain 2 luvun 12§:n 2. momentin tarkoittaman esteen takia ei ole voinut suorittaa työtään, noudatetaan lain määräyksiä.

7. Työntekijän oikeus äitiys–, isyys– ja vanhempain- sekä hoitovapaaseen määräytyy työsopimuslain, sairausvakuutuslain ja –asetuksen mukaisesti.

8. Ennalta-arvaamaton ja poikkeuksellinen tilanne

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

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

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

6 § Työaika

1. Työaikaan nähden noudatetaan työaikalain ja tämän sopimuksen määräyksiä.

2. Säännöllinen työaika on 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa.

3. Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös siten, että se on keskimäärin 40 tuntia viikossa päivätyössä ja 2-vuorotyössä enintään 16 viikon pituisena ajanjaksona (tai paikallisesti sopien enintään vuoden pituisena ajanjaksona) edellyttäen, että työtä varten on ennakolta laadittu työajan tasoittumisjärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen säännöllinen työaika tasoittuu keskimäärään.

4. Säännöllistä vuorokautista ja viikoittaista työaikaa voidaan paikallisesti sopimalla pidentää. Vuorokautisen työajan enimmäismäärä on 12 tuntia ja viikoittaisen työajan enimmäismäärä on 50 tuntia.

   Työajan tulee em. tapauksissa enintään vuoden pituisen ajanjakson puitteissa tasoittua kahdeksaan tuntiin vuorokaudessa ja 40 tuntiin viikossa.

5. Työaikalain 3 luvun 7 §:n mukaisessa työssä (jaksotyö) säännöllinen työaika määräytyy lain 3 luvun 7 §:n 1. momentin mukaan.

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

6. 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 työvuoroluettelosta.

   Tätä kohtaa ei sovelleta edellä 3. kohdan mukaista keskimääräistä viikko-työaikaa käytettäessä eikä myöskään silloin, kun työaika on järjestetty edellä 4. kohdan tarkoittamalla tavalla.

7. Arkipyhäviikolla on arkipäiväksi sattuvan juhlapäivän aaton ja lauantain säännöllinen työaika 8 tuntia, lukuun ottamatta pääsiäisen jälkeistä, vapunpäiväviikon, helatorstaiviikon, itsenäisyyspäiväviikon, joulun jälkeistä ja uudenvuodenviikon lauantaita, juhannus– ja jouluaattoa, jotka ovat vapaapäiviä. Näinä päivinä tehdystä työstä maksetaan korvaus, kuten viikkoylityöstä on sovittu. Tätä kohtaa ei sovelleta edellä 3. kohdan mukaista keskimääräistä viikkotyöaikaa käytettäessä eikä myöskään silloin, kun työaika on järjestetty edellä 4. kappaleen tarkoittamalla tavalla.

8. Säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä tarpeelliset väliajat työssä määrää työnantaja työehtosopimuksen rajoissa. Käytännön vaatimista tilapäisistä muutoksista neuvotellaan sitä ennen pääluottamus-miehen kanssa.

9. Työnantaja on oikeutettu järjestämään työajan tarkkailun käyttämällä kontrollikelloa tai muita sitä vastaavia laitteita. Järjestelyn tulee olla sellainen, ettei se aiheuta työntekijöille turhaa ajanhukkaa.

10. Työnantaja ei saa pidentää säännöllistä työaikaa antamalla työtä kotona tehtäväksi.

11. Työviikko lasketaan alkavan yksi– ja kaksivuorotyössä maanantaina aamuvuoron alkamisajasta ja kolmivuorotyössä sunnuntaina yövuoron alkamisajasta.

    Pöytäkirjamerkintä:
    Liittojen välillä allekirjoitettu työajan lyhentämistä kertymäjärjestelmän mukaan koskeva pöytäkirja on tämän sopimuksen liitteenä (liite 3).

    Liittojen välillä on allekirjoitettu työajan lyhentämistä keskeytymättömässä kolmivuorotyössä koskeva pöytäkirja (liite 4).

    Samoin on liittojen välillä allekirjoitettu työajan lyhentämistä keskeytyvässä kolmivuorotyössä koskeva pöytäkirja (liite 5).

12. Työajan enimmäismäärä

    Työajan enimmäismäärä noudattaa työaikalaissa säädettyjä rajoituksia. Työajan enimmäismäärän tarkastelujaksona käytetään kalenterivuotta. Kalenterivuoden sijasta voidaan tarkastelujaksoksi sopia paikallisesti 12 kuukauden pituinen ajanjakso.

13. Työaikapankki

    Työpaikalla voidaan paikallisesti sopien ottaa käyttöön työaikapankki. Työehtosopimuksen liitteessä 10 on lueteltu työaikapankkia käyttöön otettaessa sovittavia asioita.

14. Viikoittainen vapaa-aika

    Työaika on järjestettävä niin, että työntekijä saa kerran viikossa vähintään 35 tuntia kestävän keskeytymättömän vapaa-ajan, joka on, mikäli mahdollista sijoitettava sunnuntain yhteyteen. Viikoittainen vapaa-aika voidaan järjestää myös keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa.

    Keskeytymättömässä vuorotyössä vapaa-aika voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi, enintään 12 viikon aikana. Vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa. Teknisten olosuhteiden tai työn järjestelyjen niin edellyttäessä voidaan menetellä vastaavalla tavalla, jos siihen on työntekijän suostumus.

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

Viikoittaisesta vapaa-ajasta voidaan poiketa, jos säännöllinen työaika on enintään 3 tuntia vuorokaudessa sekä työaikalain 28 §:ssä mainituissa poikkeustapauksissa. Näissä poikkeustapauksissa viikoittainen vapaa-aika on korvattava saman pykälän 2. momentissa säädetyllä tavalla.

15. Liukuva työaika

Liukuvan työajan enimmäismäärän seurantajaksona voidaan käyttää 12 kuukautta.

7 § Päivittäiset lepoajat

1. Päivätyössä on työntekijöillä tunnin kestävä lepoaika. Paikallisesti voidaan päivätyössä sopia myös vähintään puolen tunnin pituisesta lepoajasta. Lepoaikana työntekijä saa poistua esteettömästi työpaikalta.

2. Vuorotyössä ei työntekijällä ole lepoaikaa, vaan varataan hänelle tilaisuus ruokailuun työn aikana ja tapahtuu ruokailu suunnilleen työvuoron keskivaiheilla työn suorittamisen kannalta kulloinkin sopivimpana ajankohtana. Mikäli työn laatu ja tuotannon järjestely ei sitä estä, voidaan kaksivuorotyössä sopia puolen tunnin lepoajasta, jonka aikana työntekijä saa vapaasti poistua työpaikalta.

   Pöytäkirjamerkintä 1:
   Lepoaikaan nähden voidaan noudattaa työpaikan vakiintunutta käytäntöä tai voidaan siitä, milloin erityistä syytä on, erikseen sopia kokonaistyöaikaa kuitenkaan muuttamatta.

   Pöytäkirjamerkintä 2:
   Kulloinkin neljä tuntia kestävän työjakson aikana työntekijällä on 10 minuutin pituinen virkistystauko, jonka aikana työntekijän sallitaan nauttia työpaikalle tuomiaan virvokkeita. Järjestely suoritetaan paikallisesti tehdaskohtaiset olosuhteet ja kohtuulliset siisteysnäkökohdat huomioon ottaen.

3. Vuorokausilepo

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

   Muilta osin noudatetaan työaikalain 25 § säännöksiä.

8 § Ylityö

1. Työntekijää saadaan hänen suostumuksellaan pitää ylityössä lain sallimissa rajoissa. Ylityöstä on ilmoitettava, mikäli mahdollista, viimeistään edellisenä päivänä ennen työajan päättymistä.

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

3. Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan korotettua palkkaa työaikalain mukaan eli mukaan eli kahdelta ensimmäiseltä ylityötunnilta 50 %:n ja sen jälkeisiltä ylityötunneilta 100 %:n korotus.

4. Työehtosopimuksen 6 §:n 4. kohdan tarkoittamassa tapauksessa ylityö-korotus maksetaan tämän kohdan mukaisesti sovitun säännöllisen työajan jälkeisiltä tunneilta.

5. Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta ylityötunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

6. Lisä- ja ylityöstä maksettava palkka voidaan myös sopia annettavaksi vapaa-aikana työaikalain 21 §:n mukaisesti.

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

Ylityön määräytyminen työaikamuodon vaihtuessa

7. Jos työntekijä työskentelee työviikon aikana eri työaikamuodoissa, katsotaan ylityöksi asianomaisella viikolla eniten noudatetun työvuoro-luettelon mukaisen työaikamuodon ylittävät tunnit, ellei ole sovittu näiden tuntien vaihtamisesta vapaa-aikaan.

9 § Aikapalkat

1. Täysin työkykyisten 18 vuotta täyttäneiden työntekijäin vähimmäistuntipalkat ovat paikkakuntaluokittain ja palkkaryhmittäin sentteinä seuraavat:

Ohjetuntipalkat **1.3.2021 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta**:

Palkkaryhmä	senttiä/tunti
1.	906
2.	933
3.	969
4.	999
5.	1046

Ohjetuntipalkat **1.6.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta**:

Palkkaryhmä	senttiä/tunti
1.	924
2.	952
3.	988
4.	1019
5.	1067

Pöytäkirjamerkintä 1:
Työntekijän suorittaessa aikapalkalla sellaiseen palkkaryhmään kuuluvia kenkä–/nahka–/laukkualan töitä, jonka palkkaryhmän muita, liitteessä mainittuja ammattivuosia koskevia edellytyksiä hän ei täytä, määräytyy hänen palkkansa lähinnä alemman palkkaryhmän mukaisesti. Kuitenkin, jos tällaista työskentelyä on pidettävä vakinaisluontoisena ja jos työntekijä ammattitaidoltaan ja työteholtaan pystyy asianomaisen työn tai työryhmän normaalisaavutuksiin, jotka todetaan esimerkiksi hänen urakkatyösuoritustensa tai muiden saavutettujen työtulosten nojalla, maksetaan hänelle vastaavan palkkaryhmän palkka.

Pöytäkirjamerkintä 2:
Jos aikapalkalla työskentelevä työntekijä ilman omaa syytään siirretään työhön, jonka vähimmäistuntipalkka on hänen siihenastista vähimmäistuntipalkkaansa pienempi, maksetaan hänelle lähinnä seuraavan palkanmaksukauden loppuun entisen vähimmäistuntipalkan mukaisesti muodostunut palkka.

1. Yllä mainitut palkat tarkoittavat rahapalkkoja ilman luontoisetuja. Milloin luontoisetuja on, otetaan niiden raha–arvo huomioon verohallituksen vahvistamaa hinnoittelua noudattaen.

2. Nuorten alle 18-vuotiaiden työntekijäin palkat ovat asianomaisen työssäoloajasta, työkyvystä ja työtaidosta riippuen 85–100 % 2. palkkaryhmän vähimmäistuntipalkasta. Nuorelle työntekijälle, joka omaa sen palkkaryhmän edellyttämän työtaidon ja ammattikokemuksen, jossa hän vakituisesti työskentelee, maksetaan täysin työkykyisten työntekijäin palkkaperusteiden nojalla määräytyvä palkka.

3. Sen mukaan, poikkeavatko työntekijän työtaito, työteho tai kokemus taikka työn hänelle asettamat vaatimukset kysymyksessä olevan työntekijäryhmän yleisestä keskitasosta, voidaan hänelle maksaa enintään 7 % korkeampi palkka kuin asianomaiselle palkkaryhmälle edellä 1. kohdassa mainitun vähimmäistuntipalkkataulukon mukaan on maksettava.

   Yksittäistapauksittain voidaan suorittaa korkeampaakin palkkaa.

4. Työntekijälle, joka työn luonteesta johtuen työnantajan nimenomaisesta määräyksestä joutuu suorittamaan työtä pääasiassa aikapalkalla, voidaan suorittaa aikatyössä korkeampaa tuntipalkkaa kuin tämän pykälän 1. ja 4. kohtien mukaan olisi mahdollista. Palkkaa määrättäessä on otettava huomioon työn vaativuus, vastuunalaisuus ja laatu sekä työkoneesta, tuotantolinjan muun työn urakoinnista tai muista syistä johtuvaa keski-määräistä aikatyön suoritustasoa korkeampi työvauhti.

5. Kuukausi- tai viikkopalkalla työskenteleville on edellä mainitut ohjetunti-palkat pidettävä perusteena palkasta sovittaessa.

6. Työntekijät jaetaan eri palkkaryhmiin liitteessä ilmenevällä tavalla.

   <u>Pöytäkirjamerkintä:</u>
   Aikapalkalla työskentelevän työntekijän joutuessa säännönmukaisesti suoritta-maan eri palkkaryhmiin kuuluvia töitä, pidetään palkan perusteena sitä työtä, jota hän pääasiallisesti tekee, kuitenkin huomioon ottaen korottavasti myös hänen osallistumisensa tätä vaativampiin töihin, joihin vaadittavan ammattitaidon hän omaa.

7. Puuseppiin, autonkuljettajiin ja autonapumiehiin nähden noudatetaan tämän työehtosopimuksen määräyksiä, paitsi palkkojen suhteen, joiden osalta noudatetaan asianomaisella pääalalla tämän sopimuskauden aikana voimassa olevia palkkoja. Korjauspajan ammattityöntekijöihin noudatetaan tämän työehtosopimuksen määräyksiä, paitsi palkkojen suhteen, jotka on liittojen välillä erikseen sovittu. Tehtaitten sähkömiesten palkat, korvaukset korjauspajan hälytysluonteisesta työstä ja varallaolosta sekä työskentelystä tehdasalueen ulkopuolella määräytyvät metalliteollisuudessa tänä sopimuskautena voimassa olevien *määräysten mukaan.*

Pöytäkirjamerkintä 1:
Sellaisten korjauspajan työntekijäin palkkoja muodostettaessa, jotka eivät täytä asianmukaisia ammattityöntekijävaatimuksia, otetaan kuitenkin huomioon heidän työkokemuksensa ja työtaitonsa korjauspajan töissä.

Pöytäkirjamerkintä 2:
Työnantaja ja työntekijä ovat siis työriitaisuuksiin nähden sidotut tähän sopimukseen.

Pöytäkirjamerkintä 3:
Työnantaja järjestää työntekijöille työssä tarvittavia varusteita seuraavasti (nahkateollisuudessa):

Nahka– ja kumiesiliinat maksuttomasti työssä käytettäviksi.

Niissä kalkkiosaston töissä, joissa se on tarpeen, kangaskäsineet maksuttomasti työssä käytettäväksi. Työrukkaset (nahka tai kumi) myydään 75 %:n alennuksella vahvistetuista vähittäishinnoista märissä ja likaisissa töissä työskenteleville. Käyttökelvottomiksi kuluneet rukkaset on työntekijäin palautettava uusia ostaessaan. Työkäyttöön sopivia saappaita luovutetaan 1 pari vuodessa märkäpuolen työssä käytettäväksi. Tarvittaessa myy työnantaja tämän lisäksi ko. saappaita märkäpuolen työntekijöille tehtaan omakustannushinnalla.

Kumisaappaita luovutetaan käyttöön loka–, kaivo– tai muissa siihen verrattavissa tilapäistöissä työskenteleville. Siinä tapauksessa, että jollakin työpaikalla on myönnetty suurempia etuisuuksia kuin edellä on sovittu, voidaan entistä käytäntöä edelleen noudattaa. Samoin voidaan erityisistä syistä sopia edellä mainitusta poikkeavasta käytännöstä. Työntekijä on velvollinen huolellisesti hoitamaan käytäntöönsä saamiaan varusesineitä ja tulee hänen korvata työnantajalle tahallisesti tai huolimattomuudellaan aiheuttamansa vahinko.

Kenkä- ja Nahkateollisuus ry:n jäsenyrityksissä maksetaan erittäin raskaissa, märissä ja likaisissa töissä erityistä senttimääräistä olosuhde- ja peseytymislisää seuraavan taulukon mukaan (senttiä/t):

Olosuhdelisät **1.5.2010** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien (snt/h):

A1 38	**A2** 29	**A3** 23	**A4** 16
B 15	**C** 13	**D** 11	**E** 8

Tässä kohdassa mainittua lisää suoritetaan seuraavissa töissä sen suuruisena työtuntia kohti kuin liitteen 2 mukainen taulukko kussakin kirjaimilla A1, A2, A3, A4, B, C, D ja E merkityissä ryhmissä osoittaa.

10 § Suorituspalkat

1. Urakkatyön hinnoittelun perusteena pidetään sitä, että työntekijän urakka–ansio nousee normaalisella urakkatyövauhdilla 20 % tämän sopimuksen 10 §:n 1. momentissa mainittuja vastaavia vähimmäistuntipalkkoja korkeammaksi ja kasvaa työnsuoritusten tai työtehon lisääntyessä vähintään samassa suhteessa.

   Pöytäkirjamerkintä:
   Urakkahinnoittelun perusteena pidetään sen palkkaryhmän vähimmäistuntipalkkaa, johon kysymyksessä oleva työ luetaan kuuluvaksi tämän työehtosopimuksen mukaan.

2. Urakkatyöstä on työntekijälle taattu hänen henkilökohtainen tuntipalkkansa.

3. Milloin työ– ja tuotantomenetelmissä, raaka– ja tarveaineissa, koneistuksessa tai muissa näihin verrattavissa, työsuoritukseen oleellisesti vaikuttavissa tekijöissä tapahtuu muutoksia, suoritetaan uusi urakkahinnoittelu, pitäen ohjeena edellä 1. kohdan mukaisesti muodostunutta ansiotasoa.

4. Jos voimassa olevia urakkahintoja joko työnantajan tai työntekijän aloitteesta halutaan tarkistaa, voidaan se tehdä asianomaisen työnantajan ja työntekijän välisellä sopimuksella. Ellei heidän välillään päästä uudesta urakkahinnoittelusta yksimielisyyteen, jatkuu urakkatyö entisillä perusteilla ja asia siirretään allekirjoittaneiden liittojen ratkaistavaksi. Ratkaisua tehdessään tai antaessaan suosituksensa asian järjestämiseksi tulee liittojen huomioon ottaa ne tekijät, jotka ovat vaikuttaneet asian vireilläoloajan pituuteen ja niiden nojalla määrätä uuden urakkahinnoittelun voimaantuloajasta.

5. Sellaisissa töissä, joissa suora urakka ei osoittaudu tarkoituksenmukaiseksi, voidaan sopia myös palkkamuodoista, joissa palkka määräytyy osittain työhön käytetyn ajan ja osittain työnsuorituksen perusteella. Tällaisissa töissä sovelletaan soveltuvin osin tämän pykälän 2–4 momenttien määräyksiä. Työnsuorituksen vastatessa normaalia urakkatyövauhtia, tulee ansio nousta 20 % sen palkkaryhmän vähimmäistuntipalkkaa korkeammaksi, johon kysymyksessä oleva työ tämän sopimuksen liitteen mukaisesti luetaan.

6. Milloin työntekijä työnantajan määräyksestä joutuu keskeyttämään aloittamansa sovitun urakan muun työn takia, eikä keskeytyksen aiheuttanutta työtä voida järjestää urakalla, maksetaan työntekijälle keskeytyksen ajalta, enintään kuitenkin 10 työpäivältä, hänen keskituntiansionsa mukainen palkka. Jos tuntityö jatkuu kauemmin kuin 10 työpäivää, maksetaan sen jälkeiseltä tuntityöajalta aikapalkkaa.

   Pöytäkirjamerkintä:
   Edellä 6. kohdassa oleva koskee myös sellaista tapausta, kun urakkatyöntekijä siirretään tekemään aikapalkalla näytetyötä tai vastaavaa tuotteiden kehitystyötä.

7. Jos työntekijän työ keskeytyy tavanomaisesta poikkeavan teknillisen tai tuotannollisen häiriön vuoksi tai muuten työnantajasta riippuvasta syystä, maksetaan aikatyöntekijälle odotusajalta henkilökohtaista aikapalkkaa ja urakkatyöntekijälle ohjetuntipalkka 20 %:lla korotettuna.

8. Niille urakkatyöntekijöille, jotka eivät ole työssään saavuttaneet urakan hinnoittelutasoa, maksetaan kuitenkin heidän keskituntiansionsa mukainen palkka.

   Pöytäkirjamerkintä:
   Työssä tavanomaisesti esiintyvät lyhyet katkot, jotka johtuvat esim. ompelukoneen neulan katkeamisesta, on otettava huomioon urakkahinnoittelussa.

11 § Keskituntiansion laskeminen

1. Työntekijän keskituntiansiota käytetään laskentatekijänä palkan ja korvausten maksamisessa siten, kuin tässä työehtosopimuksessa erikseen määrätään.

2. Säännöllisen työajan keskituntiansiota laskettaessa käytetään laskentajaksona edellistä vuosineljännestä.

Uuden työntekijän ollessa kyseessä, tai milloin työntekijä esimerkiksi sairauden vuoksi on vuosineljänneksen aikana ollut työssä vähemmän kuin 160 tuntia, käytetään keskituntiansion laskentajaksona vuosineljänneksen asemesta sellaista lähinnä edeltävää tilikautta, jolta keskituntiansio voidaan luotettavasti laskea.

