

PAHVIN- JA PAPERINJALOSTUSALAN TYÖEHTOSOPIMUS

1.1.2024–31.1.2026

PAHVIN- JA PAPERINJALOSTAJAT JALO RY

PAPERILIITTO RY

SISÄLLYS

I YLEISET MÄÄRÄYKSET	13
1 § SOVELTAMISALA, SITOVUUS JA NOUDATTAMISVELVOLLISUUS	13
2 § KESKUSLIITTOJEN VÄLISET SOPIMUKSET	14
3 § JÄRJESTÄYTYMISVAPAAUS	14
4 § TYÖRAUHAVELVOITE	14
5 § TYÖSUHTEEN ALKAMINEN JA PÄÄTTYMINEN SEKÄ TYÖNOPASTUS	14
II TYÖAIKA 18	
6 § SÄÄNNÖLLISEN TYÖAJAN MÄÄRÄYTYMISTAVAT	18
7 § TYÖAJAN JÄRJESTÄMINEN	23
8 § LEPO- JA RUOKAILUAJAT	25
9 § TYÖAJAN LYHENTÄMINEN	26
10 § YLITYÖ	29
11 § HÄLYTYSLUONTOINEN TYÖ	32
III PALKKAMÄÄRÄYKSET	32
12 § TYÖPALKAT	32
13 § KAUSIPALKKA	33
14 § URAKKATYÖ	35
15 § KESKITUNTIANSIO	36
16 § TÖIDEN JÄRJESTELY JA SIIRTO TOISEEN TYÖHÖN	37
IV ERILLISET LISÄT	38
17 § VUOROTYÖLISÄT, ILTA- JA YÖTYÖ SEKÄ LAUANTAILISÄ	38
18 § OLOSUHDELISÄ	39
19 § PALVELUSVUOSILISÄ	39
V SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET	40
20 § SAIRAUSAJAN PALKKA	40
22 § LÄÄKÄRINTARKASTUKSET	46
23 § MUITA KORVAUKSIA	49
24 § VUOSILOMA	50
25 § RYHMÄHENKIVAKUUTUS	54
26 § TYÖTURVALLISUUS	54
VI LUOTTAMUSHENKILÖT, TYÖSUOJELUVALTUUTETUT JA AMMATTIOSASTOT	55
27 § LUOTTAMUSHENKILÖT JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUT	55
28 § ILMOITUSTAULUJEN KÄYTTÖ	57
29 § KOKOUSTEN JÄRJESTÄMINEN TYÖPAIKALLA	57
30 § AMMATTIYHDISTYSJÄSENMAKSUJEN PERINTÄ	58
VII ERINÄISET MÄÄRÄYKSET	58
31 § JÄRJESTYSMÄÄRÄYKSIÄ	58
32 § NEUVOTTELUJÄRJESTYS	59
33 § PAIKALLINEN SOPIMINEN JA SEN MENETTELYTAVAT	59
34 § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO	60
LIITE 1 61	
AMMATTITASORYHMITTELYN OHJEISTUS	61
LIITE 2 64	
PAHVIN- JA PAPERINJALOSTAJAT JALO RY:N JA PAPERILIITTO RY:N VÄLINEN YLEISSOPIMUS 19.12.2023 (KORVAA TT-SAK YLEISSOPIMUKSEN 4.6.1997)	64
LIITE 3 82	
IRTISANOMISSUOJASOPIMUS 19.12.2023 PAHVIN- JA PAPERINJALOSTAJAT JALO RY JA PAPERILIITTO RY (KORVAA 10.5.2001 (TT-SAK))	82

ASIAHAKEMISTO

50- ja 60-vuotispäivät	49
Aaton työaika	19, 24, 25
Aattolisä	36, 38
Aikapalkka	34
Alihankinta	80
Ammattitasoryhmittely	32, 61
Ammattiyhdistysjäsenmaksujen perintä	58
Arkipyhät	24, 29, 38
Asevelvollisuus	39, 49, 83
Erilliset lisät	38
Erimielisyyksien sovittelu	59, 68
Erittäin raskas ja erittäin likainen työ	39
Hammassairaus	49
Hautauspäivä	49
Helatorstai	19
Hälytysluontoinen työ	32
Hätä- ja ylityöluettelo	57
Hääpäivä	49
Ilmoitustaulut	57
Ilta- ja yötyö	38
Irtisanomisaika	83
Irtisanomissuojasopimus	81
Isyysvapaa	28, 39
Itsenäisyyspäivä	19, 24
Joulu	24, 31
Juhannus	24, 31
Järjestysmääräykset	58
Järjestäytymisvapaus	14
Jäsenmaksut	58
Kahvitauko	26
Kausipalkka	24, 29, 33
Keskituntiansio	36
Keskusliittojen väliset sopimukset	14
Kokousten järjestäminen työpaikalla	57
Kolmivuorotyö	49
Koulutus	72, 77
KTA-lisä	36
Kutsunnat	49
Laboratorio- ja röntgentutkimukset	48
Lakisääteiset lääkärintarkastukset	46
Lapsen sairastuminen	44
Lauantai- ja aattolisä	36, 38
Lauantain työaika	19
Lepoaika	25
Lomakausi	50
Lomallelähtöraha	52
Lomautus	84, 88
Loppiainen	24

Luottamusmiehet	55, 67, 70
Lääkärintarkastukset	42, 46
Maksupäivä	34
Matkakustannukset	47
Merkkipäivät	49
Neuvottelujärjestys	59, 68
Ohjetuntipalkat	32
Olosuhdelisä	34, 36, 39
Paikallinen sopiminen	59
Palkanmaksupäivä	34
Palkat	32
Palkattomat poissaolot	35
Palkkaennakko	34
Palkkakausi	33
Palvelusvuosilisä	34, 36, 39
Pekkasvapaat	26
Perehdyttäminen	14, 15
Päivätyö	18, 25
Päälouottamusmies	55, 57, 67, 70, 74
Pääsiäinen	19, 24, 31
Raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset	49
Reservin harjoitukset	46, 49
Ruokailutauko	25
Ryhmähenkivakuutus	54
Sairausajan palkka	28, 40
Sairauspoissaolo omalla ilmoituksella	41
Saman sairauden uusiutuminen	41
Siirto toiseen työhön	37
Sopimuksen soveltamisala	13
Sopimuksen voimassaolo	60
Suorituspalkkatyö	35
Säännöllisiin työpäiviin rinnastettava aika	27
Tyky -toiminta	66
Työaika	18
Työajan lyhennys	20
Työajan lyhentäminen	26
Työajan tarkkailu	24
Työnjohto-oikeus	14
Työnopastus	15
Työnopastuslisä	15, 36
Työpalkat	32
Työrauhavelvoite	14
Työsuhdeturva	72
Työsuhteen alkaminen ja päättyminen	14
Työsuojelu	68
Työsuojeluvaltuutettu	55, 68
Työtapaturmat	41
Työturvallisuus	54
Työvuorokausi	23
Töiden järjestely ja siirto toiseen työhön	37

Ulkopuolinen työvoima	74, 79
Urakkatyö	35
Uudenvuodenpäivä	24
Uudet työntekijät	34
Uusi tai uusiutuva sairaus	48
Uusi työntekijä	14
Uusi vuosi	19
Vaikeasti sairaan lapsen hoito	46
Vajaat palkkakaudet	35
Valvontavelvollisuus	14
Vanhempainvapaa	39
Vapaapäivät	24
Vappu	19, 20, 24, 31
Varapääluottamusmies	56, 74
Viikkolepokorvaus	36
Virkistystauko	26
Vuokratyövoima	13, 80
Vuorotyö	18
Vuorotyölisät	34, 38
Vuorovapaat	26
Vuosiloma	45, 50
Yhteistoiminta	65
Yksinhuoltaja	46
Yleissopimus	64
Ylityö	26, 29, 38
Ylityöluettelo	57
Yötyö	24, 38
Äitiysvapaa	39

PAHVIN- JA PAPERINJALOSTUSALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISTA KOSKEVA ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika 19.12.2023

Paikka Helsinki, Hakaniemenranta 1 A

Läsnä Fredrik Lindeman, Pahvin- ja paperinjalostajat Jalo ry

Petri Vanhala, Paperiliitto r.y.
Juhani Siira, Paperiliitto r.y.
Sami Laakso, Paperiliitto r.y.

1. Työehtosopimuksen uudistaminen

Todettiin, että liitot ovat tänään uudistaneet ja allekirjoittaneet pahvin- ja paperinjalostusalan työehtosopimuksen sopimuskaudelle 2024–2025 liittojen välillä 16.11.2023 saavutetun neuvottelutuloksen mukaisesti liittojen hallintojen hyväksyttyä saavutetun neuvottelutuloksen.

2. Työehtosopimuksen voimassaolo

Uudistettu työehtosopimus on voimassa 1.1.2024–31.1.2026 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 siihen asti, kunnes uusi työehtosopimus on tehty tai sopimusneuvottelut ovat päättyneet.

3. Palkankorotukset

3.1 Vuosi 2024

Yleiskorotus 1.3.2024

Palkkoja korotetaan 1.3.2024 tai lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta yleiskorotuksella, jonka suuruus on 2,5 %.

Tämän lisäksi palkkojen korotuksiin käytetään vastaavasta ajankohdasta lähtien paikallinen erä, jonka suuruus on 1 % sopimuksen piirissä 1.1.2024 olevien työntekijöiden keskimääräisestä tuntipalkasta ilman työaika- ja olosuhteellisia. Paikallisen erän kohdentamisesta tulee sopia paikallisesti 1.2.2024 mennessä. Mikäli edellä mainitusta paikallisesta erästä ei päästä sopuun 1.2.2024 mennessä kohdentaa työnantaja puolet paikallisesta erästä työntekijöiden pätevyyden ja työsuorituksen perusteella ja puolet maksetaan yleiskorotuksena.

Ohjetuntipalkat 1.3.2024

Ohjetuntipalkat 1.3.2024 tai lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien ovat:

Ammattitaso 1	1181	senttiä/tunti
2	1223	"
3	1263	"
4	1310	"
5	1370	"
6	1439	"

Palvelusvuosilisät 1.3.2024

Palveluvuosilisät 1.3.2024 tai lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien ovat:

3 v-	31	senttiä/tunti
6 v-	34	"
9 v -	42	"
12 v -	51	"
15 v -	58	"
18 v -	68	"
21 v -	82	"

Iltta-, yötyö- ja vuorolisät sekä lauantai- ja aattolisä 1.3.2024

Lisät 1.3.2024 tai lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien ovat:

Iltavuorolisä/iltatyölisä	166	senttiä/tunti
Yövuorolisä/yötyölisä	278	"
Lauantai- ja aattolisä	365	"

3.2 Vuosi 2025

Vuoden 2025 palkankorotuksista sovitaan 30.11.2024 mennessä. Mikäli vuoden 2025 palkankorotuksia ei saada sovittua 30.11.2024 mennessä, voidaan työehtosopimus irtisanoa kahden kuukauden irtisanomisajalla päättymään 31.1.2025.

Mikäli työehtosopimuksen voimassaolo päättyy 31.1.2025, ovat tämän työehtosopimuksen määräykset voimassa siihen asti, kunnes uusi työehtosopimus on tehty tai sopimusneuvottelut ovat päättyneet.

4. Tekstimuutokset

1 § SOVELTAMISALA, SITOVIUUS JA NOUDATTAMISVELVOLLISUUS

Muutetaan kohta 1 soveltamisala kuulumaan seuraavasti:

Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan Pahvin- ja paperinjalostajat Jalo ry:n jatkojalostusta harjoittaviin jäsenyrityksiin ja niiden työntekijöihin.

Pöytäkirjamerkintä

Työehtosopimuksen määräyksiä ei sovelleta paperia, kartonkia tai aaltopahvia valmistavien yritysten ja näiden työntekijöiden välisissä työsuhteissa.

6 § SÄÄNNÖLLISEN TYÖAJAN MÄÄRÄYTYMISTAVAT

Muutetaan kohta 5.8 Muutostilanteet kuulumaan seuraavasti:

Siirryttäessä työaikamuodosta toiseen noudatetaan käytössä olleen työaikamuodon mukaista työaika ja muita sitä koskevia työaika määräyksiä siirtymishetkeen asti. Uuden työaikamuodon käyttöönottohetkestä lukien työaika ja muut työaikamääräykset määräytyvät uutta työaikamuotoa koskevien määräysten mukaisesti.

Siirryttäessä keskeytyvästä kolmivuorotyöstä muuhun työaikamuotoon sekä työntekijän työsuhteen päättyessä korvataan pitämättä jääneet vuorovapaat joko antamalla vastaavasti vapaata tai maksamalla korvaus keskituntiansion mukaan. Liikaa pidetyt vuorovapaat voidaan vähentää vastaavalla tavalla.

19 § PALVELUSVUOSILISÄ

Lisätään uusi kohta 3 Palvelusvuosilisän vaihtaminen vapaaksi

Työhyvinvoinnin lisäämiseksi ja työssäjaksamisen edistämiseksi yli 15 vuotta yhdenjaksoisesti työskennelleiden työntekijöiden osalta voidaan ottaa paikallisesti sopimalla käyttöön järjestelmä, jossa palvelusvuosilisä vaihdetaan vapaaksi.