3. Työntekijän säännöllisen työajan keskituntiansio lasketaan siten, että hänen laskentajakson aikana työajalta eri palkkaustapojen mukaan saamansa ansio mahdollisine erillisine lisineen ylityö– ja sunnuntaityölisiä lukuun ottamatta (kokonaisansio) jaetaan ko. laskentajakson aikana tehtyjen työtuntien kokonais-määrällä.

4. Kohdan 2. 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 III vuosineljänneksen keskituntiansiota.

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

12 § Vuorotyö sekä ilta- ja yötyö

Vuorolisät **1.2.2018** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavasti:

Iltavuoro	93 senttiä/tunti
Yövuoro	173 senttiä/tunti

<u>Pöytäkirjamerkintä:</u>
Tämän pykälän soveltamisesta sovittiin, että

- *vuorotyölisä sunnuntaina ja kirkollisina juhlapäivinä suoritetusta vuorotyöstä maksetaan erillisenä lisänä, mutta vastaavine prosenttikorotuksineen*
- *vuorotyölisä maksetaan urakkatyötä tekeville työntekijöille niin ikään erillisenä lisänä tehtyjen työtuntien perusteella*
- *sekä kaksivuorotyössä että kolmivuorotyössä katsotaan toinen vuoro iltavuoroksi ja kolmivuorotyössä kolmas vuoro yövuoroksi.*

1. Milloin työ ei ole vuorotyötä, ylityötä tai hätätyötä ja työntekijä joutuu suorittamaan sitä klo 18–22 välillä, katsotaan tällainen työ iltatyöksi sekä 22–6 välillä suoritettu työ yötyöksi. Iltatyössä maksetaan samansuuruinen lisä kuin vuorotyön iltavuorossa. Jos edellä olevan mukaisesti iltatyöksi katsottava työ on alkanut ennen klo 18, maksetaan iltatyölisä klo 16 jälkeen tehdystä työstä.

2. Jäätäessä vuoron päätyttyä ylityöhön, maksetaan ylityöstä vuorotyölisä työntekijän säännöllisen vuoron perusteella.

3. Ns. limittäisessä vuorotyössä maksetaan iltavuorolisää siitä alkaen, kun ensimmäinen vuoro on päättynyt.

4. Limittäisessä vuorotyössä maksetaan iltavuorolisä siitä alkaen, kun ensimmäinen vuoro on päättynyt. Vuorojen katsotaan vaihtuvan säännöllisesti, kun vuoro jatkuu enintään yhden tunnin yhdessä työhön sijalle tulleen vuoron kanssa tai kun vuorojen väliin jää enintään yhden tunnin aika.

5. Paikallinen sopiminen vuoro-, ilta- ja yötyölisistä

   Vuoro-, ilta- ja yötyölisien ajankohdista voidaan paikallisesti sopia toisin.

13 § Arkipyhäkorvaus

Työntekijälle maksetaan arkipyhäkorvauksena pitkäperjantailta, 2. pääsiäispäivältä, vapunpäivältä, helatorstailta, juhannusaatolta, 2. joulupäivältä 8 tunnin palkka keskituntiansion mukaan.

Vapaapäiväksi sattuvalta itsenäisyyspäivältä sekä milloin työntekijä ei sairaudesta tai tapaturmasta johtuvan työkyvyttömyytensä vuoksi ole oikeutettu itsenäisyyspäivän palkkaan, maksetaan arkipyhäkorvaus tämän pykälän mukaisesti.

Loppiaisen, jouluaaton, 1. joulupäivän tai uudenvuodenpäivän ollessa muuna arkipäivänä kuin lauantaina se lyhentää työaikaa ja siitä maksetaan menetettyä ansiota vastaava korvaus tämän pykälän mukaisesti.

Arkipyhän ajankohtaa ja siitä maksettavia korvauksia voidaan paikallisesti sopien siirtää, jolloin myös sunnuntaityökorotus siirtyy.

1. 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 tai muusta niihin verrattavasta syystä.

2. Arkipyhäkorvaus maksetaan tämän pykälän tarkoittamalle työntekijälle myös vuosiloman, enintään 3 kuukautta arkipyhää ennen kestäneen sairauden ja lakisääteisen äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan, työehtosopimuksen 19 §:ssä tarkoitetun lapsen sairaudesta johtuvan palkallisen poissaolon sekä taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuneen enintään 2 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 2. kohdassa mainitusta syystä, ei arkipyhäkorvausta kuitenkaan makseta.

   Edellytyksenä arkipyhäkorvauksen maksamiseksi lomautuksen ajalta on lisäksi se, ettei työntekijä itsestään riippuvasta syystä jätä käyttämättä hyväkseen hänelle tarjottua mahdollisuutta palata työhön lomautuksen päätyttyä.

3. Työntekijän aikatuntipalkkaa kuukausipalkaksi muutettaessa menetellään siten, että hänen aikatuntipalkkansa kerrotaan luvulla 170. Näin saatua kuukausipalkkaa korotetaan 4,3 %, mikä vastaa erillisesti korvattavien arkipyhien vaikutusta ansioon.

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

14 § Matkakorvaus ja päiväraha

1. Matkakorvaukset ja päiväraha maksetaan kulloinkin voimassa olevan valtion virkaehtosopimuksen matkaluokka II mukaan.

2. Menetettyjä säännöllisiä työtunteja vastaavalta määrältä matkatunteja maksetaan keskituntiansion mukainen korvaus.

Vapaapäivänä tapahtuvalta matkalta maksetaan enintään 8 tunnin matka–ajalta keskituntiansion mukainen korvaus.

Milloin työntekijälle on järjestetty makuupaikka, ei edellä mainittua korvausta suoriteta kello 22.00 – 06.00 välisenä aikana.

Matkaan käytettyä aikaa ei lasketa työajaksi.

15 § Palkanmaksu

Työpalkat maksetaan kerran viikossa, kerran kahdessa viikossa tai, paikallisesti sopien, kerran tai kaksi kertaa kuukaudessa.

Pöytäkirjamerkintä 1:
Tilissä saadaan jättää sisään enintään viiden päivän palkka. Jos palkanmaksupäivä sattuu juhlapäiväksi tai muuksi vapaapäiväksi tai kun palkka maksetaan pankin kautta ja pankki on suljettu palkanmaksupäivänä, maksetaan palkka edellisenä arkipäivänä kuitenkin niin, että mikäli tilinlaskenta–ajalle sattuu useampia sunnuntai– tai juhlapäiviä, voidaan laskentaa varten varata neljä työpäivää. Kuitenkin voidaan edellä olevien määräysten estämättä paikallisesti sopia toisinkin riittävän ajan varaamisesta palkan laskemista ja maksamista varten.

Pöytäkirjamerkintä 2:
Työnantaja ja työntekijä voivat sopia, että työsuhteen päättyessä erääntyvät saatavat maksetaan yrityksen normaalina palkanmaksupäivänä.

Kuukausipalkkaiselle työntekijälle palkka voidaan maksaa kerran kuukaudessa.

16 § Sairausajan palkka

Edellytykset

1. Sairausajan palkka maksetaan, jos

– työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työsopimuksen mukaista työtä
– työntekijä ei ole aiheuttanut työkyvyttömyyttä tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella.

Ilmoitusvelvollisuus ja lääkärintodistus

2. Työntekijä on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle sairastumisestaan. Työkyvyttömyys todetaan yrityksen työterveyslääkärin tai muulla työnantajan hyväksymällä lääkärintodistuksella, ellei tästä ohjeesta muuta johdu.

Epidemian aikana, kun lääkäriin pääsy vaikeutuu tai kun lääkärinpalveluksia ei muutoin ole riittävästi saatavilla, työterveyshoitaja tai terveydenhoitaja voi antaa tutkimuksensa perusteella sairauslomatodistuksen enintään kolmeksi vuorokaudeksi kerrallaan.

S o v e l t a m i s o h j e :

Edellä olevan määräyksen mukaan työntekijällä on edelleen oikeus valita lääkärinsä. Näillä säännöksillä ei ole kuitenkaan tarkoitettu aikaansaada sellaista käytäntöä, että työntekijä valitsisi toispaikkakuntalaisen tai sellaisen lääkärin palveluksia, joita hänen ei ole mahdollista saada oman säännöllisen työaikansa ulkopuolella. On siis toisin sanoen edellytetty, että työntekijä ensisijaisesti käyttää oman työterveyslääkärin palveluja ja näitäkin, mikäli mahdollista oman säännöllisen työaikansa ulkopuolella.

Sairauslomatodistus on edellä mainituin edellytyksin hyväksyttävä todistus, jollei työnantaja perustelluin syin pysty osoittamaan väärinkäytöstä.

<u>Pöytäkirjamerkintä:</u>
Aiemmin todetun kroonisen sairauden johdosta tapahtuvan poissaolon osalta työantaja voi hyväksyä myös työntekijän omaan ilmoitukseen perustuvan enintään 2 työpäivän poissaolon.

Palkanmaksu

3. Työnantaja maksaa sairausajan palkkaa seuraavasti:

Työsuhteen kesto sairastumishetkellä	**Ajanjakson pituus**
vähintään 1 kuukauden mutta alle 3 vuotta	28 päivää
3 vuotta mutta alle 5 vuotta	35 ”
5 vuotta mutta alle 10 vuotta	42 ”
10 vuotta tai kauemmin	56 ”

Palkka maksetaan sairastumisjaksoon sisältyviltä työtuntijärjestelmän mukaisilta työpäiviltä keskituntiansion mukaan. Palkka maksetaan toisen sellaisen sairauspäivän alusta, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä.

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

Jos työntekijälle sairausvakuutuslain mukaan kuuluva oikeus päivärahaan alkaa aikaisemmin, lyhenee vastaavasti aika, jolta palkkaa on maksettava.

Karenssi

4. Työnantaja maksaa palkan myös karenssipäivältä, mikäli

– sairauden aiheuttama työkyvyttömyys jatkuu sairastumispäivän jälkeen vähintään 6 arkipäivää

– työkyvyttömyys on aiheutunut työtapaturmasta.

– Työntekijälle, jonka työsuhde on ennen sairauden alkua jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään 12 kk, sairausajanpalkka maksetaan ensimmäisen sellaisen sairauspäivän alusta lukien, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä.

Sairastuminen kesken työpäivän

5. Mikäli työntekijän työkyvyttömyys alkaa kesken työpäivän, hänelle maksetaan hänen sinä päivänä menettämältään säännölliseltä työajalta keskituntiansion mukainen korvaus.

Saman sairauden uusiutuminen

6. Työntekijän sairastuessa samaan sairauteen 30 päivän kuluessa työhön paluusta lasketaan poissaolojaksot yhteen ja niiltä maksetaan palkka kuin kyseessä olisi yksi sairastumisjakso.

Saman sairauden uusiutuessa yli 30 päivän kuluttua töihin palaamisesta sairausajan palkka maksetaan niin kuin kyseessä olisi uusi sairaus eli noudatetaan normaaleja karenssi- ja jaksosäännöksiä. Jotta saman sairauden uusiutumista voidaan pitää uutena sairautena, tulee työntekijän työskennellä työvuoroluettelon mukaisesti 30 kalenteripäivän ajanjaksolla. Tähän ajanjaksoon ei lasketa vuosilomapäiviä.

Määrittely sen suhteen, onko kyseessä sama vai eri sairaus, tapahtuu Kansaneläkelaitoksen tekemän ratkaisun perusteella.

S o v e l t a m i s o h j e :

Jos työntekijä työstänsä saaman ammattitaudin johdosta joudutaan siirtämään toiseen tehtävään, tulisi siirto, jos hän ei ole oikeutettu osaeläkejärjestelmän mukaiseen eläkkeeseen, mahdollisuuksien mukaan ja kyseisen henkilön työkyvyn sekä toisaalta hänen ammattitaudista tapaturmavakuutuslain nojalla saamansa korvauksen huomioonottaen pyrkiä järjestämään siten, ettei hänen ansionsa olennaisesti alene. Tämän saavuttamiseksi tulisi kiinnittää erityistä huomiota kuntoutukseen ja uudelleenkoulutukseen.

Työntekijän palatessa sairauslomalta hänet on pyrittävä sijoittamaan entiseen tai sitä palkkaukseltaan vastaavaan työhön.

Vähennykset

7. Sairausajan palkasta vähennetään samasta työkyvyttömyydestä ja samalta ajanjaksolta saatu päiväraha tai siihen rinnastettava korvaus, joka maksetaan lain tai sopimuksen perusteella. Työnantajalla ei kuitenkaan ole oikeutta vähentää ko. korvausta sairausajan 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 äitiysvapaan palkan, on hän oikeutettu nostamaan itselleen palautuksena työntekijälle tulevan edellisen kappaleen mukaisen päivärahan 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, työnantajalla on oikeus vähentää sairausloman palkasta se päiväraha tai sen osa, mikä työntekijän laiminlyönnin johdosta on jäänyt maksamatta.

Sairausajan palkanmaksuun liittyvät menettelytapaohjeet

a) Työkyvyttömyys todetaan työnantajan hyväksymällä todistuksella

Työkyvyttömyys todetaan yrityksen työterveyslääkärin tai muulla työnantajan hyväksymällä lääkärintodistuksella, ellei tästä ohjeesta muuta johdu.

Edellisen kappaleen mukaisesti taannehtiva lääkärintodistus hyväksytään, mikäli lääkäri on kirjoittanut todistukseen perusteet taannehtivuudelle.

b) Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet

Työnantaja on velvollinen maksamaan sairausajan palkkaa, kun sairausajan palkan perusteet ja määrä on hyväksyttävästi selvitetty.

Mikäli työnantaja ei ole perustellusta syystä hyväksynyt työntekijän esittämää lääkärintodistusta, on hänellä oikeus osoittaa työntekijä nimetyn lääkärin tarkastettavaksi. Tällöin työnantaja suorittaa lääkärintodistuksen hankkimisesta aiheutuvat kustannukset.

Sairauslomatodistus on edellä mainituin edellytyksin hyväksyttävä todistus, jollei työnantaja perustelluin syin pysty osoittamaan väärinkäytöstä. Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet selvitetään työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti saattaen asia tarvittaessa sairausloma-todistuksia käsitteleviin viranomais– ja asian-tuntijaelimiin.

c) Yrityksen työterveyspalvelujen hyväksikäytön tulee olla ensisijaista

Työntekijän tulee käydä ensisijaisesti yrityksen työterveyslääkärin vastaan-otolla.

Työntekijällä on edelleen oikeus valita lääkärinsä. Sairausajan palkan maksamisen perusteena oleva työkyvyttömyys todetaan ensisijaisesti työterveyslääkärin antamalla todistuksella, ellei työntekijä esitä perusteltua syytä muun lääkärin käyttöön. Tällaisia syitä voivat olla esimerkiksi omalääkärijärjestelmän käyttäminen, tarve kääntyä erikoislääkärin puoleen, pitkäaikainen hoitosuhde, työterveysaseman aukioloajat tai pitkä matka työterveyslääkärin vastaanotolle.

d) Sairastuminen epidemian aikana

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

Edellisessä kappaleessa tarkoitetuissa tilanteissa sairaus voidaan katsoa todistetuksi myös silloin, kun työterveyshoitaja tai terveydenhoitaja tutkimuksensa perusteella ilmoittaa havaitsemansa oireet ja mahdollisen sairausloman tarpeen enintään kolmeen vuorokauteen saakka kerrallaan edellyttäen, että kertautuvan todistuksen antaja on sama terveydenhoitaja. Tällöin on kiinnitettävä erityistä huomiota mahdollisen lääkärinhoidon tarpeeseen.

Osapuolet edellyttävät kuitenkin, että työterveyshoitaja tai terveydenhoitaja ennen sairauslomatodistuksen antamista on yhdessä lääkärin kanssa todennut edellä tarkoitetun tilanteen olemassaolon.

e) Sairauspoissaolojen aiheuttamien ongelmien vähentäminen

Liitot kiinnittävät paikallisten osapuolten huomiota sairauksien ja tapaturmien ennalta ehkäisevään toimintaan. Myös urheilusta johtuvat, varsinkin vaikeamman asteiset vammat aiheuttavat toistuessaan työnantajalle lisääntyviä sairausajan palkkakustannuksia ja vaikeuksia työntekijän työhön sijoittamisessa. Osapuolten yhteinen etu on saada poissaolot mahdollisimman vähäisiksi. Liitot seuraavat myöhemmin sovittavalla tavalla sairauspoissaolojen kehittymistä ja selvittävät tarvittaessa keinoja poissaolojen aiheuttamien tuotannollisten ongelmien selvittämiseksi.

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

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

f) Selvä väärinkäyttö voi olla työsopimuksen päättämisperuste

Mikäli sairausajan palkkaetuja käytetään tahallaan väärin, ei sairausajan palkkaa luonnollisestikaan makseta. Tahallinen väärinkäyttö saattaa lisäksi johtaa työsopimuslain säännösten perusteella tapahtuvaan työsopimuksen purkamiseen tai irtisanomiseen.

g) Sairastumisesta tulee tehdä ilmoitus työnantajalle ennen työvuoron alkua, milloin se on mahdollista

Työntekijän tulee ilmoittaa sairastumisestaan lähimmälle esimiehelleen tai työnantajan ilmoittamalle muulle henkilölle jo ennen työvuoron alkua, milloin se olosuhteet huomioon ottaen on suinkin mahdollista. Tähän liittyvät menettelytavat työnantajan tulee saattaa työntekijöiden tietoon.

Ajoissa tehty ilmoitus on tärkeä sen vuoksi, että työpaikalla jo työvuoron alkaessa tiedetään, onko joku mahdollisesti poissa ja miten poissaolo-tapauksessa työt sinä päivänä järjestetään.

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

17 § Lääkärintarkastukset

Lakisääteiset lääkärintarkastukset

1. Työnantaja korvaa työntekijälle ansionmenetyksen lakisääteistä työterveyshuoltoa koskevan valtioneuvoston päätöksen (950/94) tarkoittamissa ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa hyväksytyissä työsuhteen aikana suoritettavissa terveystarkastuksissa sekä niihin liittyvissä matkoissa hänen menettämiään säännöllisiä työtunteja vastaavalta ajalta. Samoin menetellään tapauksissa, joissa on kysymys nuorista työntekijöistä annetussa laissa (998/93), ja säteilylaissa (592/91) tarkoitetuista tutkimuksista. Samaa sääntöä noudatetaan lisäksi niissä tartuntatautilain (583/86) edellyttämissä tutkimuksissa, jotka johtuvat työntekijän siirtymisestä saman yrityksen sisällä työtehtävään, jossa kyseinen lääkärintarkastus vaaditaan.

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

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

Muut lääkärintarkastukset

2. Ansionmenetyksen korvattavuuden edellytykset ovat seuraavat:

Perusedellytykset (koskevat kaikkia A–E kohtia)

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

Muissa kuin edellisessä kappaleessa tarkoitetuissa sairastumis- tai tapaturmatapauksissa edellytetään, että työntekijä varaa vastaanottoajan työaikana vain, jos se ei ole kohtuullisen ajan (esim. normaalitapauksissa viikon) kuluessa saatavissa työajan ulkopuolella. Työntekijän on esitettävä luotettava selvitys siitä, ettei hän ole voinut saada vastaanottoa työajan ulkopuolella.

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

Lääkärintarkastus on järjestettävä työajan tarpeetonta menetystä välttäen. Mikäli työntekijä saa lääkärintarkastuksen ajalta sairausajan palkkaa, ei korvausta ansionmenetyksestä lääkärintarkastusta koskevien sopimusmääräysten nojalla suoriteta. Korvausta ei suoriteta myöskään sairausajan palkkamääräysten edellyttämänä karenssipäivänä suoritetun lääkärintarkastuksen ajalta.

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

Erityisedellytykset

Ansionmenetys korvataan:

a) Uusi tai uusiutuva sairaus

Ansionmenetys korvataan sellaisen lääkärintarkastuksen ajalta, jossa todetaan työntekijän sairaus.

Lääkärin tutkimustoimenpiteestä johtuneen, enintään vuorokauden kestäneen työkyvyttömyyden ajalta.

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

Ansionmenetys korvataan myös valtioneuvoston asetuksen mukaiseen syöpäseulontaan osallistumisen ajalta.

b) Aikaisemmin todettu sairaus

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

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

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

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

Syöpäsairauden edellyttämän hoitotoimenpiteen aiheuttaman työkyvyttö-myyden ajalta. Tällöin noudatetaan sairausajan palkkamääräyksiä.

c) Laboratorio- ja röntgentutkimukset

Korvattavaan lääkärintarkastukseen välittömästi liittyvän laboratorio– ja röntgentutkimuksen ajalta. Laboratorio– ja röntgentutkimuksen tulee olla lääkärin määräämä ja siten osa tarkastusta.

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

d) Raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset ja tutkimukset

Sairausvakuutuslain mukaisen äitiysrahan saamisen edellytyksenä olevan lääkärin tai terveyskeskuksen todistuksen hankkimiseksi välttämättömän tarkastuksen ajalta.

Synnytystä edeltävän lääketieteellisen tutkimuksen ajalta, mikäli tutkimukset on suoritettava työaikana.

e) Äkillinen hammassairaus

Jos äkillinen hammassairaus ennen hoitotoimenpiteitä aiheuttaa työntekijän työkyvyttömyyden, joka vaatii samana päivänä tai saman työvuoron aikana annettavaa hoitoa, hoitotoimenpiteen ajalta, mikäli hänen ei onnistu saada hoitoa työajan ulkopuolella. Työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys osoitetaan hammaslääkärin antamalla todistuksella.

Laskenta

3. Edellä kohdissa 1–2 tarkoitettu ansionmenetys määräytyy ao. työehtosopimuksen sairausajan palkan laskenta- ja yhteensovitussääntöjen mukaan. Samoin sovelletaan 1. kohdan toisessa kappaleessa tarkoitetun päivärahan osalta ao. työehtosopimuksen matkakustannusten korvausmääräyksiä.

18 § Perhevapaat

1. Äitiys-, erityisäitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaa annetaan lain mukaisesti. Raskaana olevaa työntekijää ei saa pitää sellaisessa työssä, joka saattaa aiheuttaa vaaraa hänelle tai sikiölle.

Äitiysvapaan palkka

2. Kun työntekijän työsuhde on jatkunut vähintään 6 kuukautta ennen synnytystä, hänelle maksetaan keskituntiansion mukaisen palkan ja päivärahan erotus äitiysvapaan ajalta 42 päivän pituisen ajanjakson työpäiviltä työsopimuslain 4. luvun 1 §:n mukaisen äitiysvapaan alkamispäivästä lukien.

S o v e l t a m i s o h j e :

Jos uusi äitiysvapaa alkaa siten, että työntekijä ei palaa välillä työhön, työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta uuden äitiysvapaan osalta, lukuun ottamatta tilannetta, jolloin työntekijä siirtyy suoraan hoitovapaalta äitiysvapaalle.

Työntekijä katsotaan palanneeksi työhön, jos työhönpaluu on estynyt sairausloman tai vuosiloman vuoksi.

Jos perheeseen on adoptoitu alle 7-vuotias lapsi, on jommallakummalla adoptiovanhemmista oikeus 42 päivän pituiseen vanhempainvapaaseen, jolta ajalta työnantaja maksaa palkan työntekijälle niin sanotun äitiysvapaan palkan maksamista koskevien työehtosopimusmääräysten mukaisesti ja että työnantajalle maksetaan tältä ajalta Sairausvakuutuslain mukaista vanhempainpäivärahaa.

Isyysvapaan palkka

Sairausvakuutuslain mukaiseen 18 arkipäivän pituiseen isyysvapaaseen liittyen maksetaan työntekijälle säännöllisen työajan palkan ja päivärahan erotus ensimmäiseltä kuudelta (6) isyysvapaapäivältä. Isyysajan palkanmaksussa noudatetaan samoja edellytyksiä ja muita säännöksiä kuin äitiysvapaan palkan maksamisessa.

Pöytäkirjamerkintä:
Erotuspalkan maksaminen edellyttää työntekijän selvitystä äitiys- ja isyysrahan suuruudesta sekä perhevapaauudistuksen voimaantulon jälkeen vastaavien perhevapaata koskevien päivärahojen selvittämistä.

Kokonaissuunnitelma

3. Liitot suosittelevat kokonaissuunnitelman laatimista vanhempain- ja hoitovapaan käyttämisestä keskusjärjestöjen yhteisesti laatimalla lomakkeella. Perhevapaiden käyttämisestä on ilmoitettava pääsääntöisesti kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista.

S o v e l t a m i s o h j e :

a. Vanhempain- tai hoitovapaan keskeyttäminen

Työntekijällä on oikeus perustellusta syystä muuttaa vanhempain- tai hoitovapaan ajankohta. Muutoksesta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kuukautta ennen muutoksen toteuttamista tai niin pian kuin mahdollista. Työntekijän keskeyttäessä vanhempain- tai hoitovapaan työkyvyttömyyden takia ei työnantajalla ole sairausajan palkanmaksuvelvollisuutta työsopimuslain mukaisesti ilmoitetun vanhempain- tai hoitovapaan ajalta.

b. Työnteko muualla vanhempain- tai hoitovapaan aikana

Vanhempain- tai hoitovapaa on tarkoitettu käytettäväksi lapsen hoitamiseen. Työskentely vapaan aikana on siten mahdollista vain, jos se voi tapahtua niin, ettei lapsen hoito esty tai häiriinny. Esimerkiksi iltatyö voi olla mahdollista, jos työ normaalisti on päivätyötä ja lapsen hoito on järjestetty iltaisin.

4. Perhevapaalta palaavalla työntekijällä on oikeus palata ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä. Jos tämä ei ole mahdollista, on työntekijälle tarjottava aikaisempaa työtä vastaavaa työsopimuksen mukaista työtä ja jos tämäkään ei ole mahdollista, muuta työsopimuksen mukaista työtä (työsopimuslaki 4. luku 9 §).

Alle 10-vuotiaan lapsen äkillinen sairastuminen

Alle 10-vuotiaan oman tai muun kodissa pysyvästi asuvan lapsen äkillisesti sairastuessa, maksetaan äidille tai isälle tai lasta huoltavalle henkilölle, joka asuu vakituisesti yhteisessä taloudessa äidin tai isän kanssa tämän työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevan määräyksen mukainen korvaus lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi 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 sekä yksinhuoltajuuteen että yhteishuoltajuuteen.

Saman sairastumisen johdosta korvausta maksetaan vain toiselle huoltovastuullisista.

Samoin perustein maksetaan vastaava korvaus lapsen äidille tai isälle, mikäli jommallakummalla vanhemmista ei sairauden, matkan, työskentelystä, opiskelusta tai koulutukseen osallistumisesta johtuvan toisella paikkakunnalla asumisen tms. tilapäisen esteen vuoksi ole mahdollisuutta osallistua lapsen hoitoon eikä muuta hoitoa saada järjestetyksi tämän momentin mukaisesti. Tätä momenttia sovellettaessa opiskelu rinnastetaan ansiotyöhön.

Saman sairastumisen johdosta korvausta maksetaan samanaikaisesti vain toiselle vanhemmista siten, että palkallinen ajanjakso ei yhteenlaskettuna ylitä jäljempänä soveltamisohjeen 5. kohdassa mainittua poissaolon enimmäispituutta.

S o v e l t a m i s o h j e :

1. Selvitys lapsen sairaudesta

Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että lapsen sairaudesta ja sen aiheuttamasta poissaolosta vaaditaan sama selvitys kuin työehtosopimuksen ja yrityksessä mahdollisesti omaksutun käytän-nön 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.

2. Milloin poissaolo on välttämätön lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi

Poissaolo on sallittu sopimuksen mukaan sekä lapsen äidille, isälle tai jommankumman kanssa vakituisesti samassa taloudessa asuvalle lasta huoltavalle henkilölle. Edellytyksenä poissaololle on molempien huoltovelvollisien ansiotyössä olo. Lähtökohtana on, että työntekijän tulisi ensisijaisesti pyrkiä järjestämään hoito. Vasta silloin, kun tähän ei ole mahdollisuuksia, voi jompikumpi huoltovelvollisista jäädä hoitamaan lasta. Poissaolotapauksissa työntekijältä vaaditaan selvitykseksi poissaolon välttämättömyydestä tieto lapsen hoitopaikan sekä samassa taloudessa asuvien perheenjäsenten hoitomahdollisuudesta ja sopivuudesta tehtävään. Työnantajalle ei tarvitse antaa selvitystä naapurien, kunnallisten kodinhoitajien ym. hoitajien puutteesta.

Perheenjäsenillä tarkoitetaan kyseisen lapsen vanhempia, isovanhempia sekä lapsen vanhempia sisaruksia sekä muita työntekijän taloudessa eläviä.

3. Lapsi sairastuu kesken vanhemman työpäivän

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

4. Saman sairauden uusiutuminen

Mikäli lapsi sairastuu uudelleen samaan sairauteen työehtosopimuksiin tai alakohtaisiin käytäntöön perustuvan 30 päivän kuluessa, maksetaan työehtosopimuksen sairausajan palkka (keskituntiansio) 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

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

6. Lapsen sairastumisesta aiheutuvan poissaolon vaikutus työntekijän vuosiloman ansaitsemiseen

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

7. Yksinhuoltaja

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

8. 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.

Vaikeasti sairas lapsi

5. Työntekijällä, jonka lapsi sairastaa valtioneuvoston päätöksessä numero 1335/2004 tarkoitettua vaikeaa sairautta, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen lapsensa hoitoon, kuntoutukseen tai hoidon opastukseen sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

19 § Palvelusvuosilisä

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

Palvelusvuosilisä on maksettava kuitenkin viimeistään joulukuun 18. päivään mennessä.

Lisä määräytyy seuraavasti:

Työsuhteen kesto	**Lisänä suoritettava euromäärä lasketaan kaavasta:**
5 mutta ei 10 vuotta	0,5 x Lkk x KTA
10 mutta ei 15 vuotta	1,5 x Lkk x KTA
15 mutta ei 20 vuotta	2,5 x Lkk x KTA
20 mutta ei 25 vuotta	3,5 x Lkk x KTA
25 vuotta tai enemmän	4,5 x Lkk x KTA

Lkk = edellisen lomanmääräytymisvuoden lomaan oikeuttavien kuukausien lukumäärä
KTA = työehtosopimuksen 12 §:ssä tarkoitettu keskituntiansio

1. Perusteen toteaminen

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

2. Työsuhteen päättyminen

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

3. Käsittely palkkahallinnossa

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

4. Ns. leikkurisääntö

Milloin yritys jo käyttää omaa palvelusvuosilisäjärjestelmää, on työehtosopimuksen mukainen menettely ja olemassa oleva järjestelmä yhteensovitettava ilman, että palveluaikaan perustuvat etuudet maksetaan kahteen kertaan.

5. Palvelusvuosilisän maksuajankohdasta ja –tavasta voidaan paikallisesti sopien poiketa siitä, mitä edellä tässä pykälässä on sanottu.

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

20 § Vuosiloma

1. Työntekijä saa vuosiloman vuosilomalain mukaan.

   Vuosilomalain 3 §:n mukaan työntekijällä on oikeus saada lomaa kaksi arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.

   Työntekijällä, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä jatkunut vähintään yhden vuoden, on oikeus saada lomaa kaksi ja puoli arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.

   Vuosiloma annetaan lomakautena, ellei paikallisesti toisin sovita. Paikallisesti voidaan sopia, että lomapalkka maksetaan normaalina palkanmaksupäivänä.

2. Vuosilomaltaan työhön palaavalle työntekijälle suoritetaan lomaltapaluurahaa 50 % hänen lakisääteisen vuosilomansa ajalta maksetusta palkasta.

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

4. 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 3 §:n 5. momentissa mainitun syyn takia.

   <u>Pöytäkirjamerkintä 1:</u>
   Työstä poissaolo hoitovapaan vuoksi rinnastetaan tilanteisiin, joissa työntekijä on poissa työnantajan suostumuksella. Edellytyksenä lomaltapaluurahan maksamiselle on, että työntekijä palaa työhön hoitovapaalta työsopimuslain tarkoittaman ilmoituksen tai siihen myöhemmin perustellusta syystä tehdyn muutoksen mukaisesti.

5. Lomaltapaluurahasta 1/3 suoritetaan ennakkona vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä. Tätä osaa eivät koske edellä olevat lomaltapaluurahan saamista koskevat edellytykset lomaltapaluun osalta.

6. Lomaltapaluuraha suoritetaan sen palkanmaksun yhteydessä, jolloin työntekijän palkka lomaltapaluupäivältä maksetaan tai olisi maksettu, mikäli hän ei edellä 4 kappaleessa mainitusta syystä olisi ollut estynyt saapumasta työhön, kuitenkin viimeistään kahden viikon kuluessa lomaltapaluusta.

7. Lomaltapaluuraha voidaan paikallisesti sopia maksettavaksi joko yhtenä tai useampana eränä kuitenkin niin, että se on kokonaan maksettu viimeistään ko. kalenterivuoden loppuun mennessä.

   Lomaltapaluurahan maksuajankohdat tulee sopia täsmällisesti siten, että erääntymispäivä tai –päivät ovat riidattomat. Lomarahan siirrosta tulee sopia ennen vuosiloman tai sen osan alkamista. Lomaltapaluurahan siirtosopimus tulee tehdä kirjallisesti.

   Jos työntekijän työsuhde päättyy ennen lomaltapaluurahan edellä tarkoitetulla tavalla sovittua maksamisajankohtaa, maksetaan se työsuhteen päättyessä, mikäli työntekijä muutoin on siihen tämän työehtosopimuksen mukaan oikeutettu. Mikäli lomaltapaluurahasta on jo osa maksettu, koskee edellä sanottu lomaltapaluurahan vielä maksamatta olevaa osaa.

8. Mikäli vuosiloma on jaettu, suoritetaan kunkin lomanosan päätyttyä sitä vastaava osa lomaltapaluurahasta noudattaen vastaavasti, mitä edellä 1–6 kohdissa on määrätty. Edellä 5. kohdassa mainittu ennakko maksetaan kuitenkin vain pisimmän lomanosan yhteydessä.

9. Vanhuus–, työkyvyttömyys–, varhennetulle vanhuus– tai yksilölliselle varhaiseläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomaltapaluuraha edellä mainittuna prosenttina siitä vuosilomapalkasta ja mahdollisesta vuosilomakorvauksesta, johon työntekijä on oikeutettu.

10. Työntekijällä, joka vakinaiseen palvelukseen astumisen vuoksi menettäisi hänelle muutoin työehtosopimuksen mukaan kuuluvan lomaltapaluurahan, on oikeus saada lomaltapaluuraha, mikäli hän suoritettuaan asevelvollisuuden vakinaisessa väessä palaa palvelusajan päätyttyä työhön palvelukseen kutsutun asevelvollisen työ– tai virkasuhteen jatkumisesta annetun lain (570/61) edellyttämällä tavalla.

11. Asevelvollisuuden suorittamisen jälkeen työhön palattaessa maksettavan lomaltapaluurahan määrä lasketaan työehtosopimuksen osoittamana prosenttina siitä lomakorvauksesta, joka työntekijälle maksettiin hänen palvelukseen astuessaan. Jos palvelukseen astuminen on tapahtunut välittömästi vuosilomalta, lasketaan lomaltapaluuraha vastaavasti työntekijälle maksetun vuosilomapalkan ja lomakorvauksen yhteismäärästä.

12. 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.

13. Työnantajan irtisanoessa työntekijän muilla kuin työsopimuslain 7 luvun 3 §:n mukaisilla taloudellisilla ja tuotannollisilla irtisanomisperusteilla työnantaja voi määrätä työntekijän pitämään ansaitut lomat irtisanomisaikana lomakaudesta riippumatta. Pidetyn vuosiloman ajalta maksetaan vuosilomapalkka ja lomaltapaluuraha tämän pykälän mukaisesti.

21 § Erinäiset korvaukset

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

2. Työnantaja maksaa kunnanvaltuuston tai -hallituksen jäsenenä tahi valtiollisia taikka kunnallisia vaaleja varten lain mukaan asetetun vaalilautakunnan tai -toimikunnan jäsenenä toimivalle työntekijälle edellä tarkoitetun toimielimen kokouksesta aiheutuvasta säännöllisen työajan ansionmenetyksestä korvausta siten, että työntekijä yhdessä kunnan tai valtion maksaman ansionmenetyksen korvauksen kanssa saa täydet palkkaedut.

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

3. Työntekijällä, joka on ollut yrityksen palveluksessa vähintään vuoden, on oikeus 50- ja 60-vuotispäivinään saada säännöllistä työaikaa vastaava palkallinen vapaa työstä silloin, kun merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen. Vapaapäivän siirtämisestä toiseen ajankohtaan voidaan sopia siten, että se annetaan 2 kuukauden sisällä.

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

   <u>Pöytäkirjamerkintä:</u>
   Määräystä sovelletaan myös niihin, jotka väestönsuojelulain nojalla koulutetaan väestönsuojelun erikoistehtäviin.

5. Työntekijöillä on oikeus saada yksi päivä palkallista vapaata työstä läheisenomaisensa kuoleman johdosta sekä omana vihkimispäivänään.

Pöytäkirjamerkintä:
Läheisenä omaisena pidetään työntekijän aviopuolisoa, samassa taloudessa asuvaa avopuolisoa, lapsia ja ottolapsia, hänen vanhempiaan, ottovanhempiaan, isovanhempiaan sekä veljiään ja sisariaan sekä aviopuolison vanhempia ja isovanhempia.

22 § Työn- ja aikatutkimukset

1. Sopimuspuolet toteavat, että työpaikoilla järjestettävät työn- ja aikatutkimukset ovat tarpeellisia ja tarkoittavat paitsi työntulosta myös työntekijäin ansioiden paranemista, mutta toteavat samalla, etteivät niiden johdosta ehkä tapahtuvat muutokset töiden järjestelyssä saa aiheuttaa työntekijäin ylirasittumista eivätkä myöskään haitallisesti vaikuttaa heidän normaalisiin palkkatuloihinsa.

2. Työntutkimusten tavoitteena on työmenetelmien kehittämisen lisäksi löytää oikeudenmukainen perusta palkkojen määrittelylle. Työn mittaus on suoritettava määrättyä työmenetelmää ja todellisia olosuhteita vastaavasti, ottamalla huomioon kaikki työaikaan vaikuttavat tekijät.

   Tämä edellyttää työntutkimusta suorittavalta henkilökunnalta hyvää tutkimustekniikan hallitsemista ja ammattitaitoa.

3. Työntekijäin ammatillisille luottamusmiehille on varattava mahdollisuus työpaikalla perehtyä työn- ja aikatutkimusten suoritustapaan samoin kuin niiden perusteella toimeenpantuihin uudistuksiin etenkin palkkojen järjestelyssä.

4. Liittojen välistä yleissopimusta noudatetaan tämän työehtosopimuksen osana.

Pöytäkirjamerkintöjä:

1. *Niillä työpaikoilla, joilla työnantaja käyttää työntutkimuksia, on työnantajan annettava työntekijöiden edustajille riittävä selvitys tutkimustavoista sekä siitä, miten niitä mahdollisesti sovelletaan työntekijöiden palkkaukseen.*

2. *Kun on kysymyksessä välittömästi työntekijän työhön kohdistuva työnmittaus, annetaan ennen työntutkimuksen aloittamista hänelle ilmoitus tästä ja sen tarkoituksesta.*

3. *Rationalisointikonsulttien käyttö edellyttää riittävän varhaista tiedottamista, minkä yhteydessä tulee ilmetä, mitä rationalisointi- ja työntutkimustehtäviä toimeksianto sisältää.*

4. *Liitot ovat laatineet 30.1.1989 yhteisen muistion videotekniikan käyttämisestä työntutkimuksessa.*

23 § Työturvallisuus

1. Työnantaja huolehtii siitä, että työpaikalla käytettävien kemiallisten aineiden käytöstä ja niiden terveydellisistä vaaroista on työpaikalla selvät ohjeet. Kun on syytä otaksua aineen sisältävän terveydelle vaarallisia aineosia, suorituttaa työnantaja siitä tutkimuksen.

   Milloin käytettävistä aineista haihtuu kaasuja, on huolehdittava riittävästä tuuletuksesta.

2. Liittojen välistä yleissopimusta noudatetaan tämän työehtosopimuksen osana.

24 § Luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut

Liittojen välistä yleissopimusta noudatetaan tämän työehtosopimuksen osana.

Pääluottamusmiehelle annetaan vapaata viikoittain ja maksetaan korvausta kuukausittain seuraavasti:

Työpaikan työntekijöiden lukumäärä	Vapaa tunteina/vko
Alle 30	1
30 – 50	5
51 – 100	9
101 – 150	13
151 – 200	16
201 – 400	18
401 – 600	22
yli 600	26

Pääluottamusmiehen kuukausikorvaus <u>1.9.2020 lukien:</u>

Työpaikan työntekijöiden lukumäärä	Korvaus €/kk
Alle 200	79 €
201 – 400	82 €
yli 400	89 €

Työnantaja järjestää pääluottamusmiehelle paikan, jossa voidaan säilyttää luottamusmiestehtäviä varten tarvittavat asiakirjat ja toimistovälineet.

Milloin työpaikan koko sitä edellyttää, työnantaja järjestää tarkoituksenmukaisen toimitilan, jossa voidaan käydä luottamusmiestehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut.

Pääluottamusmiehelle on luottamusmiestehtäville välttämättömän yhteydenpidon hoitamiseksi varattava mahdollisuus puhelimen käyttöön.

Työsuojeluvaltuutetun vapautus työstä määräytyy seuraavasti:

Työpaikan työntekijöiden lukumäärä	Työsuojeluvaltuutetun vapautus h/vko
Alle 30	1
30 – 50	2
51 – 100	4
101 – 150	7
151 – 200	9
201 – 400	13
401 – 600	17
yli 600	21

Työsuojeluvaltuutetun korvaus määräytyy seuraavasti:

1.9.2020 lukien:

Työpaikan työntekijöiden lukumäärä	Korvaus €/kk
Alle 100	68 €
100 tai yli	79 €

Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun kuukausikorvausta, työstä vapautustarvetta ja yleissopimuksen 4.2 kohdassa määritettyä ansiokehitystä tarkastellaan vähintään kerran vuodessa paikallisesti sovittavalla tavalla.

Pöytäkirjamerkintä:

Liitot toteavat, että ansiokehitystä tarkastellaan aikapalkkojen kehityksen perusteella.