Työntekijän on ilmoitettava palvelusvuosilisän vapaaksi vaihtamisesta työnantajalle ennen verotusvuoden alkua. Ilmoitus sitoo työntekijää. Vapaan ajankohdasta on pyrittävä sopimaan. Ellei vapaan ajankohdasta päästä sopimukseen, vapaa annetaan yhdenjaksoisena tuotannon järjestämisen kannalta tarkoituksenmukaisena aikana saman verotusvuoden kuluessa.

Vapaan pituus

15 vuotta tai kauemmin	7 työpäivää
18 vuotta tai kauemmin	8 työpäivää
21 vuotta tai kauemmin	10 työpäivää

20 § SAIRAUSAJAN PALKKA

Muutetaan 20 § kohdat 13, 14 ja 15 vastaamaan sovittuja perhevapaiden kirjauksia.

24 § VUOSILOMA

Lisätään kohdan 6 loppuun uusi esimerkki:

- 13 h x 12 kk x (1,3034 x 16 €) = lomallelähtöraha
- ensimmäisen vuosineljänneksen kta = 16 €
 - lomaan oikeuttavat kuukaudet = 12

27 § LUOTTAMUSHENKILÖT JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUT

Luottamushenkilön ja työsuojeluvaltuutetun palkkiot 1.3.2024 lukien ovat:

5–20 työntekijää	153 €/palkkakuusi tai	334 €/kuukausi
21–50 ”	198 € ”	433 € ”
yli 50 ”	231 € ”	500 € ”

YLEISTÄ

Työehtosopimukseen päivitetään sukupuolineutraali termistö.

Muutetaan nykyiset yleissopimus ja irtisanomissuojasopimus Pahvin- ja paperinjalostajat Jalo ry:n ja Paperiliitto ry:n väliseksi sopimuksiksi.

YLEISSOPIMUKSEN KOHTA 7.3. AY-KOULUTUS, TYÖSUHTEEN SÄILYMINEN JA ILMOITUSAJAT

Muutetaan kohta 7.3 Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat kuulumaan seuraavasti

SAK:n ja Paperiliitto r.y:n järjestämille kuukauden tai sitä lyhyemmän ajan kestäville kursseille annetaan työntekijöille tilaisuus osallistua työsuhteen katkeamatta, milloin se ei aiheuta tuntuva haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle. Edellä mainittua haittaa arvioitaessa kiinnitetään huomiota työpaikan kokoon. Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan pääluottamus- henkilölle viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, jonka takia vapaan myöntäminen tuottaisi tuntuva haittaa. Tällöin olisi suotavaa yhteisesti pyrkiä selvittämään muu mahdollinen ajankohta, jolloin kurssille osallistumiselle ei olisi estettä. Ilmoitus aikomuksesta lähteä kurssille on tehtävä mahdollisimman varhain. Milloin kurssi kestää enintään yhden viikon, on ilmoitus annettava vähintään kolme viikkoa ennen kurssin alkua sekä milloin on kysymys pitemmästä kurssista, vähintään kuusi viikkoa ennen.

Sopimusosapuolten yhdessä hyväksymät kurssit on lueteltu tämän työehtosopimuksen liitteenä olevassa kurssiluettelossa.

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.

YLEISSOPIMUKSEN KOHTA 7.4 KORVAUKSET

Muutetaan kohta 7.4 Korvaukset kuulumaan seuraavasti

Kurssilta, joka järjestetään SAK:n tai Paperiliitto r.y:n koulutuslaitoksissa tai erityisestä syystä muualla, ja jonka osapuolet ovat hyväksyneet, työnantaja on velvollinen maksamaan pääluottamushenkilölle, varapääluottamushenkilölle ja työosaston luottamushenkilölle työsuojeluvaltuutetulle ja -varavaltuutetulle, yhteistoimintalain mukaiselle yt-neuvottelukunnan jäsenelle, yt-neuvottelukunnan perustaman koulutustoimikunnan jäsenelle, työsuojelutoimikunnan jäsenelle ja työsuojeluyhteyshenkilölle heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta korvauksen ansionmenetyksestä, edellä mainituille luottamusmiehillä enintään kuukauden ajalta ja työsuojeluluottamustehtävissä oleville enintään kahden viikon ajalta. Samoin maksetaan korvaus edellä mainituissa koulutuslaitoksissa järjestettyjen luottamushenkilötoimintaan 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 sovittu ateriakorvaus. Ateriakorvauksen määrä vuonna 2024 on 30,07 euroa. Korvauksen määrä tulevalle kalenterivuodelle vahvistetaan aina edeltävän kalenterivuoden syyskuun loppuun mennessä tarkistamalla aikaisemman ateriakorvauksen määrää elinkustannusindeksissä tarkasteluvuotta edeltävästä heinäkuusta tarkasteluvuoden heinäkuuhun mennessä tapahtuneella muutoksella.

Edellä tässä kohdassa tarkoitettuja korvauksia työnantaja on velvollinen maksamaan samaa henkilöä kohden vain kerran samasta tai sisällöltään vastaavasta koulutustilaisuudesta.

5. Matkakustannusten korvaukset

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

6. Ammatillisen koulutuksen asiat

Osapuolet seuraavat ammatillisen koulutuksen reformin toimeenpanoa työpaikoilla. Sopijapuolet jatkavat ammatillisen koulutuksen asioiden käsittelyä osana jatkuvaa neuvottelua tavoitteena alan vetovoiman lisääminen ja ammattitaitoisen työvoiman saaminen alan yrityksiin.

7. Tutustu työelämään ja tienaa – kesäharjoitteluohjelma

Osapuolet uudistavat ”Tutustu työelämään ja tienaa” -kesäharjoitteluohjelman vuosille 2024–2025 erillisellä pöytäkirjalla siten, että ohjelman mukainen kertakaikkinen palkka on 395 euroa vuonna 2024 ja vuonna 2025.

8. Jatkuva neuvottelumenettely ja työehtosopimuksen kehittäminen

Osapuolet sitoutuvat noudattamaan jatkuvan neuvottelumenettelyn periaatetta.

Jatkuvaa neuvottelumenettelyä noudattaen liitot voivat käynnistää tarpeellisia kehitys- ja muutoshankkeita ja tarvittaessa yhteisesti sopia muuttamaan työehtosopimusta.

Liittojen välinen koulutustyöryhmä jatkaa toimeksiantonsa mukaista toimintaa.

9. Työrauhavelvoite ja valvontavelvollisuus

Kaikki työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat tässä pöytäkirjassa tarkoitettuun työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksittäiseen määräykseen, on kielletty. Liitot ja niiden alayhdistykset ovat sitä paitsi velvolliset huolehtimaan siitä, että myös

niiden jäsenenä olevat yhdistykset, työnantajat ja työntekijät, joita tämä pöytäkirja koskee, välttävät tällaisia työtaistelutoimenpiteitä eivätkä muutoinkaan riko tämän pöytäkirjan ja mainittujen työehtosopimusten määräyksiä.

10. Pöytäkirja ja sen tarkastaminen

Tätä pöytäkirjaa on laadittu kaksi saman sisältöistä kappaletta, yksi kullekin sopijaliitolle.

Pöytäkirja todettiin sopijaliittojen allekirjoituksilla tulleen tarkastetuksi ja hyväksytyksi.

11. Allekirjoitukset

Pahvin- ja paperinjalostajat Jalo ry

Fredrik Lindeman

Paperiliitto r.y.

Petri Vanhala

Juhani Siira

Sami Laakso

**PAHVIN- JA PAPERINJALOSTUSALAN
TYÖEHTOSOPIMUS**

1.1.2024-31.1.2026

PAHVIN- JA PAPERINJALOSTAJAT JALO RY

PAPERILIITTO RY

TYÖEHTOSOPIMUS

1.1.2024-31.1.2026

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 § SOVELTAMISALA, SITOVUUS JA NOUDATTAMISVELVOLLISUUS

Soveltamisala

1. Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan Pahvin- ja paperinjalostajat Jalo ry:n jatkojalostusta harjoittaviin jäsenyrityksiin ja niiden työntekijöihin.

Pöytäkirjamerkintä

Työehtosopimuksen määräyksiä ei sovelleta paperia, kartonkia tai aaltopahvia valmistavien yritysten ja näiden työntekijöiden välisissä työsuhteissa.

Sitovuus

2. Tämä työehtosopimus sitoo allekirjoittaneita liittoja ja niiden alayhdistyksiä sekä työnantaja ja työntekijöitä, jotka ovat tai sopimuksen voimassa ollessa ovat olleet näiden yhdistysten jäseniä.

Noudattamisvelvollisuus

3. Työehtosopimukseen sidotut ovat velvolliset tarkoin noudattamaan tätä sopimusta ja sidotut yhdistykset lisäksi velvolliset huolehtimaan siitä, että niiden alaiset yhdistykset sekä niihin kuuluvat työnantajat ja työntekijät eivät riko sen määräyksiä.

Vuokratyövoima

4. Käytettäessä keskusjärjestöjen yleissopimuksen 8. luvun mahdollistamalla tavalla vuokratyövoimaa, noudatetaan näihin yrityksissä työskenteleviin työntekijöihin vähintään tämän työehtosopimuksen määräyksiä, ellei paikallisesti toisin sovita.

2 § KESKUSLIITTOJEN VÄLISET SOPIMUKSET

Työehtosopimuksen osana noudatetaan sopimuskaudella seuraavia EK:n vuonna 2017 irtisanomia EK-SAK keskusjärjestösopimuksia sovituin ja sopimuskauden aikana sovittavin muutoksin:

- Yleissopimus 4.6.1997 siihen 10.5.2001 tehtyine muutoksineen (liite 2)
- Irtisanomissuojasopimus 10.5.2001 (liite 3)

3 § JÄRJESTÄYTYMISVAPAAUS

Työnantajilla ja työntekijöillä on oikeus vapaasti päättää liittymisestään omiin järjestöihinsä.

4 § TYÖRAUHAVELVOITE

Kielletyt työtaistelutoimenpiteet

1. Ryhtyminen lakkoon, saartoon, työsulkuun tai muihin niihin verrattaviin toimenpiteisiin tämän sopimuksen muuttamiseksi sen voimassaoloaikana tai lisäyksen saamiseksi siihen, samoin kuin joukkoirtisanoutuminen saman tarkoituksen saavuttamiseksi on kielletty.

Valvontavelvollisuus

2. Liitot ja niiden alayhdistykset ovat velvolliset huolehtimaan siitä, etteivät niiden alaiset yhdistykset sekä niihin kuuluvat työnantajat ja työntekijät, joita sopimus koskee, ryhdy edellisessä kohdassa tarkoitettuihin työtaistelutoimenpiteisiin eivätkä muutoinkaan riko työehtosopimuksen määräyksiä.

5 § TYÖSUHTEEN ALKAMINEN JA PÄÄTTYMINEN SEKÄ TYÖNOPASTUS

Työnjohto-oikeus

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

Uusi työntekijä

2. Työnantajan on huolehdittava siitä, että uusi työntekijä perehdytetään sekä opastetaan työtehtäviinsä. Työnopastuksen yhteydessä tulee myös selvittää työhön mahdollisesti liittyvät ympäristövaikutukset ja antaa ohjausta ympäristöhaittojen ehkäisemiseksi. Uudelle työntekijälle on annettava tiedot työpaikan pääluottamushenkilön ja työsuojeluvaltuutetun vastaanottoajoista ja opastettava uusi työntekijä heidän puheillensa.

Työnopastus

3. Työnopastus on järjestettävä paikalliset olosuhteet huomioon ottaen. Toteuttamistapaan vaikuttavia tekijöitä ovat yrityksen koko, organisaatio ja työtehtävät.

Uuden työntekijän osalta työnopastukseen liittyy myös työpaikkaan perehdyttäminen.

Työnopastuksen toteuttaminen

4. Työnopastuksen toteuttamisesta vastaa työnantaja. Käytännössä opastus tapahtuu työnjohdon ja vanhempien työntekijöiden yhteistyönä. Tilanteesta riippuen vaihtoehtona voi tulla kysymykseen ammateittain laadittu yksityiskohtainen opastusohjelma.

Opastustehtävään voidaan myös nimetä asianmukaisen koulutuksen saanut henkilö. Työnopastajan tulee olla paitsi ammattitaitoinen ja kulloinkin opastettavan ammatin hallitseva myös kouluttajaksi soveltuva henkilö.

Työnopastuslisä

5. Mikäli työntekijä sopimuksen mukaan oman työnsä ohella toimii työnopastustehtävässä, hänelle maksetaan erillistä opastuslisää. Lisän määrä on kymmenen (10) prosenttia opastajana toimivan työntekijän keskituntiansiosta.

Lisää maksetaan opastettavien töiden ammattitason perusteella seuraavasti:

Ammattitaso	Lisää maksetaan
1	16 tunnilta
2	40 tunnilta
3	64 tunnilta
4	80 tunnilta
5	96 tunnilta
6	120 tunnilta

Jos vaadittavan työnopastuksen kesto yksityiskohtaisen ohjelman puuttuessa ei etukäteen ole tiedossa, voi opastuslisään oikeuttavien tuntien lukumäärä olla edellä mainittua suurempi tai pienempi.

Osa-aikatyö

6. Osa-aikaisen työntekijän tässä työehtosopimuksessa tarkoitetut taloudelliset etuudet määräytyvät sovittuun työajan ja täyden työajan suhteessa.

Takaisinottaminen

7. Työnantajan on tarjottava työtä tuotannollisilla tai taloudellisilla perusteilla tai saneerausmenettelyn yhteydessä irtisanomalleen, työvoimatoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen kulloinkin voimassa olevan työsopimuslain määrittämän ajan työsuhteen päättymisestä lukien, jos työnantaja tarvitsee työntekijöitä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt.

Muutosturva

8. Työllistyminen ja muutosturvan toimintamallit

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

Yhteistoiminta- ja irtisanomismenettely

Työnantaja esittää henkilöstön edustajille työllistymistä edistävän toimintasuunnitelman yhteistoimintaneuvotteluiden alussa, jos työnantaja harkitsee vähintään 10 työntekijän irtisanomista tuotannollisin tai taloudellisin perustein. Sen sisällöstä neuvotellaan työntekijöiden edustajien kanssa. Suunnitelmassa selostetaan neuvottelujen menettelytavat ja muodot, suunniteltu aikataulu sekä suunnitellut toimintaperiaatteet irtisanomisaikana työnhaun, koulutuksen ja työhallinnon palvelujen käytön osalta. Suunnitelmassa otetaan huomioon olemassa olevat normit siitä, miten työvoiman vähentämismenettelyssä toimitaan.

Jos yhteistoimintaneuvottelut koskevat alle 10 työntekijän irtisanomista, yhteistoimintamenettelyssä esitetään suunnitellut toimintaperiaatteet irtisanomisaikana työnhaun, koulutuksen ja työhallinnon palvelujen käytön osalta.

Suunniteltua vähentämistä koskevan yhteistoimintamenettelyn yhteydessä käsitellään myös henkilöstösuunnitelmaan tarvittavat muutokset.

Työnantaja ja työvoimaviranomainen kartoittavat yhteistyössä tarvittavat julkiset työvoimapalvelut viivyttämättä yhteistoimintamenettelyn tai pienten yritysten irtisanomismenettelyn alettua. Työvoimaviranomaisen kanssa pyritään sopimaan tarjottavien palvelujen laadusta ja niiden toimeenpanon aikataulusta sekä yhteistyöstä niiden toteutuksessa. Työntekijöiden edustajille varataan mahdollisuus osallistua yhteistyöhön.

Työllistymisohjelma ja sen toteuttaminen irtisanomisaikana

Työnantajalla on tiedottamisvelvollisuus oikeudesta työllistymisohjelmaan.

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 irtisanomisen 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 ha-kuun ja työhaastatteluun, uudelleensijoitusvalmennukseen, työssä oppimiseen ja harjoitteluun taikka työllistymisohjelmansa mukaiseen työvoimapolitiittiseen koulutukseen. Vapaan pituus on työsuhteen kestosta riippuen seuraava:

Työllistymisvapaan pituus määräytyy irtisanomisajan pituuden mukaan seuraavasti:

- 1) enintään yhteensä 5 päivää, jos irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi;
- 2) enintään yhteensä 10 päivää, jos irtisanomisaika on yhtä kuukautta pidempi mutta enintään neljä kuukautta;
- 3) enintään yhteensä 20 päivää, jos irtisanomisaika on yli neljä kuukautta;
- 4) enintään 25 päivää, jos työntekijän työsuhde on jatkunut yli 20 vuotta.

Työntekijän on ennen työllistymisvapaan tai sen osan käyttämistä ilmoitettava siitä ja vapaan perusteesta työnantajalle niin hyvissä ajoin kuin mahdollista sekä pyydettyä esitettävä luotettava selvitys kunkin vapaan perusteesta.

Työllistymisvapaan käyttämisestä ei saa aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa.

9. Yhteistoimintaneuvottelu aika poikkeuksellisissa lomautustilanteissa

Mikäli yleisvaarallinen tartuntatauti tai luonnon- tai muu katastrofi aiheuttaa yhteistoimintalain piirissä olevalle yritykselle ylivoimaisen esteen johdosta tarpeen nopeasti sopeuttaa yhtiön toimintaa lomauttamalla työntekijöitä

tuotannollisista ja taloudellisista syistä, on yhteistoimintalain mukainen muutosneuvottelu aika, suunniteltujen lomautusten kohdistumisesta ja toteuttamistavasta riippumatta viisi (5) päivää, jollei yhteistoimintaneuvotteluissa sovita toisin.

II TYÖAIKA

6 § SÄÄNNÖLLISEN TYÖAJAN MÄÄRÄYTYMISTAVAT

1. Työaikaan nähden noudatetaan voimassa olevia lain määräyksiä.

Liitot pitävät tärkeänä, että säännöllisen työajan järjestämisen osalta työpaikoilla yhteisymmärryksessä työnantajan ja työntekijöiden kesken hyödynnetään työehtosopimuksen mukaisia säännöllisen työajan järjestämismahdollisuuksia.

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

Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää paikallisesti sopimalla myös siten, että se on keskimäärin 40 tuntia päivätyössä ja kaksivuorotyössä enintään 52 viikon pituisena ajanjaksona edellyttäen, että työtä varten on ennalta laadittu työajan tasoittumisjärjestelmä ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen säännöllinen työaika tasoittuu keskimäärään.

3. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia säännöllisen vuorokautisen työajan pidentämisestä enintään kahdella tunnilla edellyttäen, että viikoittainen säännöllinen työaika tasoittuu keskimäärin 40 tuntiin enintään neljän kuukauden ajanjakson aikana. Viikoittainen säännöllinen työaika saa olla enintään 48 tuntia.

Säännöllinen vuorokautinen työaika voidaan paikallisesti sopimalla pidentää enintään 12 tuntiin viikoittaisen työajan enimmäismäärän ollessa 50 tuntia edellyttäen, että työtä varten on ennalta laadittu työajan tasoittumisjärjestelmä, jonka kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu. Työajan tulee tällöin enintään 52 viikon pituisen ajanjakson puitteissa tasoittua keskimäärin 40 tuntiin viikossa.

4. Ellei paikallisesti ole tosin sovittu, on työaikamuodon tai työvuoron enintään yhden kuukauden kestävä tilapäinen muuttaminen, mahdollista kolmen kalenteripäivän ilmoitusaikaa noudattaen ja pysyvä muuttaminen kahden viikon ilmoitusaikaa noudattaen. Tieto ns. kollektiivisesta muutoksesta on saatettava luottamushenkilön tietoon ja yksittäistä työntekijää koskeva muutos hänen tietoonsa.

Pöytäkirjamerkintä

Liitot toteavat, että tilapäisissä muutostilanteissa toimitaan joustavasti ottaen huomioon molempien osapuolten tarpeet ja olosuhteet.

5. Keskeytyvä kolmivuorotyö

Keskeytyvässä kolmivuorotyössä työtä tehdään kolmessa vuorossa viitenä päivänä viikossa (TAM 35) tai kolmessa vuorossa kuutena päivänä viikossa (TAM36) siten, että työskentely keskeytyy viikonvaihteen ajaksi.

5.1 Säännöllinen työaika

Keskeytyvässä kolmivuorotyössä säännöllinen vuorokautinen työaika on 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Paikallisesti voidaan sopia enintään 12 tunnin säännöllisestä vuorokautisesta työajasta. Paikallisesti voidaan sopia myös, että viikoittainen säännöllinen työaika on enintään 48 tuntia.

Säännöllinen viikoittainen työaika voidaan paikallisesti sopimalla järjestää myös keskimääräisenä viikkotyöaikana. Käytettäessä keskimääräistä viikkotyöaika on viikoittainen säännöllinen työaika keskimäärin 35,4 tuntia viikossa (TAM35) ja 34,5 tuntia viikossa (TAM36). Työajan tulee tasoittua enintään 52 viikon pituisen tasoittumisjakson aikana.

Edellä mainittu keskimääräinen viikkotyöaika toteutuu työntekijän vuosilomaoikeuden ollessa 30 lomapäivää. Lomaoikeuden ollessa vähemmän kuin 30 lomapäivää, pitenee keskimääräinen viikkotyöaika lomaoikeutta vastaavasti.

Arkipyhien sijoittumisesta riippuen keskimääräisen viikkotyöajan pituus vaihtelee kalenterivuositain.

5.2 Arkipyhäviikkojen työaika ja vapaapäivät

Arkipyhäviikkojen työaika vaihtelee sen mukaisesti, keskeytetäänkö työ arkipyhän ajaksi vai ei. Säännöllinen työvuoro voi sijoittua helatorstaille ja muulle arkipäivälle kuin lauantaille sattuvalla loppiaiselle. Mikäli edellä mainitut arkipyhät ovat työpäiviä, tulee työntekijälle antaa vastaava määrä vapaata muuna aikana.

Työaikamuodossa TAM35:ssä vapaapäiviä ovat pääsiäislauantai, uudenvuodenpäivä-, loppiais-, vapunpäivä- ja itsenäisyyspäiväviikon lauantai ja pääsiäisen, helatorstain sekä joulun jälkeinen lauantai, elleivät tuotantotekniset syyt muuta vaadi.

Toinen pääsiäispäivä ei ole työpäivä, ellei paikallisesti toisin sovita.

Vappu on vapunaatosta kello 14 alkaen vapaapäivä.

Juhannusviikon keskiviikon kello 22.00:n ja juhannusviikon torstain kello 22.00:n välinen aika voi olla säännöllistä työaikaa, jolta maksetaan kausipalkan lisäksi 100 %:n korotusosa. Edellä mainittuna aikana voidaan antaa vuorovapaa, jolta maksetaan yksinkertainen korvaus keskituntiansion mukaan.

Juhannusviikon torstain kello 22.00:n ja juhannusaaton kello 06.00:n välinen aika voi olla säännöllistä työaikaa, jolta maksetaan kausipalkan lisäksi 200 %:n korotusosa. Edellä mainittuna aikana voidaan antaa vuorovapaa, jolta maksetaan yksinkertainen korvaus keskituntiansion mukaan.

Jouluaaton aaton kello 22.00:n ja jouluaaton klo 06.00:n välinen aika voi olla säännöllistä työaikaa, jolta maksetaan kausipalkan lisäksi 200 %:n korotusosa. Edellä mainittuna aikana voidaan antaa vuorovapaa, jolta maksetaan yksinkertainen korvaus keskituntiansion mukaan.

Annettaessa vuorovapaa työvuorosta uudenvuodenaattona, maksetaan siltä 200 %:n korotusosa. Perusosa sisältyy kausipalkkaan.

Tilapäisestä koko työosaston työskentelystä sunnuntaina, arkipyhinä tai niihin välittömästi liittyvinä vapaapäivinä on sovittava pääluottamushenkilön tai asianomaisen osaston luottamushenkilön kanssa viimeistään kolme päivää ennen kyseistä päivää.

5.3 Työajan tasaaminen

Keskeytyvän kolmivuorotyön työaikaa tasataan käyttämällä joko vuorovapaiden kertymisjärjestelmää tai keskimääräistä viikkotyöaikaa. Keskimääräistä viikkotyöaikaa käytettäessä ei vuorovapaiden kertymisjärjestelmä ole käytössä.

5.4 Vuorovapaiden kertymisjärjestelmä

Käytettäessä vuorovapaiden kertymisjärjestelmää työntekijä ansaitsee vuorovapaita keskeytyvässä kolmivuorotyössä ansaintakauden aikana tekemistään säännöllisistä työvuoroista seuraavasti:

TAM35				
Väh.		työvuoroa/työpäivää		vuorovapaa
"	11	"	1	vuorovapaita
"	22	"	2	"
"	34	"	3	"
"	46	"	4	"
"	56	"	5	"
"	68	"	6	"
"	80	"	7	"
"	91	"	8	"
"	102	"	9	"

"	114	"	10	"
"	125	"	11	"
"	137	"	12	"
"	148	"	13	"
"	159	"	14	"
"	171	"	15	"
"	183	"	16	"
"	199	"	17,5	"

TAM36

Väh.	9	työvuoroo/työpäivää	1	vuorovapaata
"	18	"	2	"
"	27	"	3	"
"	36	"	4	"
"	45	"	5	"
"	54	"	6	"
"	63	"	7	"
"	72	"	8	"
"	81	"	9	"
"	90	"	10	"
"	99	"	11	"
"	108	"	12	"
"	117	"	13	"
"	126	"	14	"
"	135	"	15	"
"	144	"	16	"
"	153	"	17	"
"	162	"	18	"
"	171	"	19	"
"	180	"	20	"
"	189	"	22	"
"	198	"	23	"

Säännöllisiin työvuoroihin / työpäiviin rinnastetaan:

- työehtosopimuksen 21 ja 23 §:n perusteella palkalliseen vapaaseen oikeuttavat työvuorot / työpäivät
- Paperiliiton hallituksen ja liittovaltuuston kokouksen sekä liittokokouksen ajalle sattuvat työvuorot / työpäivät
- työnantajan määräämän ja kustantaman koulutuksen ajaksi sattuvat työvuorot kokonaisuudessaan sekä EK: n ja SAK:n välisen yleissopimuksen 7 luvussa
- tarkoitetun koulutuksen ajaksi sattuvat työvuorot / työpäivät yhteensä enintään 20 työvuoroo / työpäivää verotusvuotta (= ansaintakausi) kohti
- työvuorot / työpäivät, joilta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa
- työaikalain 23 §:n perusteella vapaana annettavaksi sovitut työvuorot

Kertyneiden vuorovapaiden antamisen, ilmoittamisen sekä muiden ehtojen osalta noudatetaan työehtosopimuksen 9 §:n määräyksiä.