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

Liittokäsittely

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun työsuhteen päättämiseen liittyvistä riidoista työnantajan on ilman tarpeetonta viivytystä ilmoitettava työnantajaliitolle, jonka on saatettava asia työntekijäliiton tietoon. Liittojen on ilman aiheetonta viivytystä selvitettävä paikallisten osapuolten myötävaikutuksella työsuhteen päättymiseen vaikuttavat seikat. 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.

25 § 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 ja esitettävä asianmukainen selvitys kokoukseen tarvitsemastaan ajasta.

26 § Riitaisuuksien ja erimielisyyksien sovittelu

1. Jos jossakin tämän sopimuksen soveltamista, tulkintaa tai rikkomista koskevassa asiassa syntyy erimielisyyttä työnantajan tai hänen edustajansa ja työntekijäin välillä, on pyrittävä sovintoon neuvottelemalla työnantajan ja työntekijäin tai työpaikan asianomaisen luottamusmiehen kanssa. Ellei yksimielisyyteen päästä, on asia siirrettävä liittojen ratkaistavaksi.

2. Tästä sopimuksesta aiheutuvat erimielisyydet, joista sopimuspuolten kesken edellä 1. kohdassa mainittua menettelyä noudattaen ei ole päästy yksimielisyyteen, ja jotka työtuomioistuimesta annetun lain mukaan kuuluvat työtuomioistuimessa käsiteltäviin tapauksiin, jätetään työtuomioistuimen ratkaistavaksi sanotun lain säätämässä laajuudessa ja järjestyksessä.

3. Ryhtyminen lakkoon, saartoon, työsulkuun tai muuhun siihen verrattavaan toimenpiteeseen samoin kuin joukkoirtisanomiseen tai irtisanoutumiseen tämän sopimuksen voimassaoloaikana tai lisäyksen saamiseksi siihen samassa tarkoituksessa on kielletty.

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

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

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

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

   - ammattiosaston tai työnantajan laiminlyötyä 4.–5. kohdan mukaisia velvoitteitaan tämä tulisi huomioida hyvityssakkoa korottavana tekijänä ja

   - liitoille määrättävää hyvityssakkoa korottavana tai alentavana tekijänä tulisi huomioida myös liittojen 5. kohdan mukaiset toimet lainvastaisen työtaistelun estämiseksi.

7. Kenkä- ja nahkateollisuus ry sitoutuu olemaan nostamatta työrauha-kannetta työtaistelutoimella uhkaamisesta kohtien 4.-5. mukaisen menettelyn ollessa liittojen välillä kesken.

<u>Pöytäkirjamerkintä 1:</u>
Liittojen on annettava kohdassa 4.tarkoitetun ilmoituksen saatuaan viipymättä, ja viimeistään vuorokauden sisällä, kohdassa 5.tarkoitettu arvionsa siitä, onko uhkaava työtaistelutaistelutoimi työehtosopimuslain vastainen.

<u>Pöytäkirjamerkintä 2:</u>
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 neuvottelujärjestyksen mukaisesti, eikä tämän pykälän tarkoittamassa järjestyksessä.

27 § Paikallinen sopiminen

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

Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu.

Luottamusmiehen kanssa tehty sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita luottamusmies luottamusmiessopimuksen mukaan edustaa ja se on solmittava kirjallisesti, mikäli jompikumpi sopijapuoli sitä pyytää. Kirjallinen sopimus on voimassa olevan työehtosopimuksen osa.

28 § Erinäisiä määräyksiä

1. Työnantaja pidättää, mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, Teollisuusliiton jäsenmaksut palkasta. Pidätys tapahtuu palkanmaksukausittain, mutta jos palkanmaksukausi on yksi viikko, suoritetaan pidätys kahden viikon väliajoin. Jäsenmaksut tilitetään työntekijäliiton nimeämälle pankkitilille palkanmaksukausittain ja työntekijälle annetaan vuoden tai työsuhteen päätyttyä verotusta varten todistus pidätetystä summasta.

2. Muiden kuin teollisuuslaitoksen työsuhteessa olevien henkilöiden tuominen tehdasalueelle ilman kussakin tapauksessa erikseen teollisuuslaitoksen johdolta saatua lupaa on kielletty.

   Teollisuusliiton toimitsijoilla on oikeus, ilmoitettuaan siitä ao. tehtaan johdolle, käydä tutustumassa olosuhteisiin tämän pykälän työehto-sopimuksen käsittämissä teollisuuslaitoksissa.

3. Teollisuusliiton ja sen paikallisten osastojen sallitaan kiinnittää kokous-ilmoituksensa ilmoitustaululle tai muuhun työnantajan osoittamaan paikkaan.

4. Teollisuusliiton 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.

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

b) Työnantaja osoittaa kokouspaikan, joka on joko työpaikalla tai työpaikan läheisyydessä, työnantajan hallinnassa oleva tarkoitukseen soveltuva paikka. Ellei tällaista ole, on kysymyksestä tarvittaessa noudateltava 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.

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

d) Kokouksen järjestäjillä on oikeus kutsua kokoukseen työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton ja sen alayhdistyksen sekä asianomaisen keskusjärjestön edustajia.

5. Mikäli joissakin tämän työehtosopimuksen alaisissa tehtaissa olevien työsääntöjen määräykset ovat ristiriidassa tämän sopimuksen määräysten kanssa, noudatetaan tämän sopimuksen määräyksiä kunnes työsäännöt on saatettu tarpeellisilta osiltaan yhdenmukaisiksi tämän työehtosopimuksen kanssa.

6. Työntekijän tulee myös noudattaa työnantajan tai tämän edustajan antamia muita määräyksiä ja ohjeita, elleivät ne ole ristiriidassa voimassa olevien lain määräysten, tämän työehtosopimuksen tai työsääntöjen kanssa.

29 § Ryhmähenkivakuutus

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

30 § Sopimuksen voimassaoloaika

Tämä sopimus on voimassa 1.3.2022 – 29.2.2024, jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

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

Helsingissä 28. päivänä helmikuuta 2022

KENKÄ JA NAHKATEOLLISUUS RY

_____	_____
Juha Teerimäki	Miira Kaukolinna

TEOLLISUUSLIITTO RY

_____	_____
Jyrki Virtanen	Toni Laiho

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA KENKÄ- JA NAHKATEOLLISUUDEN TYÖNTEKIJÖITÄ KOSKEVAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI AJALLE 1.3.2022 - 29.2.2024

Aika 28.2.2022

Paikka Eteläranta 10

Läsnä **Kenkä- ja Nahkateollisuus ry**
Juha Teerimäki
Miira Kaukolinna

Teollisuusliitto ry
Jyrki Virtanen
Toni Laiho

1. Sopimuskausi

Todettiin, että osapuolina olevat liitot ovat 22.2.2022 saavuttaneet neuvottelutuloksen Kenkä- ja Nahkateollisuuden työehtosopimuksen teksti- ja palkkamuutoksista. Liitot ovat tänään allekirjoittaneet edellä mainittua alaa koskevan työehtosopimuksen.

Tämä työehtosopimus korvaa osapuolten kesken ajalle 17.4.2020 – 28.2.2022 sovitun työehtosopimuksen. Työehtosopimus on voimassa 1.3.2022 – 29.2.2024.

2. Palkankorotukset

2.1. Yleiskorotuksen suuruus ja ajankohta

Vuosi 2022
Työntekijän henkilökohtaista palkkaa ilman palvelusvuosilisää ja muita erillisiä lisiä, korotetaan 1.6.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1,6 %.

Vuosi 2023
Vuoden 2023 korotuksista ja sopimuskaudesta sovitaan marraskuun 2022 loppuun mennessä. Palkankorotukset määräytyvät ensisijaisesti liittojen kesken sovittavilla mittareilla. Mikäli mittareista ei päästä sopuun lokakuun 2022 loppuun mennessä, neuvotellaan palkantarkistuksista vuodelle 2023 marraskuun 2022 loppuun mennessä.

Ellei vuoden 2023 palkantarkistuksista löydetä ratkaisua edellä mainituilla tavoilla marraskuun 2022 loppuun mennessä, sopimus päättyy 28.2.2023, ellei toisin sovita.

2.2. Yrityskohtaisesti toteutettavan palkankorotuksen suuruus ja ajankohta

Yritys- tai toimipaikkakohtaisesti palkkoja korotetaan 1.6.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 0,4 % suuruisella paikallisella erällä, jonka jakamisesta työnantaja päättää. Paikallinen erä lasketaan maaliskuussa 2022 työsuhteessa olevien työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien työntekijöiden henkilökohtaisten palkkojen yhteenlasketusta summasta. Koko kuukauden työstä poissa olevien työntekijöiden palkkoja ei lasketa mukaan, mikäli työntekijälle on palkattu sijainen.

Paikallisen erän laskeminen

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

Esimerkki paikallisen erän laskemisesta

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

2.3. Kriisilauseke

Yrityksen toimintaedellytysten niin edellyttäessä voidaan paikallisesti luopua osittain tai kokonaan pääluottamusmiehen kanssa sopien vuosien 2022 ja 2023 palkankorotuksista. Mikäli yrityksessä maksettavat palkat ovat taulukkopalkan suuruisia, voidaan sopia paikallisesti palattavan kokonaan tai osittain aikaisempaan taulukkopalkkaan määräajaksi.

2.4. Luottamusmiehelle annettavat tiedot

Korotusten tekemisen jälkeen kohtuullisessa ajassa työnantaja kertoo pääluottamusmiehelle, ja ellei pääluottamusmiestä ole valittu, koko työntekijäryhmälle työntekijöiden palkkojen korottamiseen käytetyn yrityskohtaisen erän suuruuden.

2.6. Palkantarkistusten myöhentämisestä sopiminen

Mikäli korotuksen ajankohtaa myöhennetään, sopimus tulee tehdä kirjallisesti pääluottamusmiehen kanssa 30.5.2022 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.

2.7. Palkankorotusten huomioiminen työehtosopimuksen mukaisia palkankorotuksia toteutettaessa

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

2.8. Palkkataulukot

Työkohtaisia ohjetuntipalkkoja korotetaan 2 prosentilla 1.6.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Vuosi 2022

Ohjetuntipalkat **1.6.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta**:

Palkkaryhmä	senttiä/tunti
1.	924
2.	952
3.	988
4.	1019
5.	1067

2.9. Keskituntiansion korottaminen

Keskituntiansiota korotetaan 1.6.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta alkaen samalla sentti- tai euromäärällä kuin henkilökohtaista palkkaa korotetaan.

3. Tekstimuutokset

3.1. 5 § Irtisanomissuoja, lomauttaminen ja lyhennetty työviikko

Muutetaan pykäläviittaukset kohdassa 5. Neuvotteluajan laskenta uuden yhteistoimintalain (1333/2021) voimaantulon johdosta:

5. Neuvotteluajan laskenta

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

Yhteistoimintalain soveltamispiirissä olevan työnantajan harkitessa työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä yhteistoimintavelvoitteet katsotaan yhteistoimintalain 19 §:n neuvotteluesityksen antamista ja 23 §:n neuvotteluvelvoitteen täyttymistä koskevista säännöksistä poiketen täytetyksi, kun neuvotteluja on käyty yhteistoimintalaissa edellytetyllä tavalla kirjallisen neuvotteluesityksen tekemisen jälkeen ja etukäteen annettujen tarpeellisten tietojen pohjalta yhteistoimintalain 23 §:n mukaan määräytyvän neuvotteluajan, jollei lain nojalla ole sovittu muusta neuvotteluajasta.

Pöytäkirjamerkintä:

Pykäläviittaukset yhteistoimintalakiin ovat ainoastaan informatiivisia.

3.2. 5 § Irtisanomissuoja, lomauttaminen ja lyhennetty työviikko

Lisätään uusi kohta 8 Ennalta-arvaamaton ja poikkeuksellinen tilanne sekä pöytäkirjamerkintä seuraavasti:

> **8. Ennalta-arvaamaton ja poikkeuksellinen tilanne**
>
> Ylivoimaisena esteenä pidettävän ennalta-arvaamattoman ja poikkeuksellisen tilanteen kohdatessa työnantaja voi, lomautusten ollessa välttämättömiä, noudattaa viiden päivän lomautus-ilmoitusaikaa, ellei paikallisesti toisin sovita. Ylivoimaisena esteenä pidetään ennalta-arvaamatonta tilannetta, johon työnantaja ei ole voinut omilla toimillaan vaikuttaa.
>
> Näissä tilanteissa mahdollinen yhteistoimintaneuvotteluaika on viisi päivää, ellei paikallisesti toisin sovita. Yhteistoimintalain (1333/2021) soveltamisalan piiriin kuuluvan työnantajan on noudatettava yhteistoimintalain säännöksiä kuitenkin tässä kohdassa sovituin poikkeuksin. Yhteistoimintalaki ei ole työehtosopimuksen osa.
>
> **Pöytäkirjamerkintä:**
>
> Ennalta-arvaamaton ja poikkeuksellinen tilanne ei ole sellainen, joka toistuu esimerkiksi joka pääsiäinen tai joulu.

3.3. 6 § Työaika

Lisätään uusi kohta Liukuva työaika kohdaksi 15. seuraavasti:

> 15. **Liukuva työaika**
>
> Liukuvan työajan enimmäismäärän seurantajaksona voidaan käyttää 12 kuukautta.

3.4. 7 § Päivittäiset lepoajat

Muutetaan kohtaa 1. seuraavasti:

Nykyinen määräys:

Päivätyössä on työntekijöillä tunnin kestävä lepoaika. Työnantaja ja työntekijä voivat päivätyössä sopia myös vähintään puolen tunnin pituisesta lepoajasta. Lepoaikana työntekijä saa poistua esteettömästi työpaikalta.

Uusi määräys:

Päivätyössä on työntekijöillä tunnin kestävä lepoaika. Paikallisesti voidaan päivätyössä sopia myös vähintään puolen tunnin pituisesta lepoajasta. Lepoaikana työntekijä saa poistua esteettömästi työpaikalta.

3.5. 12 § Vuorotyö sekä ilta- ja yötyö

Lisätään pykälään 12 uusi kohta 5, jonka mukaan vuorotyölisien ja ilta- ja yötyölisien ajankohdista voidaan paikallisesti sopia toisin.

> **5. Paikallinen sopiminen vuoro-, ilta- ja yötyölisistä**
>
> Vuoro-, ilta- ja yötyölisien ajankohdista voidaan paikallisesti sopia toisin.

3.6. 13 § Arkipyhäkorvaus

Lisätään uusi kohta arkipyhäkorvauksesta toisin sopiminen niin, että esim. helatorstai voidaan paikallisesti sopien muuttaa normaaliksi työpäiväksi ja siitä maksettava korvaus siirtää toiselle työpäivälle seuraavasti:

> Työntekijälle maksetaan arkipyhäkorvauksena pitkäperjantailta, 2. pääsiäispäivältä, vapunpäivältä, helatorstailta, juhannusaatolta, 2. joulupäivältä 8 tunnin palkka keskituntiansion mukaan.
>
> Vapaapäiväksi sattuvalta itsenäisyyspäivältä sekä milloin työntekijä ei sairaudesta tai tapaturmasta johtuvan työkyvyttömyytensä vuoksi ole oikeutettu itsenäisyyspäivän palkkaan, maksetaan arkipyhäkorvaus tämän pykälän mukaisesti.
>
> Loppiaisen, jouluaaton, 1. joulupäivän tai uudenvuodenpäivän ollessa muuna arkipäivänä kuin lauantaina se lyhentää työaikaa ja siitä maksetaan menetettyä ansiota vastaava korvaus tämän pykälän mukaisesti.
>
> Arkipyhän ajankohtaa ja siitä maksettavia korvauksia voidaan paikallisesti sopien siirtää, jolloin myös sunnuntaityökorotus siirtyy.

3.7. 15 § Palkanmaksu

Lisätään mahdollisuus sopia paikallisesti palkan maksamisesta kerran kuukaudessa seuraavasti:

> Työpalkat maksetaan kerran viikossa, kerran kahdessa viikossa tai, paikallisesti sopien, kerran tai kaksi kertaa kuukaudessa.

3.8. 16 § Sairausajan palkka

Muutetaan kohtaa saman sairauden uusiutuminen niin, ettei vuosilomalla oleminen käynnistä uutta palkanmaksujaksoa seuraavasti:

Saman sairauden uusiutuminen

> 6. Työntekijän sairastuessa samaan sairauteen 30 päivän kuluessa työhön paluusta lasketaan poissaolojaksot yhteen ja niiltä maksetaan palkka kuin kyseessä olisi yksi sairastumisjakso.
>
> Saman sairauden uusiutuessa yli 30 päivän kuluttua töihin palaamisesta sairausajan palkka maksetaan niin kuin kyseessä olisi uusi sairaus eli noudatetaan normaaleja karenssi- ja jaksosäännöksiä. Jotta saman sairauden uusiutumista voidaan pitää uutena sairautena, tulee työntekijän työskennellä työvuoroluettelon mukaisesti 30 kalenteri-päivän ajanjaksolla. Tähän ajanjaksoon ei lasketa vuosilomapäiviä.
>
> Määrittely sen suhteen, onko kyseessä sama vai eri sairaus, tapahtuu Kansaneläkelaitoksen tekemän ratkaisun perusteella.
>
> S o v e l t a m i s o h j e:
>
> Jos työntekijä työstänsä saaman ammattitaudin johdosta joudutaan siirtämään toiseen tehtävään, tulisi siirto, jos hän ei ole oikeutettu osaeläkejärjestelmän mukaiseen eläkkeeseen, mahdollisuuksien mukaan ja kyseisen henkilön työkyvyn sekä toisaalta hänen ammattitaudista tapaturmavakuutuslain nojalla saamansa korvauksen huomioon ottaen pyrkiä järjestämään siten, ettei hänen ansionsa olennaisesti alene. Tämän saavuttamiseksi tulisi kiinnittää erityistä huomiota kuntoutukseen ja uudelleen-koulutukseen. Työntekijän palatessa sairauslomalta hänet on pyrittävä sijoittamaan entiseen tai sitä palkkaukseltaan vastaavaan työhön.

3.9. 18 § Perhevapaat

Muutetaan (muutokset harmaalla pohjalla, muuten tekstejä ei muuteta) äitiys- ja isyysvapaan palkanmaksua siten, että äitiys- ja isyysvapaan palkkana maksetaan palkan ja päivärahan erotus, sekä lisätään uusi pöytäkirjamerkintä.

Äitiysvapaan palkka
2. Kun työntekijän työsuhde on jatkunut vähintään 6 kuukautta ennen synnytystä, hänelle maksetaan keskituntiansion mukaisen palkan ja päivärahan erotus äitiysvapaan ajalta 42 päivän pituisen ajanjakson työpäiviltä työsopimuslain 4. luvun 1 §:n mukaisen äitiysvapaan alkamispäivästä lukien.

Isyysvapaan palkka
Sairausvakuutuslain mukaiseen 18 arkipäivän pituiseen isyysvapaaseen liittyen maksetaan työntekijälle säännöllisen työajan palkan ja päivärahan erotus ensimmäiseltä kuudelta (6) isyysvapaapäivältä. Isyysajan palkanmaksussa noudatetaan samoja edellytyksiä ja muita säännöksiä kuin äitiysvapaan palkan maksamisessa.

Pöytäkirjamerkintä:
Erotuspalkan maksaminen edellyttää työntekijän selvitystä äitiys- ja isyysrahan suuruudesta sekä perhevapaauudistuksen voimaantulon jälkeen vastaavien perhevapaata koskevien päivärahojen selvittämistä.

3.10 20 § Vuosiloma
Lisätään uusi kohta 13, jonka mukaisesti työnantaja voi määrätä ansaitut vuosilomat pidettäväksi irtisanomisaikana seuraavasti:

13. Työnantajan irtisanoessa työntekijän muilla kuin työsopimuslain 7 luvun 3 §:n mukaisilla taloudellisilla ja tuotannollisilla irtisanomisperusteilla työnantaja voi määrätä työntekijän pitämään ansaitut lomat irtisanomisaikana lomakaudesta riippumatta. Pidetyn vuosiloman ajalta maksetaan vuosilomapalkka ja lomaltapaluuraha tämän pykälän mukaisesti.

3.11. 21 § Erinäiset korvaukset
Muutetaan kohtaa 3 siten, että mikäli 50- ja 60-vuotispäivä sattuu työpäivälle, voidaan sopia päivän siirrosta toiseen ajankohtaan 2 kuukauden sisällä.

3. Työntekijällä, joka on ollut yrityksen palveluksessa vähintään vuoden, on oikeus 50– ja 60–vuotispäivinään saada säännöllistä työaikaa vastaava palkallinen vapaa työstä silloin, kun merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen. Vapaapäivän siirtämisestä toiseen ajankohtaan voidaan sopia siten, että se annetaan 2 kuukauden sisällä.

3.12. Liite 7, Yleissopimus, 7.4 Korvaukset

Muutetaan ateriakorvaus vuodelle 2022 26,21 euroa.

3.13. Liite 7, Yleissopimus, 8.3 Vuokratyövoima

Lisätään kohdan loppuun uusi 4. kappale, seuraavasti:

Vuokratyövoiman käyttämisestä voidaan sopia toisin paikallisesti.