Paikallisesti voidaan sopia keskeytyvän kolmivuorotyön lyhentäminen siten, että perjantain ja lauantain välinen yövuoro on vapaa eräinä viikkoina vuodesta.

5.5 Keskimääräinen viikkotyöaika

Käytettäessä keskimääräistä viikkotyöaika toteutetaan työajan tasaaminen antamalla vuorovapaita siten, että työaika enintään vuoden pituisena ajanjaksona tasoittuu keskimäärin 35,4 tuntiin viikossa (TAM35) ja keskimäärin 34,5 tuntiin viikossa (TAM36).

Keskimääräinen viikkotyöaika toteutetaan etukäteen laadittavalla työajan tasoittumisjärjestelmällä, joka on laadittava koko tasoittumisjakson ajalle. Työajan tulee tasoittua sovittuun keskimääräiseen viikkotyöaikaan tasoittumisjakson aikana. Tasoittumisjakson pituus on enintään 52 viikkoa.

Työajan tasoittumisjärjestelmä rakennetaan siten, että se sisältää työpäiviä ja vuorovapaita. Työajan tasoittumisjärjestelmään merkitään työpäivät ja vuorovapaat.

Työajan tasoittumisjärjestelmä on luonteeltaan kollektiivinen ja koskee sitä aikaa, jona työkohteessa, osastolla tai työpaikalla on käytössä työaikamuotona keskeytyvä kolmivuorotyö.

Työajan tasoittumisjärjestelmää valmisteltaessa on luottamushenkilölle ja työntekijälle varattava tilaisuus esittää mielipiteensä työaikalain 34 ja 35 §:ssä säädetyin tavoin.

Työajan tasoittumisjärjestelmää voidaan muuttaa tuotannollisista tai töiden järjestelyihin liittyvistä syistä tai työntekijän pyynnöstä. Työajan tasoittumisjärjestelmän muuttamisen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehdoista neuvotellaan työpaikalla työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

Työajan tasoittumisjärjestelmän muutoksista on ilmoitettava ao. työntekijöille vähintään seitsemän päivää ennen muutoksen voimaantuloa.

Vuorovapaat annetaan lähtökohtaisesti työajan tasoittumisjaksoksi laadittavan työvuorojärjestelmän mukaisesti.

5.6 Palkanmaksu

Palkanmaksu perustuu työntekijän henkilökohtaiseen kausipalkkaan.

Vuorovapaiden ajalta maksettava korvaus sisältyy kausipalkkaan. Kausipalkan lisäksi vuorovapailta maksetaan työehtosopimuksen 15 §:n

mukaisesti laskettu keskimääräinen lisien ja palkkioiden osuus. Muilta osin vuorovapaiden osalta noudatetaan työehtosopimuksen 9 §:n kohtien vuorovapaita koskevia määräyksiä

Sairausajan palkkaa maksetaan työehtosopimuksen 20 §:n mukaisesti.

Tasoitumisjärjestelmän mukaisen työajan lisäksi tehty työ korvataan työehtosopimusten ylityötä ja TES-ylityötä koskevien määräysten mukaan.

Työkyvyttömänä olevaa työntekijää ei saa määrätä vuorovapaalle. Mikäli kuitenkin vuorovapaa annetaan tuotanto-osastolle, tuotantolinjalle tai työvuorolle samanaikaisesti, niin tällöin vuorovapaat kuluvat. Mikäli työntekijälle on ilmoitettu vuorovapaasta ja ilmoituksen jälkeen työntekijä tulee työkyvyttömäksi, niin vuorovapaat kuluvat.

Mikäli työntekijä on työskennellyt työvuorojärjestelmään merkityn vuorovapaan aikana, siirretään vuorovapaa annettavaksi myöhemmin. Vuorovapaat kuluvat ja karttavat sinä aikana, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa.

5.7 Vuosiloman kertyminen

Työajan tasaamisen mukaiset vuorovapaat ovat työssäolopäivien veroisia päiviä vuosiloman pituutta määrättäessä, kuitenkin vähennettynä päivätyöntekijöillä asianomaiseen kalenterikuukauteen sisältyvien tavanomaisten vapaapäivien määrällä.

5.8 Muutostilanteet

Siirryttäessä työaikamuodosta toiseen noudatetaan käytössä olleen työaikamuodon mukaista työaikaa ja muita sitä koskevia työaikamääräyksiä siirtymishetkeen asti. Uuden työaikamuodon käyttöönottohetkestä lukien työaika ja muut työaikamääräykset määräytyvät uutta työaikamuotoa koskevien määräysten mukaisesti.

Siirryttäessä keskeytyvästä kolmivuorotyöstä muuhun työaikamuotoon sekä työntekijän työsuhteen päättyessä korvataan pitämättä jääneet vuorovapaat joko antamalla vastaavasti vapaata tai maksamalla korvaus keskituntiansion mukaan. Liikaa pidetyt vuorovapaat voidaan vähentää vastaavalla tavalla.

7 § TYÖAJAN JÄRJESTÄMINEN

Työajan sijoittaminen

1. Säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä tarpeelliset tauot työssä määrää työnantaja lain ja työehtosopimuksen rajoissa. Käytännön vaatimista muutoksista neuvotellaan ennen niiden toimeenpanemista pääluottamushenkilön kanssa.

2. Mikäli työ säännöistä tai paikallisesta sopimuksesta ei muuta johdu, on työaika päivätyössä järjestettävä kello 7.00 ja kello 17.00 väliseksi ajaksi.
3. Ellei paikallisesti toisin sovita, työviikko alkaa työaikamuodon mukaisen maanantaityövuorokauden ensimmäisen työvuoron alkaessa.
4. Yötyötä saadaan teettää työaikalain 8 §:n säännöksiä noudattaen.

Vapaapäivät

5. Keskeytyvissä työaikamuodoissa työntekijällä on viikon aikana sunnuntain lisäksi toinen vapaapäivä. Sellaiseksi määrätään kiinteä viikonpäivä, jonka ensisijaisesti tulee olla lauantai.

Arkipyhäviikkojen työaika

6. Arkipyhäviikolla on arkipäiväksi sattuvan juhlapäivän aaton ja lauantain säännöllinen työaika kahdeksan (8) tuntia lukuun ottamatta pääsiäislauantaita sekä juhannus- ja jouluaattoja, jotka ovat vapaapäiviä, elleivät tuotannon tekniset syyt muuta vaadi. Vapaapäiviä ovat myös uudenvuodenpäiväviikon, loppiaisviikon, vapunpäiväviikon, helatorstai viikon ja itsenäisyyspäiväviikon sekä joulun ja pääsiäisen jälkeinen lauantai sellaisessa työssä, jossa lauantai säännönmukaisesti on työvuoroluettelon mukainen vapaapäivä.

Edellä mainitut vapaapäivät eivät pienennä kausipalkkaa. Lakiin perustuva itsenäisyyspäivän palkka sisältyy kausipalkkaan.

Työajan tarkkailu

7. Työnantaja on oikeutettu järjestämään työajan ja tuotannon tarkkailun kulunvalvontalaitteita tai muita teknisiä välineitä käyttäen. Järjestelystä ei työntekijöille saa aiheutua turhaa ajanhukkaa.

Poikkeukselliset tilanteet

8. Edellä 6 §:n 2 ja 3 kohdan sekä edellä tämän pykälän 1–6 kohdan määräyksistä voidaan lain sallimissa rajoissa poiketa tuotantoteknisesti pakottavista syistä, joita ovat esimerkiksi välttämättömät korjaukset, raaka-aineen puute tai muu tuotantoa kohdannut ylivoimaiseen esteeseen verrattava syy.

Koulutus ja kehittämistilaisuudet

9. Työnantaja voi työehtosopimuksen 6 §:n 4. kohdan mukaista ilmoitus-aikaa noudattaen osoittaa työntekijälle säännöllisen vuosittaisen työajan lisäksi työn suorittamisen kannalta tarpeellista lisä-, täydennys-, laitteisto- tai turvallisuuskoulutusta tai tuottavuuden, tehokkuuden ja laadun parantamiseksi työpaikalla tai työnantajan osoittamassa paikassa järjestettäviä kehittämistilaisuuksia enintään 8 tuntia kalenterivuodessa.

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

Koulutus tai kehittämistilaisuudet voidaan toteuttaa siten, että työvuoro pitenee koulutuksen tai kehittämistilaisuuden keston verran, kuitenkin enintään kahdella tunnilla päivässä. Koulutus tai kehittämistilaisuus voidaan toteuttaa myös kokonaisena päivänä. Koulutusta tai kehittämistilaisuutta ei voida sijoittaa arkipyhäpäiville. Mikäli edellä mainittu koulutus tai tilaisuus järjestetään työpaikan ulkopuolella, matkakustannusten korvaamisessa sovelletaan kulloinkin voimassa olevia verohallituksen verovapaita matkustuskustannuksia koskevia määräyksiä.

8 § LEPO- JA RUOKAILUAJAT

Ruokailutauko päivätyössä

1. Säännöllisessä päivätyössä työntekijällä on työvuoron aikana tunnin kestävä ruokailutauko, jolloin hän saa vapaasti poistua työpaikaltaan. Paikallisesti voidaan sopia puolen tunnin ruokailutauosta.
2. Lauantaisin ja juhlapäivien aattona voidaan päivätyössä edellä 1 ja 2 kohdasta poiketen työskennellä ilman ruokailutaukoa. Tällöin työntekijälle on kuitenkin annettava yksi työaikaan sisältyvä 20 minuutin pituinen lepoaika.

Ruokailutaukoa ei edellä 1 ja 2 kohdasta poiketen myöskään pidetä, mikäli työehtosopimuksen 7 §:n 2 kohdan mukaisesti on päivätyössä paikallisesti sovittu lauantain ja juhlapäivän aaton työaika alkavaksi kello 6 ja päättyväksi kello 14. Ruokailutauon sijasta työntekijälle annetaan työaikaan sisältyvinä joko kaksi 10 minuutin pituista taukoa tai yksi 20 minuutin pituinen tauko.

Ruokailu vuorotyössä

3. Vuorotyössä työntekijälle varataan tilaisuus ruokailuun työn suorittamisen kannalta kulloinkin sopivimpana aikana. Vuorotyön sitoessa työntekijän siten, että ateriointiin riittäviä taukoja ei synny, järjestää työnantaja muulla tavoin työntekijälle ruokailua varten 20 minuutin pituisen työaikaan sisältyvän tauon. Tällöin on työntekijällä oikeus aterioinnin ajaksi poistua työpisteen läheisyydessä olevaan ruokailua varten varattuun paikkaan. Sopimusmääräys ei muuta paikallisesti sovittuja pidempiä ruokailutaukoja.

Virkistystauko

4. Työntekijällä on työvuoron aikana oikeus yhteen 10 minuutin pituiseen työaikaan sisältyvään virkistystaukoon, mikäli työn jatkuvuus tai tuotantotekniset syyt eivät sitä estä. Sopimusmääräyksellä ei huononnetta voimassa olevia etuja.

Ruokailutauko ylityön edellä

5. Jos työntekijää pyydetään jäämään säännöllisen työaikansa jälkeen välittömästi alkavaan ylityöhön, työntekijän sallitaan pitää 15 minuutin ruokailutauko, joka lasketaan työaikaan.

9 § TYÖAJAN LYHENTÄMINEN

1. Työajan lyhentäminen koskee seuraavissa työaikamuodoissa työskenteleviä työntekijöitä:

- Päivätyö (TAM 15 ja TAM 16)
- Keskeytyvä kaksivuorotyö (TAM 25 ja TAM 26)
- Jatkuva yksivuorotyö (TAM 17)
- Jatkuva kaksivuorotyö (TAM 27)

2. Työntekijän vuotuista työaika lyhennetään työntekijän työaikamuodon perusteella antamalla vapaata jäljempänä tämän pykälän 5 – 7 kohdissa sanotuilla tavoilla.

3. Mikäli työntekijän säännöllinen viikoittainen työaika sopimuksen tai käytännön perusteella on alle 40 tuntia, hän ei ole oikeutettu tässä pykälässä tarkoitettuun vapaaseen.

4. Mikäli työntekijä paikallisen sopimuksen tai käytännön perusteella saa pidemmän kuin 30 arkipäivän pituisen vuosiloman tai säännöllisesti vuosittain toistuvia ylimääräisiä vapaapäiviä, vähennetään ylimääräiset loma- ja vapaapäivät tämän pykälän mukaisesti ansaitusta vapaasta.

Vapaan määrä (TAM 15, 16, 25, 26)

5. Työntekijä ansaitsee vapaata verotusvuoden (= kalenterivuoteen sisältyvien palkkakausien pituinen ajanjakso) aikana tehtyjen työvuorojen / työpäivien perusteella seuraavasti:

Työvuoroja/työpäiviä vähintään	vapaapäivien lukumäärä
15	1
31	2
46	3
62	4
77	5
93	6
108	7

124	8
139	9
155	10
170	11
186	12
201	13

Vapaan määrä (TAM 17, 27)

6. Työntekijä ansaitsee vapaata verotusvuoden (= kalenterivuoteen sisältyvien palkkakausien pituinen ajanjakso) aikana tehtyjen työvuorojen / työpäivien perusteella seuraavasti:

Työvuoroja/työpäiviä vähintään	vapaapäivien lukumäärä
14	1
29	2
43	3
58	4
72	5
87	6
101	7
115	8
130	9
144	10
159	11
173	12
188	13
202	14

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä noudatetaan paperiteollisuuden työehtosopimuksen vuorovapaamääräyksiä.

Säännöllisiin työvuoroihin / työpäiviin rinnastettava aika

7. Säännöllisiin työvuoroihin / työpäiviin rinnastetaan

- työehtosopimuksen 21 ja 23 §:n perusteella palkalliseen vapaaseen oikeuttavat työvuorot / työpäivät
- Paperiliiton hallituksen ja liittovaltuuston kokouksen sekä liittokokouksen ajalle sattuvat työvuorot / työpäivät
- työnantajan määräämän ja kustantaman koulutuksen ajaksi sattuvat työvuorot kokonaisuudessaan sekä EK:n ja SAK:n välisen yleissopimuksen 7 luvussa tarkoitetun koulutuksen ajaksi sattuvat työvuorot /
- työpäivät yhteensä enintään 20 työvuoroa / työpäivää verotusvuotta (= ansaintakausi) kohti
- työvuorot / työpäivät, joilta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa

Vapaat sairaustapauksissa

8. Säännöllisiin työvuoroihin/työpäiviin rinnastetaan myös ne, joilta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa. Työvuorojärjestelmään merkityt vapaat kuluvat sinä aikana, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa.

9. Sairaana olevaa työntekijää ei saa määrätä tässä pykälässä tarkoitetulle vapaalle, ellei kysymys ole tuotanto-osastolle, tuotantolinjalle tai työvuorolle samanaikaisesti annettavasta vapaasta. Tällöin vapaat kuluvat työntekijän sairaudesta huolimatta.

10. Työntekijän sairastuessa vapaan ajankohdasta ilmoittamisen jälkeen vapaat kuluvat myös sairauden aikana.

Vuorovapaat ja isyysvapaa

11. Vuorovapaat eivät kulu eivätkä kartu isyysvapaan aikana, vaan siirtyvät myöhemmin annettavaksi.

Vapaan antaminen

12. Vapaiden antokausi on verotusvuosi. Työnantaja ja työntekijä voivat kuitenkin sopia antokauden jatkamisesta siten, että vapaat annetaan seuraavan toukokuun loppuun mennessä.

Työntekijän kanssa voidaan sopia siitä, että työajan lyhennysvapaata ei pidetä ja vapaapäivänä tehdystä työstä maksetaan työajan lyhennysvapaalta maksettavan korvauksen lisäksi yksinkertainen palkka.

13. Ellei työntekijän kanssa ole toisin sovittu, määrää työnantaja työtuntijärjestelmän mukaisista työpäivistä annettavien vapaiden ajankohdan seitsemän kalenteripäivän ilmoitusaikaa noudattaen.

Kuitenkin yllättävissä tuotantotoiminnan keskeytyksiin johtavissa tilanteissa, jotka johtuvat esim. raaka-aineiden saatavuudesta tai ennakoimattomista kone- ja laiterikoista taikka muista yllättävistä syistä, voidaan työajanlyhennysvapaita antaa kolmen päivän ilmoitusaikaa noudattaen.

14. Vapaata annetaan vähintään työvuoro kerrallaan sekä täyden työvuoron ylittävä ansaittu vapaa (puoli vapaapäivää) yhdenjaksoisena, ellei paikallisesti toisin sovita.

15. Varsinaisen tai edellä 12 kohdan mukaisen työntekijän kanssa sovitun antokauden päättyessä antamatta olevat vapaat korvataan vapaapäivärahalla, joka maksetaan varsinaisen tai sovitun antokauden päättymistä seuraavana palkanmaksupäivänä.

Vapaiden pitäminen antokauden jälkeen

16. Mikäli työntekijän kanssa on tämän pykälän 12 kohdan mukaisesti sovittu vapaiden pitämisestä varsinaisen antokauden jälkeen, rinnastetaan ne uutta vapaata ansaittaessa säännöllisiin työvuoroihin / työpäiviin.

Vapaiden ajalta maksettava korvaus

17. Vapaiden ajalta maksettava korvaus sisältyy kausipalkkaan. Sen lisäksi maksetaan työehtosopimuksen 15 §:n mukaisesti laskettu keskimääräinen lisien ja palkkioiden osuus. Sunnuntaina tai arkipyhänä olevalta vuorovapaalta maksetaan lisäksi sunnuntaityön korotusosa.

18. Mikäli vapaat edellä tämän pykälän 15 kohdassa tai jäljempänä 20 kohdassa tarkoitetuissa tilanteissa korvataan rahassa, käytetään laskenta-perusteena työehtosopimuksen 15 §:n mukaista keskituntiansiota.

Liikaa pidetyt vapaat

19. Liikaa pidetyt vuorovapaat voidaan teettää takaisin jo saman kuluvan antokauden aikana, kuitenkin viimeistään antokauden päättymistä seuraavan toukokuun loppuun mennessä.

20. Liikaa pidetyt vapaat voidaan työntekijän pyynnöstä myös vähentää palkasta. Tällöin vähennyksen määrä kutakin liikaa pidettyä vapaata kohti on keskituntiansion perusteella laskettu kahdeksan (8) tunnin palkka.

Vapaat ja työsuhteen päätyminen

21. Työntekijän työsuhteen päättyessä pitämättä olevat vapaat korvataan vapaapäivärahalla. Vastaavasti liikaa pidetyiltä vapailta maksettu korvaus vähennetään lopputilistä.

Vapaiden ansaintataulukoiden yhteensovitus

22. Työntekijän työskennellessä verotusvuoden aikana eri työaikamuodoissa, ansaitaan tehdyistä säännöllisistä työvuoroista vapaita kulloinkin kyseisen työaikamuodon mukaisen vapaiden kertymistaulukon mukaisesti, kuitenkin vähintään 9 §:n 5. kohdan mukaisen taulukon mukaisesti.

10 § YLITYÖ

Ylityön teettäminen ja enimmäismäärät

1. Ylityötä saa teettää työntekijän suostumuksella työaikalain 16 §:n ja 17 §:n mukaisesti.

2. Työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48:aa tuntia viikossa 12 kuukauden aikana.

Vuorokautinen ylityö

3. Vuorokautisen ylityön käsite

Työ, jota tehdään säännöllisen vuorokautisen työajan lisäksi, on vuorokautista ylityötä.

4. Vuorokautisen ylityön korvaaminen

Vuorokautisesta ylityöstä ja säännöllisen vuorokautisen työajan lisäksi tehtävästä hätätyöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 prosentilla ja seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.

Viikoittainen ylityö

5. Viikoittaisen ylityön käsite

Viikoittaista ylityötä on työ, joka kunakin viikkona ylittää työtuntijärjestelmän mukaan asianomaisen työviikon säännölliseksi vahvistetun työtuntimäärän. Lisäksi edellytetään, että vapaapäivän siirtämisestä kyseistä viikkoa koskien ei ole sovittu. Viikoittaiseen ylityöhön ei lasketa mukaan saman työviikon aikana tehtyä vuorokautista ylityötä.

Muistutus:

Viikoittaisella ylityöllä tarkoitetaan sekä työaikalain mukaista viikoittaista ylityötä, että ns. TES -ylityötä.

6. Viikoittaisesta ylityöstä maksettava korvaus

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

Ylityökorvaus 8 viikoittaisen ylityötunnin jälkeen

7. Kaikki ylityö maksetaan 8 viikoittaisen ylityötunnin jälkeen 100 prosentilla korotetulla palkalla.

Yöylityö

8. Ylityöstä, jota tehdään kello 22.00 ja kello 6.00 välisenä aikana, maksetaan 100 prosentilla korotettu palkka.

Ylityön ajalta maksettavan palkan perusosan vaihtaminen vapaa-aikaan

9. Työntekijä ja työnantaja voivat sopia ylityön ajalta maksettavan palkan perusosan vaihtamisesta vastaavaan työntekijän säännöllisenä työaikana annettavaan vapaa-aikaan. Ylityön ajalta maksettavan palkan korotusosa korvataan rahana edellä tässä pykälässä sanotun mukaisesti.

Työskentely sunnuntaina ja juhlapyhinä

10. Sunnuntaina tehdystä työstä maksetaan 100 prosentilla korotettu palkka.

11. Ellei paikallisesti ole toisin sovittu, maksetaan seuraavina juhlapyhinä sekä sunnuntaiksi sattuvana itsenäisyyspäivänä tehdystä työstä 200 prosentilla korotettu palkka, joka sisältää sunnuntai- ja ylityökorvaukset.

Ellei paikallisesti ole toisin sovittu, maksetaan vapunaattona kello 14.00 alkaen ja juhannusaattona kello 14.00 alkaen tehdystä työstä 100 % korotettu palkka.

	Korvaus %
Pääsiäinen	
Pitkäperjantai klo 06.00 alkaen	200
Pääsiäislauantai	200
1. pääsiäispäivä	200
2. pääsiäispäivä	200
Vappu	
Vapunaatto klo 14.00 alkaen	100
Vapunpäivä	200
Juhannus	
Juhannusaatto klo 14.00 alkaen	100
1. juhannuspäivä	200
2. juhannuspäivä	200
Joulu	
Jouluaatto klo 06.00	200
Joulupäivä	200
Tapaninpäivä	200
Uusi vuosi	
Uudenvuodenaatto klo 14.00 alkaen	200
Uudenvuoden päivä	200

Liitot suosittelevat, että vapunaaton ja uudenvuodenaaton iltavuoro olisi vuorovapaa, ellei tuotannollisista syistä muuta johdu.

12. Mikäli työntekijä joutuu työskentelemään kaikkina viikonpäivinä ja siten myös työaikalain 27 §:n tarkoittamana viikoittaisena vapaa-aikanaan, korvataan työhön käytetty aika työaikalain 32 §:n 2 momentin mukaisesti.

11 § HÄLYTYSLUONTOINEN TYÖ

Mikäli työntekijä kutsutaan hälytysluontoiseen työhön varsinaisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan paitsi palkka hänen tällöin suorittamaltaan työajalta, lisäksi hälytysrahana 2 tunnin palkka ilman ylityökorvausta. Työajalta suoritetaan 100 prosentilla korotettu palkka. Lyhyemmältä kuin yhden tunnin työajalta suoritetaan tunnin palkka.

III PALKKAMÄÄRÄYKSET

12 § TYÖPALKAT

Töiden sijoittaminen ammattitasoille

1. Työstä maksettava palkka määräytyy työn edellyttämän ammattitaidon, työolosuhteiden ja rasittavuuden mukaan. Sanottujen tekijöiden perusteella työt sijoitetaan ammattitasoille 1 – 6 työehtosopimuksen liitteen 2 sisältämää ohjeistusta noudattaen. Paikallisesti voidaan sopia muidenkin palkkausjärjestelmien käyttöön ottamisesta.
2. Työntekijän säännöllisesti tehdessä vaativuudeltaan kahteen tai useampaan eri ammattitasoon kuuluvaa työtä, maksetaan hänelle vähimmäispalkkana kyseisten tekemiensä töiden ammattitason mukaisesti määräytyvien ohjetuntipalkkojen keskiarvon suuruista palkkaa. Mikäli työntekijän tekemistä töistä vaativimman ja siten korkeimmin palkatun työn osuus käsittää vähintään kolmanneksen työntekijän säännöllisestä työajasta, määräytyy vähimmäispalkan suuruus tämän vaativimman ammattitason mukaisen ohjetuntipalkan perusteella.

Ohjetuntipalkat

3.1 Voimassa olevat ohjetuntipalkat 1.3.2024 saakka

Ammattitaso 1	1094	senttiä/tunti
2	1135	”
3	1173	”
4	1219	”
5	1277	”
6	1343	”

3.2 Voimassa olevat ohjetuntipalkat 1.3.2024 alkaen

Ammattitaso 1	1181	senttiä/tunti
2	1223	”
3	1263	”
4	1310	”
5	1370	”
6	1439	”

Henkilökohtainen palkka

4. Työntekijän ammattitaito ja työsuoritus huomioon ottaen hänelle voidaan maksaa asianomaisen ohjetuntipalkan ylittävää henkilökohtaista palkkaa.