3.14. Liite 10, Työaikapankki

Muutetaan sopimuskauden ajaksi työaikapankkia koskeva kirjaus. Muutos on määräaikainen ollen voimassa 29.2.2024 asti, jonka jälkeen työaikapankkikirjaus palautuu samaan muotoon kuin sopimuskaudella 17.4.2020 - 28.2.2022, ellei työehtosopimusneuvotteluissa toisin sovita. Uusi työaikapankkia koskeva kirjaus:

Työaikapankista sovitaan paikallisesti. Sopimus tehdään kirjallisesti työnantajan ja henkilöstön edustajan välillä.

Työaikapankin käyttöönoton yhteydessä sovitaan säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäismääristä, joita ei rajoita työehtosopimuksen 12 §:n enimmäismääriä koskeva kirjaus. Työaikapankkiin voidaan sopia säästettäväksi työaikaa, työehtosopimuksen mukaisia palkallisia vapaita, säästövapaita, työajaksi muutettavia rahaeriä tai muita rahanarvoisia eriä.

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

Liitot ovat yhtä mieltä

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

3.15 Liite 9, Irtisanomissuojasopimus, 14 § Lomauttaminen

Lomautusilmoitusajasta ja yhteistoimintaneuvotteluajasta ennalta-arvaamattomassa ja poikkeuksellisessa tilanteessa on määrätty työehtosopimuksen 5 §:ssä (Irtisanomissuoja, lomauttaminen ja lyhennetty työviikko)

3.16. Liite 11, Selviytymistoimet yrityksen taloudellisissa vaikeuksissa

Lisätään uusi kappale ennen pöytäkirjamerkintää seuraavasti:

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

4. Allekirjoituspöytäkirjamerkinnät

4.1 Jatkuva neuvottelu

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

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

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

Perhevapaauudistustyöryhmä

Perhevapaauudistuksen (HE 129/2021) toteutuessa, työryhmä toteuttaa perhevapaauudistuksen voimaantuloon mennessä (elokuu 2022) työehtosopimuksen äitiys- ja isyysvapaan palkkamääräysten mukauttamisen nimikkeistöstä johtuen vastaamaan perhevapaauudistusta. Toteutus tehdään siten, että kustannukset eivät nouse ja palkallisten vapaapäivien kokonaislukumäärä pysyy uudistamista edeltävällä tasolla.

Jos työryhmän työ ei ole valmistunut lain voimaan tuloon mennessä, äitiysvapaan palkkaa koskevaa määräystä sovelletaan siten, että raskausvapaaseen ja -rahaan oikeutettu työntekijä olisi oikeutettu saamaan raskausvapaan ja vanhempainvapaan ajalta palkkaa yhteensä vastaavalta ajanjaksolta kuin hänelle olisi maksettu äitiysvapaan palkkaa. Isyysvapaan palkkaa koskevaa määräystä sovelletaan puolestaan siten, että vanhempainvapaaseen ja -rahaan oikeutettu isä olisi oikeutettu saamaan vanhempainvapaan ajalta palkkaa vastaavalta ajanjaksolta kuin hänelle olisi maksettu isyysvapaan palkkaa.

4.2. Paikallisen sopimisen kokonaisuus

Sparraustilaisuudet

Sopimusosapuolet aloittavat yritysten neuvotteluosapuolille suunnattuja paikallisen sopimisen sparraustilaisuudet. Niiden tarkoituksena on tavoittaa kaikki Kenkä- ja nahkateollisuus ry:n jäsenyritykset ja luoda perusta työpaikkatason sopimiselle alalla.

Yhteiset koulutukset

Sopimusosapuolet järjestävät keväällä ja syksyllä kiertueen yritysten neuvotteluosapuolille työehtosopimusten paikallisen sopimisen mahdollisuuksista ja tuovat esille hyviä sopimisen käytäntöjä alan yrityksistä. Tilaisuuksien tarkoituksena on rohkaista osapuolia kokeilemaan paikallista sopimista.

Työkalu työaikojen suunnitteluun

Sopimusosapuolet rakentavat kevään 2022 aikana helppokäyttöisen työkalun paikallisen sopimisen helpottamiseksi erityisesti työaikakysymyksissä.

4.3. Työhyvinvoinnin kehittäminen

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

Työkyvyn tukeminen

Sopijaosapuolet keräävät hyviä käytäntöjä eri ikäisten työntekijöiden työkyvyn ylläpitämisestä järjestämällä yhteisen keskustelutilaisuuden alan työnantajille ja luottamusmiehille.

Sairastavuuden vähentäminen

Seurataan sairauspoissaolojen kehittymistä, tavoitteena sairauspoissaolojen väheneminen. Selvitetään tarvittaessa keinoja poissaolojen aiheuttamien tuotannollisten ongelmien ratkaisemiseksi. Kerätään hyviä käytäntöjä, joilla on vaikutusta sairauspoissaolojen vähentämiseen. Näitä voi olla esim. korvaava työ, varhainen välittäminen, esimiehen luvalla sairauspoissaolo, yhteistyö työterveyshuollon kanssa.

4.4. Työpaikan suunnitelmat

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

4.5. Työrauha ja valvontavelvollisuus

Työehtosopimuksen 26 §:n kohdissa 3-7 määritetään työrauha ja valvontavelvollisuus sekä eri osapuolten roolit ja tehtävät muun muassa työtaisteluiden ennaltaehkäisemiseksi ja työrauhan palauttamiseksi. Liitot arvioivat nykyisen järjestelmän toimivuutta ja laativat yhteisen kirjallisen toimintatavan 30.6.2022 mennessä, jolla tehostetaan määräyksen toimivuutta ja selkeytetään osapuolten rooleja työtaistelun uhatessa tai sen aikana. Huomioita kiinnitetään muun muassa tiedon saamiseen uhkaavasta työrauhahäiriöstä riittävän ajoissa, yhteiseen viestiin riidan osapuolille ja aiheutuvien vahinkojen käsittely. Liitot voivat kuulla yritystason edustajia tässä työssä.

5. Sopimuksen voimassaolo

Työehtosopimus on voimassa 1.3.2022 – 29.2.2024 saakka, ellei alla olevasta muuta johdu, jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Vuoden 2023 korotuksista ja sopimuskaudesta sovitaan marraskuun 2022 loppuun mennessä. Palkankorotukset määräytyvät ensisijaisesti liittojen kesken sovittavilla mittareilla. Mikäli mittareista ei päästä sopuun lokakuun 2022 loppuun mennessä, neuvotellaan palkantarkistuksista vuodelle 2023 marraskuun 2022 loppuun mennessä.

Ellei vuoden 2023 palkantarkistuksista löydetä ratkaisua edellä mainituilla tavoilla marraskuun 2022 loppuun mennessä, sopimus päättyy 28.2.2023, ellei toisin sovita.

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

6. Pöytäkirjan sitovuus ja tarkastaminen

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

Helsingissä 28.2.2022

KENKÄ- JA NAHKATEOLLISUUS RY

_____	_____
Juha Teerimäki	Miira Kaukolinna

TEOLLISUUSLIITTO RY

_____	_____
Jyrki Virtanen	Toni Laiho

LIITE 1

KENKÄTEOLLISUUDEN PALKKARYHMITTELYT

Soveltamisohje

Kenkäalan ammattikouluaika tai ammattikurssiaika otetaan kokonaisuudessaan huomioon ammattivuosia laskettaessa. Muiden kenkäteollisuutta lähellä olevien teollisuusalojen ammattikouluajasta tai –kurssiajasta otetaan huomioon puolet, mikäli tällaisen koulun tai kurssin suorittamisesta katsotaan olevan hyötyä kenkäteollisuuden töissä.

Palkkaryhmät (18 vuotta täyttäneet työntekijät)

Palkkaryhmään 1 luetaan seka– ja aputyötä ja yksinkertaista vaihetyötä suorittavat sekä muut heihin verrattavat työntekijät. Lisäksi kuuluvat tähän palkkaryhmään portti– ja yövahdit sekä siivoustöissä työskentelevät työntekijät.

Palkkaryhmään 2 luetaan kuuluvaksi alempana olevassa nimikeluettelossa tähän palkkaryhmään kuuluvaksi mainittua työtä suorittava työntekijä. Lisäksi kuuluvat tähän palkkaryhmään portti– ja yövahti, jolle on määrätty myös muita tehtäviä ja vaativuudeltaan tähän palkkaryhmään nimitettyihin töihin verrattavat raskaat sekatyöt sekä tuotanto–osastoilla toimivat siistijät.

Palkkaryhmään 3 luetaan kuuluvaksi jotakin alempana olevassa nimikeluettelossa tähän palkkaryhmään kuuluvaksi mainittua työtä suorittava työntekijä, joka on työskennellyt vähintään yhden vuoden varsinaisissa kenkäalan töissä.

Palkkaryhmään 4 luetaan kuuluvaksi jotakin alempana olevassa nimikeluettelossa tähän palkkaryhmään kuuluvaksi mainittua työtä suorittava työntekijä, joka on työskennellyt vähintään 2 vuotta varsinaisissa kenkäalan töissä.

Palkkaryhmään 5 luetaan kuuluvaksi jotakin alempana olevassa nimikeluettelossa tähän palkkaryhmään kuuluvaksi mainittua työtä suorittava työntekijä, joka on työskennellyt vähintään 3 vuotta varsinaisissa kenkäalan töissä.

KENKÄALAN NIMIKELUETTELO

1.1. Päällisten leikkuu

Järj. n:o	Työvaihe	Palkkaryhmä
1	Päällisosien leikkaus nahasta, käsin tai koneella	5
2	Nahkavuorien ja niiden osien sekä turkisvuorien leikkaus	3
3	Päällisosien leikkaus (tekstiili– ja tekoaineet), käsin	3
4	Päällisosien leikkaus (tekstiili– ja tekoaineet), koneella	2
5	Kangasvuorien leikkuu käsin sekä villavuorien ja keinoturkiksen leikkuu käsin ja koneella	3
6	Kangasvuorien leikkuu koneella	2
7	Päällisosien ja vuorien halkaisu vannehalkaisukoneella (spalttaus)	2
8	Päällisosien ohennus vanneohennuskoneella matriisia käyttäen	2
9	Numerointi ja leimaus	2
10	Matriisilävistys ja kuviointi	2
11	Päällis– ja vuoriosien kokoaminen ja töiden lähetys	2
12	Kirjuri	2
13	Kirjuri (vaativa, näyttöpäätteellä)	3
14	Mallien sarjominen sekä perusmallien teko	4
15	Leikkeen tarkastaja	5
16	Rajuri	5

1.2. Neulomo

Järj. n:o	Työvaihe	Palkkaryhmä
1	Päällisten ohennus	5
2	Vuorien ja pikkukappaleiden ohennus	3
3	Polttopäärmäys	2
4	Kuvion piirto, käsin ja koneella	2
5	Koristeiden punominen	2
6	Päällisosien punomalla yhdistäminen	3
7	Koristerei`itys ja harkotus	4
8	Sauman avaus	2
9	Välivuorin silitys tai prässäys silitysraudalla	2
10	Vuorin kokoaminen liimaamalla	2
11	Vuorin kokoaminen ompelemalla, kangastyöt sekä muut yksinkertaiset ompelutyöt; esim. kantin neulominen ohjaimella, takavahvikkeen neulominen, tikkaukset kasetti- tai siihen rinnastettavalla automaattikoneella, tavallisten ilttien kiinnitys, remmien ja ilttien ympärineulominen,	

	vetoketjun kiinnitys ohjainta käyttäen 2-neulakoneella tai etukäteen liimattuna sekä lyhytommelautomaattityöt	3
12	Kuvioiden tikkaus sekä kokoamistyöt (esim. yksinkertaiset kappaleiden yhdistämiset, vetoketjut avotyönä, palkotikkaus, vaativat ohjaintyöt, saumaus erillisenä käännettävän nahka- ja ripsikantin neulominen sekä ympärineulominen) saappaan ompelutyöt (muut kuin luokassa 5.)	4
13	Nahka- ja ripsikantin kääntäminen	4
14	Päärmäys	5
	▪ Valokenno-ohjattu päärmäys	4
15	Kärkikovikkeen asetus ja puristaminen	2
16	Vaativat kokoamistyöt (esim. kaudot, takaleet¸ koristeiltit ja –remmit, vetoketjut pussityönä, kireä piilosaumaus, vaativat venyketyöt, ympärineulominen (muu kuin kohdassa 11 ja 12), päällystykset, näytteiden tikkaus, saappaan kapin tikkaus, tikkaus kokonaistyönä sekä rajurin työt	5
17	Vetoketjun asetus liimaamalla	2
18	Vuoritus liimaamalla ympärineulomista varten, pussityö	2
19	Rengastus, koukutus ja niittaus	3
20	Puhtaaksi leikkaus koneella	2
21	Puhtaaksi leikkaus käsin	3
22	Valmiin neuloksen vuorinsyrjän värjäys	2
23	Saappaan varrenkääntö	2
24	Saappaan kapitus	3
25	Saappaan tereen puhtaaksi leikkaus	2
26	Saappaan kapin puhtaaksi leikkaus	2
27	Neulosten välitarkastus ja valmiiden neulosten tarkastus	4
28	Liimapinkomista varten suoritettava vuorin karsiminen pinkovarasta	2
29	Päällisen ja vuorin laminointi pinkomista varten	2
30	Lapikkaan varren kääntö	3
31	Lapikkaan varren kääntö ilman apulaitetta	4
32	Päällisen muodonnus, vaativa (esim. kasakkasaapas)	4
33	Työnjakaja	3
34	Työnjakaja (itsenäinen)	4
35	Mokkasiinin rypytys	5
36	Mokkasiinin palko	5
37	Mokkasiinin ketjuvirkkaus	5
38	Läpineulominen	5

III. Pinkomo, pohjaamo, viimeistely

Järj. n:o	Työvaihe	Palkkaryhmä
1	Lestien järjestely	2
2	Pinkopohjan kiinitys	2
3	Kapitus	4
	– levykappi	3
4	Kärkikovikkeen asetus	2
5	(Neuloksen) kantion muodonnus erikoiskoneella	4
6	Neuloksen takaa kiinnitys	2
7	Kapinkulmien kiinnitys	2
8	Yhdistelmäkoneella pinnehtiminen ja etuosan pinkominen	5
9	Vuorin oikominen	4
10	Vuorin pinkominen (welt)	3
11	Kärjen ja kantion pinkominen taksikoneella (ei pinkominen erikoiskoneella)	5
12	Sivun pinkominen	5
13	Sivun ja kantionpinkominen yhdistelmäkoneella	4
14	Kärjen pinkominen erikoiskoneella	4
15	Kantion pinkominen erikoiskoneella	3
16	Welt–pinkominen	4
17	Puukenkien pinkominen	3
	– lesti sisällä	4
18	Pinkoneulominen	4
19	Kantionkoputus erikoiskoneella	2
20	Muodonnus, jälkikoputus ja silitys	4
21	Kuumailmapuhallus	2
22	Tarkastus pinkomisen jälkeen	3
23	Tarkastus pinkomisen jälkeen, mikäli työhön liittyy käsisuutarintöitä	5
24	Reunoksen neulominen	5
25	Reunoksen vasartaminen	2
26	Reunossauman tasaus	4
27	Pikisauman tasaus (kärkikovikkeen ja vuorin leikkaus ja sauman tasaus käsityönä)	4
28	Reunospään ohennus	2
29	Liian poishiertäminen (pinkomavara)	2
30	Pinkovaran karhennus (päällisen reunan altaraappaus)	4
31	Pinkovaran karhennus automaattikoneella	3
32	Puukenkien päällisen syrjän puhtaaksi leikkaus	2
33	Äärröstys (valereunoskenkään)	2
34	Kantion reunostus määrlykoneella	2
35	Anturan ja päkiän liimaus käsityönä tai koneella	2

36	Koron päällistys	3
37	Pohjitus, kuppipohjat	5
38	Pohjitus, muut valmisanturat	3
39	Pohjitus, muut	2
40	Anturan syrjäys ja uraus, reunostyö	4
41	Anturan syrjäys, muu kuin reunostyö	3
42	Anturan neulominen	5
43	Läpineulominen	4
44	Anturan naulaus	3
45	Anturan ruuvaus	3
46	Anturan silotus (glettaus)	2
47	Lestin poisto, koneella	2
48	Lestin poisto, käsin	3
49	Lestin poisto käsin, saappaat	4
50	Lestitys, pinkomislestillä, myös mokkasiinin	3
51	Kantion naulaus	2
52	Kansion höyläys	3
53	Syrjän höyläys	5
54	Kumianturoiden liianleikkuu	3
55	Irtopohjan syrjän kursominen tai profiointi erikoiskoneella	2
56	Patinaharjaus sekä viimeistelyharjaus kiinteällä harjausvahalla	3
57	Päällisen harjaus tai kiilloitus (muu kuin N:ossa 57 mainittu)	2
58	Syrjän värjäys käsin	2
59	Syrjän kiillotus	3
60	Lärvin ja koron yhdistäminen, valmisanturatyö	2
61	Koron sovittaminen käsin	5
62	Koron sovittaminen koneella	4
63	Koron esikiinnitys ja kiinnitys asetuksen yhteydessä	3
64	Esikiinnitetyn koron naulaus	2
65	Lärvityö	4
66	Nastilapun naulaus koneella	2
67	Nastilapun naulaus koneella kuvioon	3
68	Nastilapun höyläys erikoiskoneella	2
69	Koron kursominen erikoiskoneella (ei syrjähöylällä)	3
70	Koron kursominen erikoiskoneella, naisten korkea	4
71	Kumilapun asetus ja naulaus	2
72	Koron edestä leikkaus (ei irtokoron)	4
73	Koron edestä hiestaus	2
74	Koron hiertäminen, muotoava	4
75	Koron hiestaus	2
76	Koron kiillotus ja rissan paino	2
77	Anturan hiestaus	3

78	Anturan maalaus kuvion mukaan	2
79	Anturan kiillotus	2
80	Pohjan reunan pyältäminen, painaminen ja kiillotus	2
81	Lestitys, kalifornia	3
82	Välipohjan asetus, kalifornia	3
83	Siulan pinkominen, kalifornia	3
84	Käsisuutarintyö	5
85	Päällisen ja anturan reunan puhdistaminen käsin	2
86	Päällisen puhdistaminen koneella	2
87	Pohjan vuoritus, kokopohja	2
88	Oikominen ja silitys (viimeistely)	2
89	Saappaan varren oikominen (plokaus)	3
90	Saappaan varren poimutus	5
91	Koristeiden kiinnitys	2
92	Vuorin puhtaaksileikkaus, koneella	2
93	Vuorin puhtaaksileikkaus, käsin	3
94	Käsinmaalaus ja paikkaus (viimeistely), myös kiiltonahan (lakerin) paikkaus	4
95	Ruiskumaalaus, silakkeen veto ja ruiskutus	3
96	Nauhoitus	2
97	Askien leimaus	2
98	Lopputarkastus	5
99	Askitus	2
100	Pohjitus, vulko	4
101	Mokkasiinin esimuodonnus	4

IV. Meistämö (pohjien, korkojen, jäykkeiden ym. valm.)

Järj. n:o	Työvaihe	Palkkaryhmä
1	Anturoiden meistäminen nahasta	5
2	Pinko– ja välipohjien sekä kappien meistäminen nahasta	4
3	Korkolappujen meistäminen nahasta	2
4	Kumin ja levytavaran meistäminen	3
5	Kapin ohennus käsin	3
6	Pinkopohjien, anturoiden, kappien ja lenkkikappaleiden viisto–ohennus	2
7	Pohjausmateriaalin taso– ja muottiohennus	2
8	Tekstiilikovikkeiden ohennus "Fortunalla"	2
9	Kaarrekappaleen ja jousen kiinnitys	2
10	Pohjien ja korkojen muodontaminen ja puristaminen	2
11	Reunospinkopohjan uurtaus	4
12	Reunospinkopohjan liimaritsaus	3
13	Viilteen nostaminen	2

14	Reunospinkopohjan kangastaminen	2
15	Väli– ja pinkopohjan kanttaus ja päällistäminen	2
16	Karhennus	2
	Kuppipohjan karhennus	3
17	Anturan liimaus käsin ja koneella	2
18	Planet leikkaus	3
19	Koron hiertäminen, muotoava	4
20	Nahkakoron rakentaminen, myös kuitunahkakorko	3
21	Irtokoron edustan leikkaus	2
22	Nastilapun naulaus koneella	2
23	Nastilapun naulaus koneella kuvioon	3
24	Nastilapun höyläys, erikoiskone	3
25	Irtokoron hiestaus	3
26	Muovikoron värjäys	2
27	Koron kiillotus	2
28	Koron päällistys	3
29	Lärvin ja koron yhdistäminen, valmisanturatyö	2
30	Irtopohjan syrjän kursoaminen tai profiointi erikoiskoneella	2
31	Liimareunoksen kiinnitys valmispohjaan	3
32	Pohjien lajittelu	2
33	Pakkaaminen	2
34	Koron kouruaminen	2
35	Reunoshihnan värjäys ja liimaus	2
36	PU–pohjakoneen hoitaja	5
37	PU–pohjien värjääjä (suorittaa säädöt)	3
38	PU–puhtaaksileikkaaja	3

V. Varastotyöt

Järj. n:o	**Työvaihe**	**Palkkaryhmä**
1	Varastotyöt	2
2	Trukinkuljettaja	3
3	Vastuullinen päätoiminen kemikalioiden vastaanotto ja järjestely	4
4	Vastuullinen varastotyö (esim. kortistojen hoito, nahan lajittelu, tilausten toimitukset, raaka–aineiden vastaanotto ja järjestely)	5

NAHKATEOLLISUUDEN PALKKARYHMITTELYT

Soveltamisohje

Nahka–alan ammattikouluaika tai ammattikurssiaika otetaan kokonaisuudessaan huomioon ammattivuosia laskettaessa. Muiden nahkateollisuutta lähellä olevien teollisuusalojen ammattikouluajasta tai –kurssiajasta otetaan huomioon puolet, mikäli tällaisen koulun tai kurssin suorittamisesta katsotaan olevan hyötyä nahkateollisuuden töissä.