13 § KAUSIPALKKA

Palkkakausi

1. Palkkakausi on kaksi työehtosopimuksen mukaista työviikkoa.

Kuukausipalkka

Paikallisesti voidaan sopia kuukauden mittaisesta palkkakaudesta ja siirtymisestä kuukausipalkkaan seuraavasti:

- Kuukausipalkka muodostetaan siten, että työntekijän tuntipalkka kerrotaan luvulla 174
- Kuukausipalkkaisen työntekijän tuntipalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 174
- Kuukausipalkkauksessa tuntikohtaiset lisät ja sunnuntai- sekä juhlapyhäkorvaukset maksetaan tehtyjen tuntien mukaisesti kuukausittain siten, että kuluvan kuukauden lisät maksetaan seuraavan kuukauden palkanmaksun yhteydessä
- Sairausajan palkan maksamisen yhteydessä maksetaan säännöllisen kuukausipalkan lisäksi työvuorojärjestelmän mukaiset vuoro- ym. säännöllisen työajan lisät tai niiden sijaan sairausajalta maksetaan 15 §:n tarkoittama KTA-lisä
- Työehtosopimuksen 9 §:n tarkoittamalta työajan lyhennysvapaalta maksetaan 15 §:n tarkoittama KTA-lisä.
- Kuukausipalkkaa maksettaessa työehtosopimuksen 15 §:n mukainen KTA-lisä muodostetaan seuraavien jaksojen mukaisesti.
 - jakso 1. tammikuu, helmikuu ja maaliskuu
 - jakso 2. huhtikuu, toukokuu ja kesäkuu
 - jakso 3. heinäkuu, elokuu ja syyskuu
 - jakso 4. lokakuu, marraskuu ja joulukuu
 - kunkin laskentajakson mukaista lisää käytetään laskentajaksoa seuraavan vuosineljänneksen kuukausien ajan
- Kuukausipalkkaan siirtymisen sopimisen yhteydessä on sovittava myös palkanmaksupäivästä
- Kuukausipalkkaan siirtymisen yhteydessä on perusteltua sopia palkanmaksuun liittyvistä siirtymäajan järjestelyistä
- Kuukausipalkkaiselle luottamushenkilölle ja työsuojeluvaltuutetulle maksetaan työehtosopimuksen 27 §:n mukainen kuukausipalkkio ja annetaan 27 §:n mukainen kuukausikohtainen vapautus työstä.

Palkanmaksupäivä

2. Palkanmaksupäivä on palkkakauden jälkimmäisen viikon perjantai, ellei paikallisesti toisin sovita. Tällöin maksetaan edellisen palkkakauden kausipalkka ja muut palkkaerät. Palkanmaksupäivän sattuessa pyhäpäiväksi palkka maksetaan lähinnä edeltävänä arkipäivänä.

Kausipalkka

3. Kausipalkka on työntekijän säännöllisen työajan aikapalkka.

Kausipalkan muodostaminen

4. Kausipalkkaan sisältyvät:

Aikapalkalla työskentelevän työntekijän kausipalkan pohjana on kokonaistuntipalkka, joka kerrotaan tuntikertoimella 80. Kausipalkka koostuu työntekijän säännöllisen työajan tuntipalkasta sekä jokaiselta työtunnilta maksettavista olosuhdelisistä ja muista mahdollisista henkilökohtaisista lisistä.

5. Kausipalkkaan ei sisälly:

- Ylityöstä maksettava palkka
- Sunnuntaityöstä maksettavan palkan perusosa, ellei ole kysymys säännöllisenä työaikana tehdystä työstä
- Vuorotyölisät
- Muut lain tai työehtosopimuksen edellyttämät erillisesti maksettaviksi sovitut lisät (esimerkiksi lauantailisä ja palvelusvuosilisä)

6. Kausipalkka ei muutu, vaikka työtuntijärjestelmän mukainen säännöllinen työaika jonakin palkkakautena on alle 80 tuntia.

Palkkaperusteiden muutosten vaikutus kausipalkkaan

7. Palkkaperusteiden vakinaiset muutokset toteutetaan kausipalkassa seuraavan täyden palkkakauden alusta lukien. Siihen saakka kyseiset muutokset otetaan huomioon tuntikohtaisen laskennan perusteella.

Palkanmaksu työsuhteen alkaessa

8. Palkkakautena, jona työntekijän työsuhde alkaa, palkka maksetaan tehtyjen työtuntien mukaan. Kausipalkkaa koskevia määräyksiä ryhdytään soveltamaan toisen palkkakauden alusta lukien.

9. Uuden työntekijän työsuhteen alkaessa palkkakauden ensimmäisellä viikolla hänelle maksetaan seuraavan viikon palkanmaksupäivänä ensimmäisen viikon säännölliseltä työajalta palkkaennakko. Tämä palkkaennakko vähennetään seuraavana palkanmaksupäivänä.

10. Uuden työntekijän työsuhteen alkaessa palkkakauden toisella viikolla, palkka maksetaan seuraavan palkkakauden palkanmaksupäivänä.

Palkanmaksu työsuhteen päättyessä

11. Palkka maksetaan pankkiin myös lopputilin osalta yrityksen normaalina palkkapäivänä, ellei palkanmaksusta paikallisesti muuta sovita.

Palkattomat poissaolot

12. Palkattomat poissaolot vähennetään kausipalkasta. Vähennettävä summa saadaan kertomalla poissaolotuntien määrä työntekijän tuntipalkalla.

Suorituspalkkatyötä tekevät työntekijät

13. Suorituspalkkatyötä tekevän työntekijän palkka maksetaan tämän pykälän määräysten mukaisesti.

14. Arkipyhien johdosta vajaiksi jääviltä palkkakausilta suorituspalkkatyötä tekevälle työntekijälle maksetaan ns. vajaiden palkkakausien korvaus, joka saadaan kertomalla työntekijän keskituntiansio luvun 80 ja kyseisen vajaan palkkakauden säännöllisten työtuntien erotuksella. Palkkiotyötä tekevälle työntekijälle korvaus maksetaan palkkio-osan perusteella edellyttäen, että kyseisenä vajaan palkkakautena työntekijälle on maksettu kausipalkka.

14 § URAKKATYÖ

Urakkatyön hinnoittelusääntö

1. Mikäli työn laatu sen sallii ja se teknillisesti on mahdollista, suoritetaan työ tuotannon ja työntekijöiden ansioiden kohottamiseksi urakkatyönä. Urakkatyö on hinnoiteltava siten, että työntekijän ansio normaalilla urakkatyövauhdilla on 15 % asianomaisen työn ammattitason mukaista ohjetuntipalkkaa korkeampi ja että ansio työsuorituksen lisääntyessä kasvaa vähintään samassa suhteessa.

Hinnoittelusta sopiminen

2. Urakkatöiden hinnoittelusta sovitaan paikallisesti. Mikäli työpaikalla ei hinnoittelusta päästä sopimukseen, työ suoritetaan entisillä perusteilla ja asia siirretään liittojen ratkaistavaksi.

Hinnoittelun tarkistaminen

3. Jos työ- ja tuotantomenetelmissä, työn järjestelyissä, työvälineissä, raaka-aineiden laadussa tai muissa urakkahintaan vaikuttavissa tekijöissä tapahtuu muutoksia, urakkahintoja voidaan tarkistaa muutosta vastaavasti. Urakkahintojen tarkistamisesta on neuvoteltava paikallisesti. Jos uusista urakkahinnoista ei työpaikalla päästä yksimielisyyteen, on asia siirrettävä liittojen ratkaistavaksi työn tekemisen tällöin jatkuessa entisillä perusteilla.
4. Edellä mainittujen töiden urakkaosuuksille maksetaan yli- ja sunnuntaityökorvaus.

15 § KESKITUNTIANSIO

Keskituntiansion muodostaminen

1. Keskituntiansio saadaan lisäämällä voimassa olevan kausipalkan tuntipalkkaan keskimääräinen lisien ja palkkioiden osuus. Sanotusta osuudesta käytetään nimitystä KTA-lisä.
2. KTA-lisä saadaan laskemalla yhteen vuosineljänneksen aikana maksetut lisät. Lisien yhteissumma jaetaan saman ajanjakson aikana tehdyillä työtunneilla.
3. Uuden työntekijän KTA-lisä lasketaan käyttäen laskentajaksona vuosineljänneksen asemesta sellaista lähinnä edeltävää palkkakautta, jolta KTA-lisä tämän pykälän 1 kohdan mukaisesti voidaan luotettavasti laskea.

KTA-lisään kuuluvat ja sen ulkopuolelle jäävät palkkaerät

4. KTA-lisään sisältyvät:
 - Lauantai- ja aattolisät
 - Olosuhdelisät
 - Työnopastuslisät
 - Urakka- ja palkkiotyöosuudet (kausipalkan lisäksi maksettavat)
 - Vuorotyö- sekä ilta- ja yötyölisät
5. KTA-lisään eivät sisälly:
 - Ylityön korotusosat
 - Sunnuntaityön korotusosat
 - Viikkolepokorvaukset
 - Hälytysrahat (TES 11 §)
 - Varallaolokorvaukset
 - Vapaa-ajan palkat (esimerkiksi vuosilomapalkka)
 - Pääluottamushenkilölle / varapääluottamushenkilölle sekä työsuojeluvaltuutetulle maksettavat palkkiot (TES 27 §)
 - Palvelusvuosilisät (TES 19 §)

KTA-lisän käyttöajanjaksot

6. Edellisen vuosineljänneksen KTA-lisää käytetään vuosineljänneksen päättymisen jälkeen toisen palkkakauden alusta lukien seuraavan vuosineljänneksen toisen palkkakauden alkuun saakka.

Esimerkki

Ensimmäiseltä vuosineljännekseltä laskettua KTA-lisää käytetään II vuosineljänneksen toisen palkkakauden alusta III vuosineljänneksen ensimmäisen palkkakauden loppuun saakka. (Tällöin II vuosineljänneksen ensimmäinen palkkakausi toimii laskenta-aikana).

16 § TÖIDEN JÄRJESTELY JA SIIRTO TOISEEN TYÖHÖN

1. Työntekijä on velvollinen suorittamaan työnantajan hänelle osoittamaa työtä, ja työnantajalla on oikeus siirtää työntekijä kulloinkin esiintyvän tarpeen mukaan toiseen työhön.

2. Mikäli aikapalkalla työskentelevä työntekijä tilapäisesti siirretään toiseen joko alemmin tai korkeammin palkattuun työhön, maksetaan hänelle tehtäväsiirron ajalta entisestä työstä sovittu tuntipalkka.

Mikäli korkeammin palkattuun tuntityöhön tilapäisesti siirretty työntekijä pystyy työtuloksen ja laadun osalta kyseisessä työssä työntekijältä normaalisti edellytettävään työsuoritukseen, maksetaan hänelle tämän uuden työn mukainen palkka tehtäväsiirron alusta alkaen.

3. Jos tällainen siirto töiden järjestelyn, raaka-aineen tai työvoiman puutteen, koneen rikkoutumisen tai muun syyn takia kestää kauemmin kuin kaksi viikkoa, maksetaan työntekijälle tämän jälkeen ensiksi sattuvan palkkakauden alusta tekemänsä tilapäisen työn mukainen palkka. Edellä mainitun siirron syyn poistuttua, työntekijä siirretään mahdollisuuksien mukaan takaisin entiseen työhönsä.

4. Mikäli urakkatyöntekijä muun syyn kuin urakkatyön vähyyden takia, ilman omaa syytään, siirretään toiseen työhön, ja toinen työntekijä siirron takia suorittaa hänen työnsä, maksetaan hänelle viimeksi mainitussa työssä saavutettu ansio, kuitenkin enintään 14 päivän ajalta siirrosta tehdyn ilmoituksen jälkeen.

5. Mikäli 50 vuotta täyttänyt työntekijä, jonka työsuhde on saman yrityksen palveluksessa tämän sopimuksen puitteissa jatkunut vähintään 20 vuotta, on menettänyt siinä määrin työkykyään, ettei hän enää voi suorittaa entistä tehtäväänsä, suosittelevat liitot, että ko. työnantaja siirtää hänet tehtävään, jossa aikaisemmassa työssä saavutettu keskituntiansio ei alene 1,5 vuoden ajalta siirrosta lukien ja sen jälkeen hänen kausipalkkansa ei alene.

IV ERILLISET LISÄT

17 § VUOROTYÖLISÄT, ILTA- JA YÖTYÖ SEKÄ LAUANTAILISÄ

Vuorotyölisät

1.1 Voimassa olevat vuorolisät 1.3.2024 saakka

Iltavuorolisä	152 senttiä/tunti
Yövuorolisä	255 senttiä/tunti

Lisät 1.3.2024 lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien ovat:

Iltavuorolisä	166 senttiä/tunti
Yövuorolisä	278 senttiä/tunti

Ilta- ja yötyölisä

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

Lauantai- ja aattolisä

3. Lauantaityövuorokauden ja arkipyhäaaton työvuorokauden aikana tehdyiltä säännöllisen työajan tunneilta työntekijälle maksetaan erillinen lisä, jonka suuruus 335 senttiä tunnilta ja 1.3.2024 lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 365 senttiä/tunti.

Peräkkäisinä aatto- ja lauantapäivinä lisä maksetaan ainoastaan ensimmäiseltä.

Tämän kohdan tarkoittamia arkipyhäaattoja ovat kiiristorstai, juhannusaatto, pyhäinpäivän aatto, itsenäisyyspäivän aatto ja jouluaatto. Lisäksi aattokorvauksen piirissä ovat uudenvuoden aatto kello 14.00 asti ja vappuaatto kello 14.00 asti.

Vuorotyölisät, lauantailisä sekä ilta- ja yötyölisät ylityön ja / tai sunnuntaityön ajalta

4. Työn ollessa yli- ja / tai sunnuntaityötä edellisissä kohdissa 1 ja 2 mainituille lisille maksetaan ylityö- ja / tai sunnuntaityökorotus.