Palkkaryhmät (18 vuotta täyttäneet työntekijät)

Palkkaryhmään 1 luetaan seka– ja aputyötä ja yksinkertaista vaihetyötä suorittavat sekä muut heihin verrattavat työntekijät. Lisäksi kuuluvat tähän palkkaryhmään portti– ja yövahdit sekä siivoustöissä työskentelevät työntekijät.

Palkkaryhmään 2 luetaan kuuluvaksi alempana olevassa nimikeluettelossa tähän palkkaryhmään kuuluvaksi mainittua työtä suorittava työntekijä. Lisäksi kuuluvat tähän palkkryhmään portti– ja yövahti, jolle on määrätty myös muita tehtäviä ja vaativuudeltaan tähän palkkaryhmään nimitettyihin töihin verrattavat raskaat sekatyöt sekä tuotanto–osastoilla toimivat siistijät.

Palkkaryhmään 3 luetaan kuuluvaksi jotakin alempana olevassa nimikeluettelossa tähän palkkaryhmään kuuluvaksi mainittua työtä suorittava työntekijä, joka on työskennellyt vähintään yhden vuoden varsinaisissa nahka–alan töissä.

Palkkaryhmään 4 luetaan kuuluvaksi jotakin alempana olevassa nimikeluettelossa tähän palkkaryhmään kuuluvaksi mainittua työtä suorittava työntekijä, joka on työskennellyt vähintään 2 vuotta varsinaisissa nahka–alan töissä.

Palkkaryhmään 5 luetaan kuuluvaksi jotakin alempana olevassa nimikeluettelossa tähän palkkaryhmään kuuluvaksi mainittua työtä suorittava työntekijä, joka on työskennellyt vähintään 3 vuotta varsinaisissa nahka–alan töissä.

NAHKATEOLLISUUDEN TYÖNIMIKELUETTELO

Työkappaleen painoa osoittavat lyhennykset ovat:

K = kevyet, käsittäen –12 kg suolapainoa vastaavat,
Kr = keskiraskaat, 12–18 kg ja
R = raskaat, +18 kg vuodat tai niiden osat.

Vuotavarasto

Järj. n:o	Työvaihe	Palkkaryhmä
1	Vastaanottotarkastaja, laatulajittelija, vastuullinen	5
2	Trukin– ja traktorinkuljettajat vuotavarastossa, kalkitus– ja parkitusosastoilla sekä kemikalioiden kuljetus– ja ulkoajot	
3	Raakavuotavaraston työt	4
	Esim. esilajittelu (ei laatulajittelu), suolan lyönti, lajittelu painoluokkiin ja punnitus, ositusleikkaus (kruponkeeraus)	

Kalkitusosasto

Järj. n:o	Työvaihe	Palkkaryhmä
1	Halkaisukoneenhoitaja	5
2	Halkaisukoneen varahoitaja	4
	– työntekijän toimiessa hoitajana	5
3	Halkaisukoneen vastaanottaja	3
4	Kalkitsija, vastuullinen	5
5	Liko– ja kalkkikaavinta Kr ja R	5
6	Liko– ja kalkkikaavinta (= lammas ja vuohi)	4
7	Reunojen leikkaus	4
8	Kalkittujen nahkojen vastuullinen lajittelija	4
9	Kalkinpoisto ja peitta	4
10	Muut kalkitusosaston työt, jotka rinnastetaan 3 pr:n töihin	3
	Esim. apulainen kalkkikaavinnassa, vetäjät niskojen ja laitojen halkaisussa vannekoneella sekä vasikan päiden halkaisu erikoiskoneella, villojen ja karvojen pesu ja linkous, keittimen hoitaja (jätteiden keitto), karvontamaalaus, ositusleikkaus (= kruponkeeraus).	

Parkitusosasto

Järj. n:o	Työvaihe	Palkkaryhmä
1	Kemikalioiden punnitus, väri– ja viimeistelyaineiden vastuullinen valmistaja	5
2	Parkitun nahan halkaisukoneen hoitaja	5
3	Parkitun nahan halkaisukoneen varahoitaja	4
	– työntekijän toimiessa hoitajana	5
4	Ohennus, lammas–, vuohi–, laidat ja niskat sekä vuorinahat, palahaljas ja vastaavat	4
5	Ohennus, muut kuin kohdassa 4 mainitut	5
6	Oikominen ja rihtaus käsityönä, Kr ja R	5
7	Parkki– ja kromiparkitsija sekä tynnyrivärjääjä, vastuullinen	5
8	Lasilevykuivaus (silkkaus) lammas, vuohi ja haljas	3
9	Lasilevykuivaus (silkkaus) muu kuin kohdassa 8 mainittu	4

10	Siirtonosturin kuljettaja	4
11	Vesiprässäys telapuristimella	3
12	Märkähionta, ohennuksen jälkeen	3
13	Koneoikominen	3
14	Oikominen koipi– ja niskakoneella	3
15	Tyhjiökuivaus	
	a) märkä	4
	b) puolikuiva, kuiva ja haljas	3
16	Parkitusosaston lajittelija:	
	– vuotanahat	5
	– lammasnahat	4
	– haljasnahat	3
17	Ylösrasvaus, käsin (ei pikkunahat)	3
18	Parkitun ja värjätyn nahan pukitus	3
19	Muut parkitusosaston työt, jotka rinnastetaan 2 pr:n töihin Esim. nahkojen poisto ja lasilevyn pesu, liiman sively lasilevykuivaamossa.	2

Muokkausosasto

Järj. n:o	**Työvaihe**	**Palkkaryhmä**
1	Pehmitys–venytys, naudikas ja vuotanappa	5
2	Pehmitys, muu kuin kohdassa 1 mainittu ja jälkipehmitys naudikkaalle	4
3	Pehmitys automaattikoneella	3
4	Tynnyripehmitys	3
5	Käsinenahan venytys käsityönä	5
6	Rasvanpoistolaitoksen hoitaja	5
8	Kuviokorkkaus, sagrineeraus, käsityönä	4
9	Pehmitys, pyörässä	3
10	Syrjän leikkaus	3
11	Silitys käsiraudalla ennen naulausta	3
12	Reikkaus	3
13	Kuivaus–henkaus (kattokuljetin, kostutushuone ja kuivaamo) R	3
14	Muut muokkausosaston työt, jotka rinnastetaan 2 pr:n töihin Esim. naulauksesta poisto (=kolaus) purutyö–kostutus (= muhaus), pehmityskorkkaus koneella, naulausreikkaus K.	2

Viimeistelyosasto ja varasto

Järj. n:o	Työvaihe	Palkkaryhmä
1	Myyntilajittelija	5
	– puolivalmisteiden lajittelija	5
	– kinnas– ja vuorihaljaslajittelija	3
2	Hionta, vaativa, esim. mokkanahat	5
3	Kengänpäällisnahan pintahionta ennen viimeistelyä	4
4	Mustan naudikkaan kiillokkeen veto	4
5	Kiillotus, vaativa, esim. naudikas ja sauroonahat	4
6	Kiillotus, muu kuin kohdassa 5. mainittu	3
7	Hionta, muu kuin kohdassa 2 ja 3 mainittu, myös mokkahaljas	3
8	Haljaksen hionta, ei mokkahaljas	2
9	Pölynpoisto automaattikoneella	2
10	Mokkanahan harjaus käsin	3
11	Puleeraus hiomakoneella	4
12	Ruiskuvärjäys käsityönä	5
	– apulaiset	2
13	Peitevärjäyskoneen hoitaja, vastuullinen	5
	– peitevärjäyskoneen hoitaja syöttöön osallistuva	4
	– syöttäjä ja vastaanottaja	3
14	Värivalukoneen hoitaja (kiiltonahka)	5
15	Pohjanahan mankelointi	3
16	Pohjustus ja värjäys pöydässä käsityönä ja liukuhihnalla	3
17	Pehmityskorkkaus, käsityönä	2
18	Martiointi–silitys, hydraulisella puristimella	3
19	Silitys sähköraudalla, viimeistelyn jälkeen	3
20	Mittauskoneen työt	3
21	Vaativat varastotyöt	4
22	Varastotyöt	3
23	Kumiterävarsien piirtäminen ja leikkaaminen	4
24	Verhoilunahan leikkaus kaavojen mukaan	5
25	Kemikalioiden punnitsija	5
	– apulainen	3
26	Sävyttäjä, reseptin tekijä	5
27	Finiflex–kone	
	– syöttäjä	4
	– vastaanottaja	4
28	Värikuvion painaminen	
	– syöttäjä	4
	– vastaanottaja	3

29	Trukinkuljettaja	3
30	Muut viimeistelyosaston työt, jotka rinnastetaan 2 pr:n töihin	2

Kappiteokset

Järj. n:o	Työvaihe	Palkkaryhmä
1	Meistäminen	3
2	Viisto–ohennus käsin	3
3	Viisto–ohennus koneella	2
4	Muotoilu käsin	3
5	Muotoilu koneella	3
6	Ohennus automaattikoneella	2
7	Pakkaus	2

Kuitunahkatyöt

Järj. n:o	Työvaihe	Palkkaryhmä
1	Jauhatus, kuiva ja märkä	3
2	Massan valmistus	4
3	Levyn teko tyhjölaatikkoon	4
4	Märkäpuristus	3
5	Henkaus kuivaukseen	2
6	Lajittelu	4
7	Korkoemmeiden liimaus ja teko	3

Valjas– ja hihnateokset

Järj. n:o	Työvaihe	Palkkaryhmä
1	Leikkaus kokonahasta itsenäisesti	5
2	Satulaseppä, vaativimpien valjas– ja nahkateosten valmistukseen itsenäisesti pystyvä	5
3	Rahkeiden ja valjashihnojen luokittelu	5
4	Tuotteiden tarkastaja, vaativa työ	4
5	Valjasosien leikkuu, muu kuin kohdassa 1 mainittu	3
6	Käsinompelu, vaativammat työt	3
7	Käsinompelu, yksinkertaiset vaihetyöt	3
8	Koneompelu, valjasosien	3
9	Länkipatjan täyttö ja tikkaus	3
10	Silan– ja selustimen tyynyn täyttö	3
11	Kokoamistyöt valmiista osista	3
12	Leimaus– ja painatustyöt	3
13	Meistäminen	2
14	Meistäminen kokonahasta	4
15	Tasaus, käsityönä	2

16	Reunojen ohennus Fortuna–koneella, terotukseen ja säätöön pystyvä työntekijä	3
17	Nahkaosien ohennus, muu kuin yllä mainittu	2
18	Tamppien nitominen	2
19	Muiden valjasosien nitominen	3
20	Hihnan valmistustyöt, mustaus, rasvaus, veto, liimaus ja lakkaus	2
21	Punominen ja rinnustimen kierto	2
22	Rahkeiden valmistustyöt: liimaus, prässäys, leimaus ja pareiksi laitto	2
23	Hihnan rei'itys, rihlaus, reunan värjäys ja kiillotus	2
24	Painaminen ja lestaustyö	2
25	Kangasosien leikkaus koneella	3
26	Niittaus	2
27	Hihnojen reunojen pyöristysleikkaus	2
28	Hihnojen reunojen pyöristysleikkaus ja värjäys koneella	3
29	Ompelu Randal–koneella	4
30	Käsinsuihkutus	3

Teknilliset nahkateokset

Järj. n:o	**Työvaihe**	**Palkkaryhmä**
1	Meistaus, tiivisteet, kytkinnahat ym	2
2	Epäkeskopuristus, muovin leikkaus ym	2
3	Tasaus, pumpunnahka ja pikkutiivisteet	3
4	Puristus, käsityönä esim. pikkutiivisteet	3
5	Poraus, S–nahat, tiivisteet, pikkerit	2
6	Koneompelu, välihihnat, lyöntikapat	2
7	Leikkaus paloista, kiinnikenahat, solkiremmit jne	2
8	Liimaus, S–nahat, kitkapyörät, Rolleskinnahat, reunoshihnat, konehihnojen pohjaliimaus	2
	– Friitala–hihnojen liimaus	3
9	Tasaus: Gill–box ja frotenahat, lyöntikapat, välihihnat S–nahat ja reunosnahat	2
10	Nitominen: välihihnat, lyöntikapat, S–nahat	2
11	Rasvaus: tiivisteet, niisihihnat, hahtuvahihnat jne	2
12	Kiilloitus ja viimeistely: konehihnat	2
13	Hihnojen pyöristys	3
14	Hihnojen veto: pyörö–, kiila–, kierrehihnat ja kengännauhat	2
15	Suojuspalkeen painaminen	4
16	Leikkaus pyörö– ja suuntoleikkurilla, lyönti–, niisi–, väli–, kone– ja reunoshihnat, lyöntikapat, S–nahat ja isot tiivisteet	4
17	Tasaus: V– ja U–tiivisteet	4
18	Puristus: Korkeapainetiivisteiden ja pikkerien	4

19	Leikkaus, iso vuota: Tiivisteet ja karstaushousunahat, kampakone–, gill–box–, hahtuvahihna–, kiila–, kierre– ja pyöröhihnanahat	5
20	Tasaus: Tiivisteet, muut kuin 3. ja 17. kohdassa mainitut	4
21	Saumaus ja liimaus: Frotenahat, hahtuvahihnanahat, konehihnat	3
22	Reunojen ohennus Fortunakoneella	3
23	Karstahousujen uurtaminen	5
24	Saumaus ja liimaus: Housu– ja gill–box nahat, muu kuin kohdassa 21. mainittu, sekä nailonhihnan päättäminen	5
25	Muovin poraus talttaporakoneella, pikkerit	3
	– terän asennukseen pystyvä	4
26	Muovin jyrsintä jyrsinkoneella, pikkerit, peltisepän-vasarat ym.	4
	– terän asennukseen pystyvä	5
27	Muovin sorvaus, asentajan vasarat, kartiorullat	5

Käsine– ja työkinnasteollisuus

Järj. n:o	**Työvaihe**	**Palkkaryhmä**
1	Leikkaus käsin kokonaistyönä: mokka–, pinta– ja käsinenahasta	5
2	Leikkaus koneella: mokka–, pinta–, käsine– ja urheilu–mokkanahat sekä myös viimeksi mainitun käsinleikkuu	4
3	Työkinnas– ja käsineen koneleikkaus sekä paloista leikkaus	3
4	Limi– ja vastasauman ompelu	4
5	Sormenpäiden ompelu ja ympäriompelu	5
6	Käsineen koristeompelu	4
7	Työkintaan ompelu	2
8	Työkäsineen ompelu (sormikkaan)	3
9	Steppisauman ompelu	5
10	Leikattujen osien tarkastus ja laskenta	3
11	Vuorinleikkuu ja ompelu	3
12	Vuorin ompelu	3
13	Työkintaan kääntö	2
14	Työkäsineen kääntö	3
15	Vuorillisen kintaan ompelu	3
16	Vuorillisen käsineen ompelu	4
17	Turkisrukkasen ompelu erikoiskoneella	4
18	Soljitus, rengastus, niputus, napitus ja lestitys	2
19	Jääkiekkohansikkaan kokoaminen	5
20	Valmiiden tuotteiden tarkastus	5
21	Käsineen kanttaus	2
22	Käsineen vuoritus	2

23	Käsineen silitys (sormikkaan)	3
24	Pesäpalloilijan räpylän kokoaminen	4
25	Turkissormikkaan ompelu	5

Nahkapuku– ja turkkityö

Järj. n:o	**Työvaihe**	**Palkkaryhmä**
1	Leikkaus kokonaistyönä nahasta ja turkisnahasta, myös turkiskaulukset	5
2	Kaavojen ja leikkuurautojen asettelu	5
3	Päällisosien leikkaus osatyönä	4
4	Turkisvuorien leikkaus	4
5	Päälliskankaiden leikkaus	4
6	Värilajittelu	5
7	Leikattujen osien tarkastus ja välitarkastus	4
8	Vuorien piirtäminen ja leikkaus	3
8	Pienten nahkaosien, vuorien, liinojen ja vahvikkeiden leikkaus	3
10	Ohentaminen, saumojen reunat	3
11	Saumojen avaukset ja liimaukset	3
12	Viikaus, taskujen ja napinreikien kääntäminen	4
13	Nappien, painonappien merkkaus ja kiinnitys	3
14	Yhdyssaumojen, liimanauhojen, vahvikkeiden, väliliinojen silitys, kauluksen muotoilu ja vastaava	3
15	Saumanvarojen keritseminen	3
16	Turkisten venytys	3
17	Puhtaaksi leikkaus	3
18	Vuorisaumojen silitys	2
19	Tukikankaiden laitto	3
20	Merkkaus ja numerointi	2
21	Nappien ja solkien päällystys	2
22	Turkispaikkaus	2
23	Alku– ja sisäsaumaus sekä housutyö	4
24	Päällisosien ompelu	4
25	Ympärisaumaus	4
26	Hihan istutus	4
27	Kuviointitikkaus, koristekuviot ja kantintikkaus	4
28	Turkiskaulusten ompelu	4
29	Napinreikien ompelu erikoiskoneella	3
30	Alikauluksen kiinnitys erikoiskoneella	3
31	Vuorienompelutyöt	3
32	Muu turkisompelu	3

33	Vahvikkeiden ja vyön kannattimien ompelu ja kiinnitys erikoiskoneella	3
34	Käsiompelu	3
35	Nahka–asusteiden korjaus	4
36	Käytettyjen nahka–asusteiden korjaus	5
37	Erikoishousu– ja haalarityö kokonaistyönä	5
38	Mallikappaleen tekijä kokonaistyönä	5
39	Pukine kokonaistyönä	5
40	Pukineen valmiiksi prässäys kokonaistyönä	5
41	Pukineen prässäys	4
42	Viimeistelysilitys	3
43	Valmiiden tuotteiden tarkastus	5
44	Imurointi	3
45	Työn opastaja	5
46	Työn jakaja itsenäinen	4
47	Työn jakaja	3
48	Sarjaaja	5
49	Kaavojen piirtäminen, leikkaus ja raudoitus	4

Puhdistuspalvelu

Järj. n:o	**Työvaihe**	**Palkkaryhmä**
1	Hiekkapuhallus	5
2	Pölynpoisto	3
3	Konepesu, vastuullinen	4
4	Vastaanottotarkastus ja lähetys, vastuullinen	4
5	Värikorjaus, suihkutus	5
	– pöytätyönä	3
6	Muu korjaus ja puhdistustyö	3

TURKISMUOKKAAMOIDEN PALKKARYHMITTELYT

Soveltamisohje

Turkisalan ammattikouluaika tai ammattikurssiaika otetaan kokonaisuudessaan huomioon ammattivuosia laskettaessa. Muiden turkisteollisuutta lähellä olevien teollisuusalojen ammattikouluajasta tai –kurssiajasta otetaan huomioon puolet, mikäli tällaisen koulun tai kurssin suorittamisesta katsotaan olevan hyötyä turkisteollisuuden töissä.

Palkkaryhmät (18 vuotta täyttäneet työntekijät)

Palkkaryhmään 1 luetaan seka– ja aputyötä ja yksinkertaista vaihetyötä suorittavat sekä muut heihin verrattavat työntekijät. Lisäksi kuuluvat tähän palkkaryhmään portti– ja yövahdit sekä siivoustöissä työskentelevät työntekijät.

Palkkaryhmään 2 luetaan kuuluvaksi alempana olevassa nimikeluettelossa tähän palkkaryhmään kuuluvaksi mainittua työtä suorittava työntekijä. Lisäksi kuuluvat tähän palkkaryhmään portti– ja yövahti, jolle on määrätty myös muita tehtäviä ja vaativuudeltaan tähän palkkaryhmään nimettyihin töihin verrattavat raskaat sekatyöt sekä tuotanto–osastoilla toimivat siistijät.

Palkkaryhmään 3 luetaan kuuluvaksi jotakin alempana olevassa nimikeluettelossa tähän palkkaryhmään kuuluvaksi mainittua työtä suorittava työntekijä, joka on työskennellyt vähintään yhden vuoden varsinaisissa turkisalan töissä.

Palkkaryhmään 4 luetaan kuuluvaksi jotakin alempana olevassa nimikeluettelossa tähän palkkaryhmään kuuluvaksi mainittua työtä suorittava työntekijä, joka on työskennellyt vähintään 2 vuotta varsinaisissa turkisalan töissä.

Palkkaryhmään 5 luetaan kuuluvaksi jotakin alempana olevassa nimikeluettelossa tähän palkkaryhmään kuuluvaksi mainittua työtä suorittava työntekijä, joka on työskennellyt vähintään 3 vuotta varsinaisissa turkisalan töissä.

TURKISMUOKKAAMOIDEN TYÖNIMIKELUETTELO

Vuotavarasto ja muokkaus

Järj. n:o	Työvaihe	Palkkaryhmä
1	Vuotavarasto, lajittelija vastuullinen	5
2	Työt raakavuotavarastossa	4
3	Ammetyöt, rasvaus ja raakanahan pesu, myös käsinrasvaus	3
4	Värjäys, ammattitaitoinen	5
5	Raakavillan leikkaus (hihnaverkkokoneella) koneenhoitoon pystyvä työntekijä	4
6	Raakavillan leikkaus, muu kuin kohdassa 4 mainittu sekä reunojen kerintä käsikoneella	3
7	Kaavinta ja harjakaavinta	4
8	Penkkityö	5
9	Ohennus, kaikkien turkisten, myös arvoturkisten ohennukseen ja koneenhoitoon pystyvä työntekijä	5
10	Ohennus, muu kuin kohdassa 8 mainittu	3
11	Kypsennys ja parkitus, vastuullinen	5
12	Vesiprässäys	3
13	Harjavalkaisu	4

Jälkikäsittely ja viimeistely

Järj. n:o	Työvaihe	Palkkaryhmä
1	Rumputyö (purutyö ja kostutus)	3
2	Turkisten pehmitys ja venytys Universal– ja bakkelikoneella	4
3	Turkisten paikkaus	4
4	a) Naulaus	4
	b) Reikkaus	3
	c) Reikkaus – harjaus	3
5	Kone– ja pyörähionta	4
	Syrjäys (reunojen leikkuu)	4
	Käsinhionta (mokkahionta)	4
	Viimeistelyhionta käsin krominahoilla	5
6	Villan valmiiksileikkaus	4
7	Villan leikkaus, muu kuin kohdassa 6 mainittu	3
8	Villan ja karvan puhdistus, kepitys ja karstaus ym. vastaavat työt	3
9	Arvoturkisten puhdistus käsin, myös ketun kampaus	4
10	Kiillotus	4
11	Käsin– ja harjavärjäys	3
12	Turkisleikkuukoneiden hoitaja	5
13	Turkisnahkojen laatulajittelu (vastuullinen)	5

14	Nahkojen lukeminen, merkkaus, numerointi, tarkastus ja pakkaus	2
15	Kemikalioiden, värien ja viimeistelyaineiden valmistaja	5
	– apulainen	3
16	Villan pesu ja kuivaus (koneella)	3
18	Ruiskuvärjäys sekä kappojen ja bodien värikorjaus	5
20	Vasikan karvan leikkaus	4
21	Plastisointiliuoksen harjaus	3
22	Työnjakaja (työnsiirtely)	3

KÄSILAUKKU–, LAUKKU– JA NAHKATEOSTEOLLISUUDEN TYÖNIMIKELUETTELO

KÄSILAUKKUALAN NIMIKKEISTÖ

1. palkkaryhmä

Käsilaukkuala:

Alkupalkkaa maksetaan laukkualan työhön tottumattomalle työntekijälle enintään 3 kuukauden ajan.

Muu laukkuteosala:

Palkkaryhmään 1 luetaan seka– ja aputyötä suorittavat sekä muut heihin verrattavat työntekijät. Lisäksi kuuluvat tähän palkkaryhmään portti– ja yövahdit sekä siivoustöissä työskentelevät työntekijät.

2. palkkaryhmä

Käsilaukkuala:

Tähän palkkaryhmään luetaan kuuluvaksi jotakin alempana mainittua työtä suorittava työntekijä. Lisäksi tähän palkkaryhmään kuuluvat seka– ja aputyöt.

Muu laukkuteosala:

Tähän palkkaryhmään luetaan kuuluvaksi jotakin alempana mainittua työtä suorittava työntekijä. Lisäksi kuuluvat tähän palkkaryhmään portti– ja yövahti, jolle on määrätty myös muita tehtäviä ja vaativuudeltaan tähän palkkaryhmään nimitettyihin töihin verrattavat raskaat sekatyöt sekä tuotanto–osastoilla toimivat siistijät.

Järj. n:o	Työvaihe
1	Vuorin kääntö (ostoslaukut)
2	Teippaus, merkkaus, niputus ja laskenta.

3. palkkaryhmä

Tähän palkkaryhmään luetaan kuuluvaksi jotakin alempana mainittua työtä suorittava työntekijä, joka on työskennellyt varsinaisissa laukkualan töissä yhden vuoden ajan.

Järj. n:o	Työvaihe
1	Vuorin ja muiden tarvikeaineiden leikkaus
2	Ompelu: vuorit, koulu–, ostos– sekä nahkaiset palalaukut, keinoainelaukut, kukkarot, vyöt, remmit, kellonremmit ja pannat Painatus ja kuumasaumaus
3	Meistäminen: kukkarot, koristeet, remmien päät ja muovilaukut ja nahkaiset palalaukut (myös kokonahasta)
4	Hihnan laikkaus koneella
5	Kehystys: lompakot, kukkarot ja muovilaukut
6	Kehyksien päällystys (muovilaukut)
7	Saumaus ja vuorityö (lompakon)
8	Taivutus– ja kääntötyöt, lukotus, helotus, liimaukset ja osien yhdistäminen (vaativammat muovilaukut sekä yksinkertaiset nahkalaukut)
9	Reunan kääntö, taivutus, viikaus – käsin
10	Reunan hionta ja värjäys
11	Vöiden valmistus
12	Yksinkertaiset niittaus–, rengastus– ja rei'itystyöt
13	Varastotyöt
14	Viimeistely ja lopputarkastus
15	Hihnojen kääntö
16	Ohennus
17	Vuoritus, konetyö (ostos– ja keinonahkalaukut)
18	Superlonin liimaus, koristeviivaus ja soljitus

4. palkkaryhmä

Tähän palkkaryhmään luetaan kuuluvaksi jotakin alempana mainittua työtä suorittava työntekijä, joka on työskennellyt varsinaisissa laukkualan töissä kaksi vuotta.

Järj. n:o	Työvaihe
1	Nahkalaukkujen ja –salkkujen kehysten päällystys
2	Muovisten päällisosien leikkaus
3	Nahkaisten päällisosien meistäminen kokonahasta
4	Leikkuu käsin, laukkuhaljas ja –mokka
5	Vaativien nahkalaukkujen ja –salkkujen taivutus– ja kääntötyöt, lukotus ja helotus sekä osien yhdistäminen myös liimaamalla
6	Vaativat niittaus– ja nepitystyöt
7	Ompelu vaihetyönä: rinkkareput, sanomalehtien kantolaukut, lompakot ja yksinkertaiset nahkalaukut
8	Erilaisten nahkateosten, mm. tuppien valmistus, koristevöiden (kokonaistyönä)
9	Vaativat koristeompelut esim. päällystövyöt
10	Viimeistely ja lopputarkastus (nahkalaukut)
11	Tuotteiden tarkastaja
12	Kylmälaukun kokoaminen
13	Käsinsuihkutus
14	Vaativat varastotyöt
15	Siivoustyö (käsilaukkutehtaissa)
16	Reunan kääntö, taivutus, viikaus – koneella

5. palkkaryhmä

Tähän palkkaryhmään luetaan kuuluvaksi jotakin alempana mainittua työtä suorittava työntekijä, joka on työskennellyt varsinaisissa laukkualan töissä kolme vuotta.

Järj.n:o	Työvaihe
1	Nahkaisten päällisosien leikkaus käsin (vuota, haljas ja mokka)
2	Ompelu, raskailla erikoiskoneilla sekä vaativat nahkaiset käsilaukut ja salkut
3	Ohennus, terotukseen ja säätöön pystyvä
4	Nahkalaukun kehystys
5	Laukun valmistus kokonaistyönä
6	Mallityöt
7	Autoverhoilu– ja telttatyö
8	Satulasepäntyö ja käsinompelu
9	Työnvalvojan työ
10	Varastonhoito, vastuullinen

MATKALAUKUN NIMIKKEISTÖ

1. palkkaryhmä
Alkupalkka

Alkupalkkaa maksetaan laukkualan työhön tottumattomalle työntekijälle enintään 3 kuukauden ajan.

2. palkkaryhmä

Tähän palkkaryhmään luetaan kuuluvaksi jotakin alempana mainittua työtä suorittava työntekijä. Lisäksi tähän palkkaryhmään kuuluvat apu– ja sekatyöt.

- Vuorin kääntö konetyönä ja muut yksinkertaiset konetyöt
- Kääntö, muovaus, yksinkertaiset vaihetyöt

3. palkkaryhmä

Tähän palkkaryhmään luetaan kuuluvaksi jotakin alempana mainittua työtä suorittava työntekijä, joka on työskennellyt varsinaisissa laukkualan töissä yhden vuoden.

- Muovilaukun ja –kassin niittaus ja yksinkertaiset vaihetyöt
- Meistaus
- Pöytätyöt
- Varastotyö ja pakkaus
- Vuorin leikkuu konetyönä
- Ompelu, kassit yksinkertaiset vaihetyöt
- Niittaus, naulaus ja puklaus (pahvilaukut)
- Tiigelialistaja
- Rei'itys ja rengastus
- Kevyen säilytyslaatikon niittaus
- Siivooja

4. palkkaryhmä

Tähän palkkaryhmään luetaan kuuluvaksi jotakin alempana mainittua työtä suorittava työntekijä, joka on työskennellyt varsinaisissa laukkualan töissä kaksi vuotta.

- Ohennus
- Matkalaukun reunan pellitys
- Matkalaukun päällisen taivutustyö
- Matkalaukun osa– ja koristeompelu
- Vuoritus käsityönä
- Kassin kasaus (esim. lento– ja matkakassit)
- Vanhempi varastotyöntekijä
- Teollisuuslaatikon niittaus
- Matkalaukun vuorin ompelu

5. palkkaryhmä

Tähän palkkaryhmään luetaan kuuluvaksi jotakin alempana mainittua työtä suorittava työntekijä, joka on työskennellyt varsinaisissa laukkualan töissä kolme vuotta.

- Matkalaukun ateljeetyö
- Matkalaukun kasausompelu
- Ompelu raskailla erikoiskoneilla
- Päällisten leikkuu, nahka, keinonahka– ja pahvi
- Pahvin taivutus raskailla erikoiskoneilla (itsenäisesti työskentelevä)
- Varastonhoito vastuullinen
- Matkalaukun rungon päälleveto
- Matkalaukun niittaus, vaativat nahka– ja keinonahkatyöt (esim. lukotus ja yhdistäminen)
- ABS muovilaukun kokoaminen
- Tiigelinhoitaja

Jääkiekkovarusteita koskevat nimikkeet todetaan sopijapuolten välillä kirjeellä tämän työehtosopimuksen osaksi sellaisina kuin asiasta on sovittu KHF Sport Oy:n osalta.

LIITE 2

NAHKATEOLLISUUDEN OLOSUHDELISÄT

KROMI–, PARKKI– JA VALJASTYÖT

Vuotavarasto:

1	Työt raakavuotavarastossa – ryhmä A1

Kalkitusosasto:

2	Liko– ja kalkkikaavaus – ryhmä A1
3	Kalkitus – ryhmä A1
4	Kalkkihalkaisu – ryhmä A1
5	Reunojen leikkaus – ryhmä A1
6	Kalkitun nahan lajittelu – ryhmä A1
7	Ositusleikkaus kalkista, myös kalkitun haljaksen – ryhmä A1
8	Karvontamaalaus – ryhmä A1

Parkitusosasto:

9	Kalkinpoisto ja peittaus – ryhmä A2
10	Parkitus – ryhmä A2
11	Parkituksen jälkeinen pukitus – ryhmä A2
12	Kemikalioiden punnitus – ryhmä A2

Värjäysosasto:

13	Tynnyrivärjäys – ryhmä A2
14	Pukitus – ryhmä A2
15	Ositusleikkaus ennen vesiprässäystä – ryhmä A3
16	Vesiprässäys – ryhmä A3
17	Ositusleikkaus vesiprässäyksen jälkeen – ryhmä A4
18	Ohennus – ryhmä E, konevaskaus tukkikoneella yhdellä miehellä – ryhmä D, ohennus vuodat yhdellä miehellä – ryhmä D
19	Ohennus, kuivat nahat – ryhmä A4
20	Kromihalkaisu – ryhmä E
21	Ylösrasvaus, mustatun nahan rihtausrasvaus – ryhmä C
22	Parkkirasvanahan henkaus ylösrasvauksen jälkeen sekä käsinrasvatun krominahan henkaus – ryhmä C
23	Käsin oikominen, vuodat myös tyhjiökuivauksen kaikki vaiheet – ryhmä A4
24	Rihtaus – ryhmä E

25 Liimaus (silkkaus): secotermiin – ryhmä C, paitsi lammas, vuohi ja haljas – ryhmä D
Lasilevyyn – ryhmä D, paitsi lammas, vuohi ja haljas – ryhmä E

26 Lasilevyn tai vastaavan pesu – ryhmä E

27 Nahkojen pesu liimauksen jälkeen – ryhmä E

28 Värien ja kemikalioiden punnitus ja liuotus – ryhmä A3
– viimeistelykemikalioiden punnitus ja liuotus – ryhmä A4

29 Pöytävärjäykset, myös liukuhihnalla – ryhmä D, aniliinivärjäys pöydässä ja liukuhihnalla – ryhmä C

30 Reikkaus (ei dynavac–kone) – ryhmä C

31 Silitys sähköraudalla ennen naulausta – ryhmä D

32 Ruiskuvärjäys, käsin – ryhmä A4

33 Mokka– ja huntingnahan harjaus, käsin – ryhmä C.
Sama, koneellinen – ryhmä D

34 Mänttisauna – ryhmä A4

35 Hionta – ryhmä D

36 Koneharjaus – ryhmä D

37 Konevuolu – ryhmä D

38 Rasvanahan talkitus – ryhmä E

39 Ruiskuvärjäyskoneen syöttö ja tyhjennys formaliinia käytettässä, ryhmä C. Koneen päivittäinen puhdistus, ryhmä C

40 Ruiskuvärjäyskoneen puhdistus – ryhmä A1

41 Kypsennetyn nahan vaskaus ennen halkaisua – ryhmä D

42 Kuivaus–henkaus – ryhmä B

43 Tynnyripehmennys, kostea – ryhmä E

44 Koneoikominen rasvauksen/värjäyksen jälkeen välittömästi – ryhmä A3

45 Tuotanto–osastolla työskentelevät siivoojat, joiden tehtäviin kuuluu myös WC:n puhdistus – ryhmä A3

46 Värjättyjen vuotanahkojen konepehmitys, pölyävä, ei automaattikoneella – ryhmä E

47 Kostutus: – purutyö – ryhmä B
– kostutushuone – ryhmä D
– kostutuskone, syöttäjä – ryhmä D, ja vastaanottaja – ryhmä C – ammekostutus – ryhmä D

48 Rasvakeittimien hoito – ryhmä A4

49 Hissinkuljettaja – ryhmä D

Turkisnahkatyöt:

50	Työt raakavuotavarastossa – ryhmä A1
51 a.	Ammetyöt (myös sentrifugit), ryhmä A1
b.	Vesikarsta, ryhmä A4
52	Pesu – ryhmä A1
53	Kypsennys ammeissa – ryhmä A2
54	Värjäysosaston työt – ryhmä A3
55	Konekaavinta, ei ohennuskaavinta – ryhmä A1
56	Tuotanto–osastoilla työskentelevät siivoojat, joiden tehtäviin kuuluu myös WC:n puhdistus – ryhmä A3
57	Koneiden pölypussien ja kanavien puhdistus – ryhmä A4
58	Purutyöt – ryhmä B
59	Pölyävän puru– ja hiekkarummun purkaminen – ryhmä B
60	Kuivaus aniliinisuolavärien jäljeltä – ryhmä C
61	Plastisointi, plastisoidun nahan kiillotus sekä happoruiskutus – ryhmä C
62	Reunojen kerintä käsikoneella – ryhmä C
63	Käsinrasvaus, muu kuin värjätyn nahan – ryhmä B
64	Märän, värjätyn, rasvatun nahan kuivatus (pingotus ja ripustaminen) – ryhmä A4
65	Penkkikaavinta (märkä) – ryhmä E
66	Hionta sekä kiillotus ja kepitys suoraan hionnasta – ryhmä E
67	Ohennuskaavinta pyörässä – ryhmä E
68	Raakavillan leikkuu – ryhmä E
69	Suojavärjäys (reservointi) – ryhmä E
70	Ruiskukostutus – ryhmä E
71	a) Hirven pehmitys bakkelikoneella – ryhmä C b) Poron pehmitys bakkelikoneella – ryhmä D
72	Ohennuskaavinta pyörässä ja penkkityö – ryhmä E
73	Jauhorummutus ja jauhovalkki – ryhmä C
74	Rasvaus rummuissa ja valkissa – ryhmä E
75	Karstaus suoraan hionnasta – ryhmä E
76	Villan leikkuu formaliinikäsittelyn jälkeen – ryhmä D
77	Kuivaushuonetyöt, ei kanaali – ryhmä B
78	Ohennuskaavinta ja ohennus: hirvet ja vastaavat – ryhmä B
79	Ohennuskaavinta: hylje, lihaus ja ohennus samanaikaisesti – ryhmä C
80	Turkiksen kemiallinen pesu ja kuivaus (koneella) – ryhmä A3
81	Syrjäys suoraan hionnasta – ryhmä E
82	Venytys syrjäyksen kautta hionnan jälkeen – ryhmä E
83	Hylkeiden venytys ennen lihausta ja ohennusta – ryhmä E, ripustaminen – ryhmä E

Pohjanahkatyöt:

81 Työt koneprässäykseen asti, tämä mukaan luettuna, sekä alkali happovalkaisu – ryhmä A4, ja siitä rasvauksen jälkeiseen henkaukseen saakka tämä mukaan luettuna – ryhmä B

Valjas– ja hihnatyöt:

82 Hihnan värjäys – ryhmä C

83 Hihnan veto mustauksen jälkeen – ryhmä E
84 Lakkaus – ryhmä E
85 Hihnan rasvaus – ryhmä E
86 Hamusten täyttö – ryhmä E
87 Karvojen ja lumppujen repiminen – ryhmä E
88 Karvojen pesu – ryhmä E

Kuitunahkatyö:

89 Jauhatus, kuiva ja märkä – ryhmä E

90 Massan valmistus – ryhmä A3
91 Levyn teko tyhjölaatikkoon – ryhmä A2
92 Märkäpuristus – ryhmä A4
93 Korkoemmeiden liimaus ja teko – ryhmä A4

Tekniset nahkateokset:

94 Friitala–hihnojen liimaus – ryhmä A4

95 Rasvaus: tiivisteet, niisihihnat, hahtuvahihnat – ryhmä D

Puhdistuspalvelu:

96 Hiekkapuhallus – ryhmä A1

97 Pölynpoisto – ryhmä A1
98 Konepesu, vastuullinen – ryhmä C
99 Vastaanotto tarkastus, vastuullinen – ryhmä D
100 Värinkorjaus – ryhmä A

Viimeistely:

101 Värikuvion painaminen

– syöttäjä – ryhmä D
– vastaanottaja – ryhmä D

KENKÄ– JA NAHKATEOLLISUUS RY
TEOLLISUUSLIITTO RY

LIITE 3

TYÖAJAN LYHENTÄMINEN KERTYMÄJÄRJESTELMÄN MUKAAN KENKÄ– JA NAHKATEOLLISUUDESSA

1 Soveltamisala

Työajan lyhennys koskee niitä työaikamuotoja, joissa säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa. Näitä 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 ja helatorstai, juhannusaatto, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, uudenvuodenpäivä ja vapunpäivä.

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

2 Työajan lyhennyksen toteuttaminen

Työntekijälle kertyy vapaata kohdassa 1 tarkoitetuissa työaikamuodoissa tehdyistä säännöllisistä työpäivistä seuraavasti:

vähintään	17 työpäivää	1 vapaa
"	34 "	2 vapaata
"	51 "	3 "
"	68 "	4 "
"	85 "	5 "
"	102 "	6 "
"	119 "	7 "
"	136 "	8 "
"	153 "	9 "
"	170 "	10 "
"	187 "	11 "
"	204 "	12 "
"	212 "	12,5 "

Täyden työvuoron yli ansaitut vapaat (4 tuntia) annetaan yhden-jaksoisesti, ellei paikallisesti toisin sovita.

Tehdyiksi säännöllisiksi työpäiviksi lasketaan myös ne työntekijän sairauden ajalle sattuvat työtuntijärjestelmän mukaiset työpäivät, joilta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa, synnytysloma 42 päivän ajanjaksolta sekä työnantajan korvattava koulutus– ja matkustusaika säännöllisen työajan osalta.

Niin ikään tehtyihin säännöllisiin työpäiviin rinnastetaan seuraavista syistä johtuva palkallinen poissaolo:

- kunnallisvaltuuston tai –hallituksen kokous sekä valtiollisia tai kunnallisia vaaleja varten lain mukaan asetetun vaalilautakunnan tai –toimikunnan kokous
- omat 50– ja 60–vuotispäivät
- kutsunta ja siihen liittyvä erillinen lääkärintarkastus
- työssäoloon rinnastettavia ovat ne työpäivät, joiden aikana työntekijä on lomautettuna, kuitenkin enintään 30 päivää vuodessa.
- sairausajan palkkajakson karenssipäivä (myös alle 10–vuotiaan lapsen sairastumistapauksissa)
- kertausharjoitukset
- omat häät
- läheisen omaisen kuolema
- alle 10–vuotiaan sairaan lapsen hoidon järjestäminen tai hoitaminen
- Teollisuusliiton hallituksen asettaman työehtosopimusjaoston kokouksiin käytetty aika, enintään kuitenkin kolme päivää vuodessa
- liittojen yhdessä asettamien toimikuntien kokouksiin käytetty aika
- lyhennysvapaaseen oikeuttavaa kertymää määrättäessä pidetään työssäolopäivien veroisina päivinä myös niitä päiviä, joina työntekijä on ollut estynyt tekemästä työtä tämän pöytäkirjan mukaisten vapaiden pitämisen vuoksi.