18 § OLOSUHDELISÄ

Erittäin likaisissa tai erittäin raskaissa töissä työntekijälle maksetaan paikallisesti tarkemmin sovittavin ehdoin työkohtaista lisää, jonka suuruus tunnilta on 5 - 10 prosenttia asianomaisen työntekijän tekemien töiden perusteella. Edellä mainitulle lisälle maksetaan yli- ja sunnuntaityökorotus.

19 § PALVELUSVUOSILISÄ

Palvelusvuosilisän määräytyminen

1. Työntekijälle maksetaan työsuhteen yhdenjaksoisen keston perusteella määräytyvää erillistä palvelusvuosilisää 1.3.2024 saakka tehdyille työtunneille seuraavasti:

Työsuhteen kesto	Lisän määrä
3 vuotta tai kauemmin	29 senttiä tunnilta
6 vuotta tai kauemmin	32 senttiä tunnilta
9 vuotta tai kauemmin	40 senttiä tunnilta
12 vuotta tai kauemmin	47 senttiä tunnilta
15 vuotta tai kauemmin	54 senttiä tunnilta
18 vuotta tai kauemmin	64 senttiä tunnilta
21 vuotta tai kauemmin	76 senttiä tunnilta

Palvelusvuosilisät 1.3.2024 lähinnä jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien ovat:

3 v-	31 senttiä/tunti
6 v-	34 ”
9 v -	42 ”
12 v -	51 ”
15 v -	58 ”
18 v -	68 ”
21 v -	82 ”

Työntekijän palvelusvuosiortaan mukainen palvelusvuosilisä maksetaan määrävuoden täyttymispäivän jälkeen lähinnä alkavan palkkakauden alusta lukien.

Työsuhteen kestoajaan luettava aika

2. Palvelusvuosilisään oikeuttavia vuosia määritettäessä mukaan lasketaan työsuhteen kestäessä pidettävän lakisääteisen äitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan sekä asepalveluksen aika.

Työsuhteen kestoajaa laskettaessa otetaan huomioon kaikki työsuhteet saman Pahvin- ja paperinjalostusalan työehtosopimusta noudattavan yrityksen palveluksessa edellyttäen, että työsuhde on kestänyt vähintään 3 kuukautta ja työsuhteiden välillä on ollut enintään 3

kuukauden pituinen katko, ellei työsuhteen päätyminen johdu työsopimuslain 7:2 §:ssä tarkoitetusta työntekijän henkilöön liittyvästä perusteesta.

Pöytäkirjamerkintä

Tätä määräystä sovelletaan 27.2.2020 jälkeen alkaneisiin työsuhteisiin eikä ennen työehtosopimuksen allekirjoituspäivää päättyneitä työsopimuksia huomioida.

Palvelusvuosilisän vaihtaminen vapaaksi

3. Työhyvinvoinnin lisäämiseksi ja työssäjaksamisen edistämiseksi yli 15 vuotta yhdenjaksoisesti työskennelleiden työntekijöiden osalta voidaan ottaa paikallisesti sopimalla käyttöön järjestelmä, jossa palvelusvuosilisä vaihdetaan vapaaksi.

Työntekijän on ilmoitettava palvelusvuosilisän vapaaksi vaihtamisesta työnantajalle ennen verotusvuoden alkua. Ilmoitus sitoo työntekijää. Vapaan ajankohdasta on pyrittävä sopimaan. Ellei vapaan ajankohdasta päästä sopimukseen, vapaa annetaan yhdenjaksoisena tuotannon järjestämisen kannalta tarkoituksenmukaisena aikana saman verotusvuoden kuluessa.

Vapaan pituus

15 vuotta tai kauemmin	7 työpäivää
18 vuotta tai kauemmin	8 työpäivää
21 vuotta tai kauemmin	10 työpäivää

V SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET

20 § SAIRAUSAJAN PALKKA

Työsuhteen kesto alle kuusi kuukautta

1. Työsuhteen kesto alle yksi kuukausi

Vähemmän kuin yhden (1) kuukauden kestäneessä työsuhteessa työntekijälle maksetaan työkyvyttömyyden alkamisesta lukien sairausajan palkkana 50 prosenttia palkastaan siihen saakka, kun oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan alkaa (= omavastuu-aika).

2. Työsuhteen kesto kauemmin kuin yksi kuukausi, mutta vähemmän kuin kuusi kuukautta

Yli yhden (1) kuukauden mutta vähemmän kuin kuusi (6) kuukautta kestäneessä työsuhteessa työntekijälle maksetaan työkyvyttömyyden alkamisesta lukien sairausajan palkkana täysi palkka siihen saakka, kun oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen päivärahaan alkaa (= omavastuu-aika).

Työsuhteen kesto vähintään kuusi kuukautta

3. Työntekijälle maksetaan työkyvyttömyyden alkamispäivästä lukien sairausajan palkkaa työsuhteen yhdenjaksoisen keston perusteella määrätyiltä ajanjaksoilta seuraavasti:

Työsuhteen yhdenjaksoinen kesto ennen työkyvyttömyyden alkua	Ajanjakson pituus
Vähintään kuusi (6) kuukautta mutta alle viisi (5) vuotta	35 päivää
Vähintään viisi (5) vuotta mutta alle kymmenen (10) vuotta	42 päivää
Vähintään kymmenen (10) vuotta	56 päivää

Pöytäkirjamerkintä

Osapuolet toteavat, että yli kuusi (6) kuukautta kestäneissä työsuhteissa työntekijän tulee työhön palatessaan olla selvästi tervehtynyt ja työkykyinen, jotta sairausajan palkan maksamisen osalta alkaisi uusi työsuhteen keston mukaan määräytyvä korvausjakso.

Erityissäännös koskien työpaikalla sattuneita työtaturmia

4. Työkyvyttömyyden aiheuduttua työpaikalla sattuneesta työtaturmasta sairausajan palkka 35 päivän ajanjaksolta maksetaan myös edellä 1 ja 2 kohdassa tarkoitetuille työntekijöille.

Saman sairauden uusiutuminen alle 6 kuukauden työsuhteissa

5. Jos työntekijä sairastuu uudelleen samaan sairauteen enintään 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolloin viimeksi maksettiin sairausajan palkkaa tai sairauspäivärahaa, käsitellään tapausta yhtenä sairautena. Tällöin sairausajan palkan maksamista jatketaan tämän pykälän mukaisesti, kuitenkin enintään edellä 1 - 4 kohdassa tarkoitetun ajanjakson päättymiseen saakka. Saman sairauden uusiutuessa korvausajanjakso voi koostua myös useammasta työkyvyttömyysjaksosta; sairausajan palkkaa maksetaan siinäkin tapauksessa enintään edellä mainitun ajanjakson päättymiseen saakka. Ratkaisu sen seikan suhteen, onko kyseessä sama vai eri sairaus, tapahtuu epäselvissä tapauksissa sairausvakuutuslain tulkintoja noudattaen.

Sairauspoissaolo omalla ilmoituksella

6. Työntekijällä on oikeus siitä itse ilmoittamalla olla sairauden vuoksi poissa työstä ja saada sairausajan palkkaa enintään kolmen vuorokauden pituiselta ajanjaksolta. Pidemmän sairaudesta johtuvan poissaolon yli kolmen päivän osuudesta tulee antaa tämän sopimuksen mukainen selvitys. Samassa yhteydessä otetaan käyttöön työhönpaluu-keskustelu, jossa selvitetään ovatko poissaolot työstä johtuvia.

Sairauspoissaolo omalla ilmoituksella on mahdollista seuraavia periaatteita noudattaen:

- sairauspoissaolosta ilmoitetaan viipymättä suullisesti esihenkilölle ja työhön palatessaan työntekijä allekirjoittaa selvityksen poissaolonsa syystä,
- tässä määräyksessä todettujen periaatteiden vastaisen menettelyn ollessa kyseessä tai tehdyn ilmoituksen luotettavuus voidaan perustellusti kyseenalaistaa, on työnantajalla oikeus määrätä työntekijä työterveyslääkärin tarkastettavaksi
- laiminlyöntien toistuessa työntekijä voi menettää työntekijän tapauskohtaisen harkinnan perusteella oikeuden olla omalla ilmoituksella sairauden vuoksi pois työstään määräajaksi, kuitenkin enintään yhden vuoden ajaksi.

Korvaava työ

7. Työntekijä ei aina ole välttämättä sairauden tai tapaturman vuoksi täysin työkyvytön. Tästä syystä saattaa olla mahdollista osoittaa hänelle korvaavana työnä jotakin muuta työtä kuin hänen normaalia työtään tai normaalia työtä osittaisena. Työn asemasta kyseeseen voi tulla myös työntekijälle soveltuva koulutus tai työntekijän toimiminen kouluttajana. Korvaavaa työtä koskevat menettelytavat laaditaan ja sovitaan ennen niiden käyttöönottoa päaluottamushenkilön kanssa.

Korvaavaa työtä koskevien menettelytapojen tulee noudattaa seuraavia periaatteita:

- Lääketieteellisen perustelun korvaavaan työhön tekee aina työterveyslääkäri
- Korvaavassa työssä tehdystä työstä maksetaan työntekijän varsinaisen työn mukaista palkkaa. Mikäli korvaavana työnä tehtävä työ on paremmin palkattua, maksetaan tämän tehtävän mukainen palkka. Koulutuksen tai palkanmaksumääräyksiä noudattaen. Korvaava työ tai koulutus ei ole työkyvyttömyysaikaa.
- Korvaava työ on työntekijän päätökseen perustuva väliaikainen ratkaisu, jonka työntekijä voi tarvittaessa keskeyttää
- Korvaavan työn päätyttyä työntekijällä on oikeus palata aikaisempaan työhönsä

Lääkärintodistus

8. Työntekijän tulee vaadittaessa esittää työkyvyttömyydestään lääkärintodistus tai työnantajan hyväksymä muu todistus sairaudesta.

9. Mikäli työnantaja osoittaa työntekijän määräämänsä lääkärin tutkittavaksi, työnantaja maksaa kyseisestä lääkärintarkastuksesta aiheutuvat välittömät kustannukset. Sama koskee työnantajan määräämän lääkärin suosittelemaa erikoistutkimusta.

Sairausajan palkan epääminen

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

Sairausajan palkan laskentaperuste

11. Aikapalkalla työskentelevä työntekijä

Aikapalkalla työskentelevän työntekijän sairausajan palkan maksuperusteena käytetään kausipalkan tuntipalkkaa, jonka lisäksi työntekijälle maksetaan työvuorojärjestelmän mukaiset vuorotyölisät.

12. Suorituspalkalla työskentelevä työntekijä

Suorituspalkalla työskentelevälle työntekijälle sairausajan palkka maksetaan työehtosopimuksen 15 §:n mukaista keskituntiansiota laskentaperusteena käyttäen.

Raskausvapaan palkka

13. Oikeus raskausvapaan palkkaan on työntekijällä (synnyttävä vanhempi), jolla on oikeus sairausvakuutuslain mukaiseen raskausrahaan, ja jonka työsuhde on jatkunut vähintään kuusi (6) kuukautta ennen synnytystä. Kyseiselle työntekijälle maksetaan raskausvapaan ajalta palkkaa työsopimuslain 4 luvun 1 §:n perusteella tulevan raskausvapaan alkamispäivästä lukien seuraavasti: jos työsuhde on jatkunut vähintään kuusi (6) kuukautta ennen synnytystä 35 työpäivältä ja jos työsuhde on jatkunut vähintään viisi (5) vuotta ennen synnytystä 45 työpäivältä. Palkka raskausvapaan ajalta maksetaan edellä 9 ja 10 kohtiin kirjattuja sairausajan palkan laskentaperusteita noudattaen.

Vanhempainvapaan palkka

14. Oikeus vanhempainvapaan palkkaan on työntekijällä (ei synnyttävä vanhempi), jolla on oikeus sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 1–3 momentin (14.1.2022/28) mukaiseen vanhempainrahaan, ja jonka työsuhde on jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä tai adoptiovanhemman osalta vähintään kuusi kuukautta ennen adoptiolapsen hoitoon ottamista.

Kyseiselle työntekijälle maksetaan vanhempainvapaan ajalta palkkaa työsopimuslain 4 luvun 1 §:n perusteella tulevan vanhempainvapaan ensimmäisen jakson alkamispäivästä lukien. Vanhempainvapaan ajalta maksetaan palkkaa kuudelta (6) ensimmäiseltä työpäivältä ja se maksetaan keskituntiansion mukaan.

Pöytäkirjamerkintä

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

Sairausajan ja raskaus- ja vanhempainvapaan palkan sekä lakisääteisten päivärahojen yhteensovitus

15. Sairauden tai raskaus- ja vanhempainvapaan ajalta maksettavasta palkasta vähennetään, mitä työntekijä lain tai työsuhteeseen liittyvän tai muutoin työnantajan kanssa tehdyn sopimuksen nojalla saa saman työkyvyttömyyden, raskausvapaan tai vanhempainvapaan perusteella samalta ajanjaksolta päivä- tai raskaus- tai vanhempainvapaa- taikka siihen verrattavaa muuta korvausta, kuten esimerkiksi työ- tai tapaturmaeläkettä. Vähennysoikeutta ei kuitenkaan ole siltä osin, kuin korvausta maksetaan työntekijän itse kokonaan tai osaksi kustantaman vapaaehtoisen vakuutuksen perusteella.