Samoin tehtyihin säännöllisiin työpäiviin rinnastetaan Teollisuusliiton liitto-valtuuston ja/tai –hallituksen kokouksiin käytetty aika säännöllisen työajan osalta.

Jos annettava vapaa sisältyy em. säännöllisiä työpäiviä kartuttavaan aikaan katsotaan vapaapäivä pidetyksi.

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

3 Vapaan antaminen

Kalenterivuoden aikana kertynyt vapaa on annettava työntekijälle viimeistään seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä, ellei paikallisesti työnantajan ja työntekijän välillä toisin sovita. Vapaan antamistavan ja ajankohdan määrää työnantaja kuitenkin niin, että ajankohdasta ilmoitettaessa noudatetaan kahden viikon ilmoitusaikaa, ellei paikallisesti toisin sovita.

Pöytäkirjamerkintä:

Liitot suosittelevat, että pääluottamusmiehelle annetaan hänen pyytäessään vuosineljänneksittäin tieto tämän sopimuksen mukaisesta työajan lyhentämisestä ja sen kertymisestä.

Vapaata annetaan vähintään työvuoro kerrallaan, ellei toisin sovita.

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.

Työntekijän kanssa voidaan sopia myös siitä, ettei työajan lyhennysvapaata pidetä. Vapaapäivänä tehdystä työstä maksetaan työntekijälle lyhennyskorvauksen lisäksi yksinkertainen palkka.

4 Ansiotaso

Ansionmenetyksen kompensaationa maksetaan tuntipalkkaisille työntekijöille vapaan ajalta korvaus keskituntiansiota laskuperusteena käyttäen.

Kuukausipalkkaisilla työntekijöillä ansionmenetys kompensoidaan säilyttämällä työntekijän kuukausipalkka ennallaan.

Kuukausipalkan jakajana käytetään lukua 170.

5 Viikkoylityö

Viikkoylityötä laskettaessa lyhentää tämän sopimuksen mukaisesti annettu vapaa ao. viikon säännöllisten työtuntien lukumäärää vapautusta vastaavasti.

6 Työssäolopäivien veroiset päivät

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

7 Lyhennyksen voimaantulo

Tämä sopimus on voimassa työehtosopimuskauden loppuun saakka jatkuen senkin jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen kalenterivuoden loppumista ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

KENKÄ– JA NAHKATEOLLISUUS RY

TEOLLISUUSLIITTO RY

KENKÄ– JA NAHKATEOLLISUUS RY PÖYTÄKIRJA
TEOLLISUUSLIITTO RY

LIITE 4

KESKEYTYMÄTTÖMÄN 3–VUOROTYÖN TYÖAIKA KENKÄ– JA NAHKATEOLLISUUDESSA

1 § Liitot sopivat, että säännöllinen työaika keskeytymättömässä 3–vuorotyössä on keskimäärin 35 tuntia viikossa. Työajan lyhentäminen tapahtuu siirtymällä 5–vuorojärjestelmään tai käyttäen muita vuoro-järjestelmiä.

Pöytäkirjamerkintä:

Henkilö tulee tämän pöytäkirjan piiriin, kun hän on ollut keskeytyksettä keskeytymättömässä 3–vuorotyössä aamu–, ilta– ja yövuoron.

2 § Edellä 1 §:ssä tarkoitetussa työssä työajan tulee enintään vuoden pituisena ajanjaksona tasoittua keskimäärin 35 tuntiin viikossa.

Työtä varten tulee ennakolta laatia työtuntijärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen työaika tasoittuu sanottuun keskimäärään.

3 § Työajan lyhenemisestä aiheutuva ansion vähentyminen korvataan keskeytymättömässä 3-vuorotyössä siten, että työntekijä ansaitsee jokaiselta tässä työaikamuodossa työskentelemältään säännöllisen työajan tunnilta pennimääräisen lisän, jonka suuruus on 14,3 % työntekijän edellisen vuosineljänneksen keskituntiansiosta. Lisää ei oteta huomioon keskituntiansiota laskettaessa. Keskituntiansion laskemisajaksi varataan vuosineljännestä seuraava kuukausi.

Lisän maksaminen koskee myös työnantajan korvattavaa matkustamis- ja koulutusaikaa säännöllisen työajan osalta ja sitä aikaa, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa.

Ansaittujen lisien maksamisajankohdista voidaan paikallisesti sopia käytettävän vuorojärjestelmän tarpeiden mukaan.

Liitot pitävät suositeltavana mahdollisimman tasaisen ansion aikaan-saamista. Tämä voidaan toteuttaa mm. siten, että ansaitut lisät maksetaan pitempien yhtäjaksoisten palkattomien vapaajaksojen ajaksi sattuvina tai lähinnä niitä seuraavina palkanmaksupäivinä.

Tässä pykälässä mainittua lisää ei suoriteta viikko-, puolikuukausi- tai kuukausipalkalla työskenteleville.

4 § 5-vuorojärjestelmää käytettäessä annetaan työntekijälle 22 päivän pituinen yhdenjaksoinen vapaa-aika 20.5.–20.9. välisenä aikana vuosilomaa varten.

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

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

Muilta osin noudatetaan vuosilomaa annettaessa samoin kuin vuosilomien ajankohdista ilmoitettaessa vuosilomalain määräyksiä.

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

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

6 § Arkipyhäkorvaukset maksetaan työehtosopimuksen mukaisin edellytyksin.

7 § Tämän sopimuksen tarkoittamassa työaikamuodossa korvataan työ, joka ylittää asianomaisen työviikon työtuntijärjestelmän mukaisen viikkotyöajan, siten kuin työehtosopimuksessa viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

8 § Siirryttäessä tämän sopimuksen tarkoittamasta työaikamuodosta muuhun työaikamuotoon sekä työntekijän työsuhteen päättyessä sovitaan ansaittujen, mutta pitämättä jääneiden vapaiden korvaamisesta joko antamalla vastaavasti vapaata tai maksamalla rahassa keskituntiansion mukaan.

9 § Tämä sopimus on voimassa työehtosopimuskauden loppuun saakka ja sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä jompikumpi sopijapuoli ole kirjallisesti irtisanonut viimeistään kahta kuukautta ennen sopimuksen voimassaolon päättymisajankohtaa.

KENKÄ– JA NAHKATEOLLISUUS RY

TEOLLISUUSLIITTO RY

LIITE 5

KESKEYTYVÄN 3–VUOROTYÖN TYÖAIKA

1 § Liitot sopivat, että säännöllistä työaikaa keskeytyvässä kolmivuorotyössä lyhennetään siten, että se on keskimäärin 36,0 tuntia viikossa.

Pöytäkirjamerkintä:

Henkilö tulee tämän pöytäkirjan piiriin, kun hän on ollut keskeytyvässä 3–vuorotyössä aamu–, ilta– ja yövuoron.

2 § Työajan lyhentäminen tapahtuu antamalla vapaata niin, että työaika enintään vuoden pituisena ajanjaksona tasoittuu keskimäärin 36,0 tuntiin viikossa.

Pöytäkirjamerkintä:

Vuosityöaika tässä työaikamuodossa saadaan kertomalla työviikot 36,0:lla.

Työtä varten tulee ennakolta laatia työtuntijärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen työaika tasoittuu sanottuun keskimäärään.

Voimassa olevaan työtuntijärjestelmään tehtävästä pysyväisluontoisesta muutoksesta on ilmoitettava työnantajan toimesta viimeistään kahta viikkoa ennen.

3 § Työajan lyhenemisestä aiheutuva ansion vähentyminen korvataan keskeytyvässä 3–vuorotyössä siten, että työntekijä ansaitsee jokaiselta tässä työaikamuodossa työskentelemältään säännöllisen työajan tunnilta senttimääräisen lisän, jonka suuruus on 9,5 % työntekijän edellisen vuosineljänneksen keskituntiansiosta. Lisää ei oteta huomioon keskituntiansiota laskettaessa. Keskituntiansion laskemisajaksi varataan vuosineljännestä seuraava kuukausi. Lisän maksaminen koskee myös työnantajan korvattavaa matkustamis- ja koulutusaikaa säännöllisen työajan osalta ja sitä aikaa, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa.

Ansaittujen lisien maksamisajankohdista voidaan paikallisesti sopia käytettävän vuorojärjestelmän tarpeiden mukaan. Mikäli toisin ei ole sovittu, ansaitut lisät maksetaan palkanmaksukausittain.

Pöytäkirjamerkintä:

Liitot toteavat, että prosenttikorvauksesta on voitu, ja voidaan edelleen poiketa niissä yrityksissä, joissa tasaamisvapaat on vakiintuneesti korvattu keskituntiansiolla.

4 § Työntekijä saa vuosiloman vuosilomalain ja työehtosopimuksen mukaan.

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

5 § Tämän sopimuksen tarkoittamassa työaikamuodossa korvataan työ, joka ylittää asianomaisen työviikon työtuntijärjestelmän mukaisen viikkotyöajan, siten kuin työehtosopimuksessa viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

6 § Siirryttäessä tämän sopimuksen tarkoittamasta työaikamuodosta muuhun työaikamuotoon sekä työntekijän työsuhteen päättyessä sovitaan ansaittujen, mutta pitämättä jääneiden vapaiden korvaamisesta joko antamalla vastaavasti vapaata tai maksamalla rahassa keskituntiansion mukaan.

7 § Tämä sopimus on voimassa työehtosopimuskauden loppuun saakka ja sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä jompikumpi sopijapuoli ole kirjallisesti irtisanonut viimeistään kahta kuukautta ennen sopimuksen voimassaolon päättymisajankohtaa.

KENKÄ– JA NAHKATEOLLISUUS RY

TEOLLISUUSLIITTO RY

LIITE 6

TYÖLLISTYMISEN JA MUUTOSTURVAN TOIMINTAMALLI

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

Yhteistoiminta- ja irtisanomismenettely

Työnantaja esittää vähintään 10 työntekijää koskevien yhteistoimintaneuvottelujen alussa toimintasuunnitelman. Sen sisällöstä neuvotellaan henkilöstön edustajien kanssa. Suunnitelmassa selostetaan neuvottelujen menettelytavat ja muodot, suunniteltu aikataulu sekä suunnitellut toimintaperiaatteet irtisanomisaikana työnhaun, koulutuksen ja työhallinnon palvelujen käytön osalta. Suunnitelmassa otetaan huomioon olemassa olevat normit siitä, miten työvoiman vähentämismenettelyssä toimitaan. Jos yhteistoiminta-neuvottelut 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 yhteistoi-mintaneuvotteluissa 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 yhteistoiminta-menettelyn tai pienten yritysten irtisanomismenettelyn alettua. Työvoimaviranomaisen kanssa pyritään sopimaan tarjottavien palvelujen laadusta ja niiden toimeenpanon aikataulusta sekä yhteistyöstä niiden toteutuksessa. Henkilöstön edustajat osallistuvat yhteistyöhön.

Työllistymisohjelma ja sen toteuttaminen irtisanomisaikana

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

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

Jos asiasta ei ole irtisanomisen tapahduttua muuta sovittu, työntekijällä on oikeus vapaaseen ilman ansionmenetystä osallistuakseen irtisanomisaikanaan työllistymisohjelman tekemiseen, oma-aloitteiseen tai viranomaisaloitteiseen työpaikan hakuun ja 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.

LIITE 7 YLEISSOPIMUS

1 LUKU
YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

Lähtökohtia

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

Osapuolet pyrkivät kehittämään näitä tavoitteita yhteistoiminnan eri muotoja hyväksi-käyttäen 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.

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

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

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

Tyky-toiminta

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

3 LUKU
YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT JA YHTEISTOIMINTAORGANISAATIOT

3.1
Luottamusmiehiä koskevat määräykset

Valitseminen

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

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

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

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

Tehtävät

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

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

Neuvottelujärjestys

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

Työsuhteeseensa liittyvä asia työntekijän tulee selvittää esimiehensä kanssa. Ellei työntekijä ole saanut edellä mainittua asiaa 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.

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 Elinkeinoelämän keskusliitto EK:n neljännesvuositilastoa vastaavat tiedot toimialueensa työntekijöiden ansiotasosta ja rakenteesta välittömästi EK:n palkkatilaston valmistuttua edellyttäen, että yrityksestä kerättävistä palkkatiedoista on alan tilaston ryhmittelyt tehtävissä. Ansiotietoja, jotka koskevat kuutta henkilöä pienempiä työntekijäryhmiä, ei anneta.

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

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

Pääluottamusmiehelle on oikeus perehtyä toimialueellaan yrityksessä kulloinkin voimassa oleviin 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 (872/2019) mukaisesti laadittuun luetteloon siten kuin siihen on työsuojeluvaltuutetulla lain mukaan oikeus.

Tietojen luottamuksellisuus

Pääluottamusmies saa edellä mainitut tiedot luottamuksellisina tehtäviensä hoitamista varten.

Säädökset

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

Yritystä koskevat tiedot

Työnantajan tulee 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 työmarkkinakysymyksiin liittyviä kirjallisia tiedonantoja, ruokalassa, pukusuojassa tai muussa työnantajan kanssa sovittavassa vastaavanlaisessa tilassa varsinaisen työpaikan, kuten tehdassalin tms. ulkopuolella. Tiedonannossa tulee olla merkittynä sen liikkeellepanija.

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

7 LUKU
KOULUTUS

7.1
Ammatillinen koulutus

Työnantajan antaessa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettäessä työntekijän hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin työaikana, korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetys keskituntiansion mukaan laskettuna. Säännöllisen työajan ansionmenetys korvataan sekä säännöllisen työajan päälle sijoittuvalta kurssiajalta että sen päälle sijoittuvalta matka-ajalta. Viikko- ja kuukausipalkkaisen henkilön palkkaa ei kurssin eikä sen vaatimien matkojen ajalta vähennetä.

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

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

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

7.2
Yhteinen koulutus

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

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

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

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

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

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

7.4
Korvaukset

Kurssilta, joka järjestetään SAK:n tai Teollisuusliitto ry:n koulutuslaitoksissa tai erityisestä syystä muualla ja jonka liittojen välinen koulutustyöryhmä on hyväksynyt, työnantaja on velvollinen maksamaan luottamusmiehelle, varapääluottamusmiehelle, työsuojeluvaltuutetulle - varavaltuutetulle, työsuojelutoimikunnan jäsenelle ja työsuojeluasiamiehelle heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta korvauksen ansionmenetyksestä, edellä mainituille luottamusmiehille enintään kuukauden ajalta ja työsuojeluluottamustehtävissä oleville enintään kahden viikon ajalta. Samoin maksetaan korvaus edellä mainituissa koulutuslaitoksissa järjestettyjen luottamusmiestoimintaan liittyvien koulutustilaisuuksien osalta ammattiosaston puheenjohtajalle enintään kuukauden ajalta, mikäli hän työskentelee yrityksessä, jossa on vähintään 100 asianomaisen alan työntekijää ja hänen johtamassaan ammattiosastossa on vähintään 50 jäsentä.

Lisäksi maksetaan edellisessä kappaleessa tarkoitetuista työntekijöistä kultakin sellaiselta kurssipäivältä, jolta ansionmenetyksen korvausta suoritetaan, kurssista sen järjestäjälle aiheutuvien ruokailukustannusten korvaukseksi ateriakorvaus. Ateriakorvauksen suuruus on vuonna 2022 26,21 euroa. Ateriakorvauksen määrä tulevalle kalenterivuodelle vahvistetaan aina edeltävän kalenterivuoden syyskuun loppuun mennessä tarkistamalla aikaisemman ateriakorvauksen määrää elinkustannusindeksissä tarkasteluvuotta edeltävästä heinäkuusta tarkasteluvuoden heinäkuuhun mennessä tapahtuneella muutoksella.

Esimerkki: Ateriakorvauksen määrä vuodelle 2023 todetaan syyskuussa 2022 pohjautuen elinkustannusindeksin muutokseen aikavälillä heinäkuu 2021 - heinäkuu 2022.

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.

Vuokratyövoiman käyttämisestä voidaan sopia toisin paikallisesti.

9 LUKU
SOPIMUKSEN SITOVUUS

Tämä sopimus on voimassa työehtosopimuksen osana.

KENKÄ- JA NAHKATEOLLISUUS RY

TEOLLISUUSLIITTO RY

LIITE 8 Lomapalkkasopimus

LOMAPALKKASOPIMUS

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

1 §
Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan vuosilomalain 11 §:ssä tarkoitettuihin 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
Lomapäivien lukukäärä	Kerroin
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.

KENKÄ- JA NAHKATEOLLISUUS RY

TEOLLISUUSLIITTO RY

LIITE 9 IRTISANOMISUOJASOPIMUS

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 (756/2011),

2. ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (531/2017) 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

Työnantajan noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

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

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

Työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

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

Soveltamisohje
Työsuhteen kestoajan määräytyminen

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

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

Ellei työehtosopimuksen 27§:n mukaisesti paikallisesti ole toisin sovittu, työntekijän lomauttamisessa on noudatettava vähintään 14 päivän ilmoitusaikaa ja lomautus voi tapahtua määräajaksi tai toistaiseksi.

Ellei irtisanomissuojasopimuksen 14 §:n mukaisesti ole toisin sovittu, työntekijän lomauttamisessa on työsopimuslain 5 luvun 4 §:n mukaisen lomautusilmoitusaikaa koskevan muutoksen voimassa ollessa noudatettava vähintään viiden päivän ilmoitusaikaa.

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.

Lomautusilmoitusajasta ja yhteistoimintaneuvotteluajasta ennalta-arvaamattomassa ja poikkeuksellisessa tilanteessa on määrätty työehtosopimuksen 5 §:ssä (Irtisanomissuoja, lomauttaminen ja lyhennetty työviikko).

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.

Pöytäkirjamerkintä:

Tilapäisestä työstä voi kieltäytyä vain perustellusta syystä.

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 siirtämisestä, työntekijä ei ole velvollinen korvaamaan tästä työnantajalle mahdollisesti aiheutuvaa vahinkoa. Tällaisessa tapauksessa työntekijä on velvollinen palaamaan työhön niin pian kuin se on mahdollista.

Asunto lomautusaikana

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

IV ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

17 §
Työvoiman vähentämisjärjestys

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

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

Soveltamisohje

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

18 §
Irtisanomista tai lomautusta koskeva ilmoitus luottamusmiehelle ja työvoimaviranomaiselle

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

19 §
Takaisinottaminen

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

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.

KENKÄ- JA NAHKATEOLLISUUS RY

TEOLLISUUSLIITTO RY

LIITE 10 TYÖAIKAPANKKI

Työaikapankista sovitaan paikallisesti. Sopimus tehdään kirjallisesti työnantajan ja henkilöstön edustajan välillä.

Työaikapankin käyttöönoton yhteydessä sovitaan säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäismääristä, joita ei rajoita työehtosopimuksen 12 §:n enimmäismääriä koskeva kirjaus. Työaikapankkiin voidaan sopia säästettäväksi työaikaa, työehtosopimuksen mukaisia palkallisia vapaita, säästövapaita, työajaksi muutettavia rahaeriä tai muita rahanarvoisia eriä.

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

Liitot ovat yhtä mieltä

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

Pöytäkirjamerkintä:

Muutos on määräaikainen ollen voimassa 29.2.2024 asti

LIITE 11 SELVIYTYMISTOIMET YRITYKSEN TALOUDELLISISSA VAIKEUKSISSA

Selviytymistoimet yrityksen taloudellisissa vaikeuksissa

Yritystoiminnan jatkuvuuden ja työpaikkojen turvaamiseksi:

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

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

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

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

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

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

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

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

TYÖNTEKIJÖIDEN VUOSITYÖAIKA KENKÄ- JA NAHKATEOLLISUUDESSA 2022 - 2024

(8-tunnin työpäivä)

	2022	2023	2024
Työviikot/vuosi	47,14	47,14	47,29
vuoden päivät yhteensä	365	365	366
lauantait ja sunnuntait	105	105	104
työaikaa lyhentävät arkipyhät (ma-pe)	7	9	10
vuosiloma (työpäiviä)	25	25	25
työajan lyhennys (päivä ja 2-vuorotyö)	12,5	12,5	12,5
Työpäivät/vuosi			
1 ja 2-vuorotyö	215,5	213,5	214,5
keskeytyvä 3-vuorotyö	212,0	212,0	213,0
Työtunnit yhteensä/vuosi			
1 ja 2-vuorotyö	1724	1708	1716
keskeytyvä 3-vuorotyö	1697	1697	1702
Työtunnit keskimäärin/viikko			
1 ja 2-vuorotyö	36,6	36,2	36,3
keskeytyvä 3-vuorotyö	36,0	36,0	36,0

Edellä kuvattu laskelma kuvaa tilannetta, jolloin työntekijällä on oikeus ja hän myös kyseisen kalenterivuoden aikana pitää 30 arkipäivän mittaisen vuosiloman.