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

17. Jos päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta ei työntekijästä itsestään johtuvista syistä makseta tai jos se maksetaan vähäisempänä, kuin mihin työntekijällä lain mukaan olisi ollut oikeus, työnantajalla on oikeus vähentää sairauden, raskausvapaan ja vanhempainvapaan ajalta maksettavasta palkasta työntekijän laiminlyönnin johdosta suorittamatta jäänyt päiväraha tai sen osa.

21 § LAPSEN SAIRASTUMINEN

Korvauksen maksamisen yleiset edellytykset

1. Työehtosopimuksen 20 §:n sairausajan palkkaa koskevan säännöksen sisältämiä periaatteita noudattaen maksetaan alle 10-vuotiaan lapsen äkillisesti sairastuessa äidille tai isälle korvaus lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä, lyhyestä tilapäisestä poissaolosta. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä ja että poissaolosta annetaan työehtosopimuksen 20 §:n 6. tai 7. kohdan mukainen selvitys. Edellä sanottua sovelletaan myös yksinhuoltajiin.

2. Korvaus maksetaan myös siinä tapauksessa, että toinen vanhemmista on sairauden, matkan, työskentelystä, opiskelusta tai koulutukseen osallistumisesta johtuvan toisella paikkakunnalla asumisen

tai muun vastaavan syyn vuoksi tilapäisesti estynyt osallistumasta lapsen hoitoon eikä muuta hoitoa saada järjestetyksi tämän pykälän mukaisesti. Tätä kohtaa sovellettaessa opiskelu rinnastetaan ansiotyöhön.

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

Selvitys lapsen sairaudesta ja sen aiheuttamasta poissaolosta

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

5. Äidin tai isän tulee ensisijaisesti pyrkiä järjestämään hoito. Huoltajan tulee tarvittaessa esittää selvitykseksi poissaolon välttämättömydestä tieto lapsen hoitopaikan sekä samassa taloudessa asuvien perheenjäsenten hoitomahdollisuudesta ja sopivuudesta tehtävään.

Lapsen sairastuminen kesken työpäivän

6. Mikäli sopimuksen muut edellytykset ovat olemassa, tulee työntekijälle korvata poissaolotapauksessa palkka työehtosopimuksen mukaisesti.

Yleensä tämä merkitsee sitä, että työntekijä saa lapsen sairastumispäivältä palkan työvuoronsa loppuun asti.

Poissaolon pituus

7. Sopimuksessa mainitulla lyhyellä tilapäisellä poissaololla tarkoitetaan yhden, kahden, kolmen tai neljän päivän poissaoloa. Poissaolon pituus on aina arvioitava tapaus tapaukselta ottaen huomioon muun muassa hoidon järjestämismahdollisuudet ja sairauden laatu. Sopimus ei siten merkitse automaattista oikeutta neljän päivän palkalliseen enimmäispoissaoloon. Poissaolon ollessa sovittua pidemmän, ei korvausta suoriteta.

Vuosiloman ansainta

8. Vuosiloman pituutta määrättäessä palkallinen poissaolo katsotaan työssäolon veroiseksi ajaksi.

Sopimusmääräyksessä tarkoitettu yksinhuoltaja

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

Molemmat vanhemmat saman työnantajan palveluksessa vuorotyössä

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

Vaikeasti sairas lapsi

11. Työntekijällä, jonka lapsi sairastaa sairausvakuutuslain täytäntöönpanosta annetun valtioneuvoston asetuksen (30.12.2004; 1335 / 2004) 1 luvun 4 §:ssä tarkoitettua vaikeaa sairautta, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen sairausvakuutuslain (21.12.2004 / 1224) 10 luvun 2 §:n 2 momentissa tarkoitettuun lapsen hoitoon tai kuntoutukseen tai kuntoutukseen liittyvään kotihoitoon, kuten myös sopeutumisvalmennus- tai kuntoutuskurssille tai muuhun niihin rinnastettavaan lakiin perustuvaan kuntoutustoimintaan. Poissaolosta on sovittava työnantajan kanssa etukäteen.

22 § LÄÄKÄRINTARKASTUKSET

A. Lakisääteiset lääkärintarkastukset

1. Peruste

Työehtosopimuksen 22 §:n A-kohtaa sovelletaan, kun työsuhteen aikana suoritettava terveystarkastus tai toimenpide perustuu

- Hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteita, työterveyshuollon sisältöä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutusta koskevaan valtioneuvoston asetukseen (27.12.2001 / 1484) ja hyväksytyyn työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan
- Nuorista työntekijöistä annettuun lakiin (19.11.1993 / 998)
- Säteilylakiin (27.3.1991 / 592)

Työehtosopimuksen 22 §:n A-kohtaa sovelletaan myös sellaiseen tartuntatautilaissa (25.7.1986 / 583) tarkoitettuun lääkärintarkastukseen, joka johtuu työntekijän siirtymisestä saman yrityksen sisällä kyseistä lääkärintarkastusta edellyttävään työtehtävään.

2. Työnantajan korvausvelvollisuus

Työnantaja korvaa työntekijälle edellä kohdassa 1 mainittujen lääkärintarkastusten aiheuttaman ansionmenetyksen työntekijän säännöllisiä työtunteja vastaavalta ajalta. Säännöllisen työajan ansionmenetys korvataan myös kyseisiin lääkärintarkastuksiin liittyvien matkojen vaatimalta ajalta.

Jos työntekijä lähetetään edellä kohdassa 1 mainituissa säännöksissä tarkoitettuihin tarkastuksiin tai tutkimuksiin tai hänet niiden perusteella määrätään jälkitarkastukseen, maksaa työnantaja korvauksen myös välttämättömistä matkakustannuksista sekä työehtosopimuksen mukaisin edellytyksin myös päivärahan.

Mikäli tarkastus tapahtuu työntekijän vapaa-aikana, maksetaan työntekijälle korvauksena ylimääräisistä kuluista sairausvakuutuslain 11 luvun 7 §:n mukaista vähimmäispäivärahaa vastaava summa.

B. Muut lääkärintarkastukset

Ansionmenetyksen korvattavuuden edellytykset ovat seuraavat:

3. Perusedellytykset (koskevat kaikkia kohtia 3 - 7)

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

3.2 Muissa kuin edellä kohdassa 3.1 tarkoitetuissa sairastumis- tai tapaturmatapauksissa edellytetään, että työntekijä varaa vastaanottoajan työaikana vain, jos sitä ei kohtuullisen ajan (esimerkiksi normaalitapauksissa viikon) kuluessa ole saatavissa työajan ulkopuolella. Työntekijän on esitettävä luotettava selvitys siitä, että hän ei ole voinut saada vastaanottoa työajan ulkopuolella.

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

3.4 Lääkärintarkastus on järjestettävä työajan tarpeetonta menetystä välttäen.

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

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

4. Erityisedellytykset

Ansionmenetys korvataan:

4.1 Uusi tai uusiutuva sairaus

4.1.1 Sellaisen lääkärintarkastuksen ajalta, jossa todetaan työntekijän sairaus.

4.1.2 Lääkärin tutkimustoimenpiteestä johtuneen enintään vuorokauden kestäneen työkyvyttömyyden ajalta

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

4.2 Aikaisemmin todettu sairaus

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

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

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

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

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

5. Laboratorio- ja röntgentutkimukset

Korvattavaan lääkärintarkastukseen välittömästi liittyvän laboratorio- ja röntgentutkimuksen ajalta. Laboratorio- ja röntgentutkimuksen tulee olla lääkärin määräämä ja siten osa tarkastusta. Erillisen laboratorio- ja röntgentutkimuksen ajalta aiheutuva ansionmenetys korvataan vain, jos työntekijällä ei ole mahdollisuutta päästä laboratorio- tai röntgentutkimukseen työajan ulkopuolella tai jos sairaus edellyttää tutkimuksen suorittamista ainoastaan tietynä vuorokauden ajankohtana. Tällainen ajankohtavaatimus tulee selvittää lääkärintodistuksella.

6. Raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset ja tutkimukset

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

7. 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.

C. Laskenta

Tässä pykälässä tarkoitettu ansionmenetys korvataan sairausajan palkan maksamista koskevia periaatteita noudattaen (TES 20 § kohdat 9 – 10 sekä 12 -14). Edellä tämän pykälän kohdassa 2 tarkoitettu päiväraha maksetaan työehtosopimuksen matkakustannusten korvaamista koskevien määräysten mukaisesti.

23 § MUITA KORVAUKSIA

Asevelvollisuuskutsunta

1. Varusmiespalveluksen edellyttämän kutsunnan osuessa työntekijän työvuoroluettelon mukaiseksi työpäiväksi työntekijä on oikeutettu saamaan kyseisen päivän palkalliseksi vapaaksi.

Reservin harjoitukset

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

50- ja 60-vuotispäivät

3. Työntekijällä, jonka työsuhde on yhdenjaksoisesti kestänyt vähintään kolme (3) kuukautta, on oikeus 50- ja 60-vuotispäivänään saada säännöllistä työaikaan vastaava palkallinen vapaa merkkipäivän sattua hänen työvuoroluettelonsa mukaiseksi työpäiväkseen. Kolmivuorotyössä merkkipäivän ohella palkallisia vapaita ovat samalle kalenterivuorokaudelle sattuvat työvuoroluettelon mukaiset yövuorot.

Läheisen omaisen hautauspäivä, avioliittoon vihkimispäivä

4. Työntekijällä on oikeus saada säännöllistä työaikaan vastaava palkallinen vapaa työstä läheisen omaisensa hautauspäivänä sekä omana hääpäivänään.

Läheisenä omaisena pidetään työntekijän avio- tai avopuolisoa, lapsia ja ottolapsia, vanhempia ja isovanhempia, veljiä ja sisaria sekä avio- tai avopuolison vanhempia.

Avopuolisoina pidetään henkilöitä, jotka asuvat jatkuvasti yhteisessä taloudessa avioliittoa solmimatta.

24 § VUOSILOMA

Yleistä 1. Työntekijän oikeus vuosilomaan määräytyy voimassa olevan lain mukaan.

Vuosiloman määräytymisvuosi on huhtikuun 1. päivän ja seuraavan vuoden maaliskuun 31. päivän välinen aika nämä päivät mukaan lukien. Jos työsuhde on ennen lomanmääräytymisvuoden loppua kestänyt yhtäjaksoisesti vähintään vuoden, lomaoikeus on 2,5 arkipäivää kuukaudessa, jolloin täysi lomaoikeus on 30 arkipäivää lomanmääräytymisvuodessa.

Alle vuoden jatkuneessa työsuhhteessa lomaoikeus on 2 arkipäivää kuukaudessa eli 24 arkipäivää lomanmääräytymisvuodessa.

Vuosiloman antaminen

2. Kesäloma annetaan 2.5. ja 30.9. välisenä aikana ja talviloma 1.10. ja 30.4. välisenä aikana ellei työntekijän kanssa sovita toisin loman ajankohdista vuosilomalain sallimissa rajoissa.

Vuosilomalain loman jakamista koskevista säännöksistä riippumatta työnantaja saa antaa neljä viikkoa ylittävän loman osan erikseen lomakauden ulkopuolella.

3. Jos työt vuosiloman ajaksi keskeytetään, ei lomaoikeutta vailla oleville työntekijöille makseta palkkaa keskeytysajalta eikä lomaan oikeutetuillekaan pidemmältä ajalta kuin mihin heillä olisi oikeus vuosilomalain mukaan.

Vuosilomaetuudet

4. Työntekijälle maksetaan vuosiloman yhteydessä vuosilomapalkka ja lomallelähtöraha.

5. Kokoaikaisen työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus

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

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

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

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

Vuosilomapalkan maksaminen

Työntekijälle maksetaan normaaleina palkanmaksupäivinä vuosiloman aikana kohdan 24§ kohta 5 mukaista vuosilomapalkkaa samassa suhteessa kuin lomaa pidetään.

Esimerkki

Henkilö pitää kesällä vuosilomaa 24 vuosilomapäivää.
Tällöin henkilölle maksetaan tämän loman osalta 24/30 osaa vuosilomapalkasta normaaleina palkanmaksupäivinä.

Vuosiloman alkaessa ja päättyessä kesken palkkakauden palkka maksetaan siten, että vuosilomapalkka ja normaali palkka eritellään työajan ja vuosiloma-ajan mukaisesti. Työsuhteen päättyessä kertyneet ja pitämättömät lomat maksetaan lomakorvauksena.

Lomallelähtöraha

6. Ennen lomaa maksettavan lomallelähtörahan laskentaperusteena on I vuosineljänneksen keskituntiansio korotettuna 3,4 prosentilla.

Mikäli edellä mainittua I neljänneksen keskituntiansiota ei ole käytettävissä, käytetään maksuhetkellä voimassa olevaa keskituntiansiota.

Lomallelähtörahan laskukaava:

13 tuntia x lomaan oikeuttavien kalenterikuukausien lukumäärä x I vuosineljänneksen keskituntiansio 3,4 prosentilla korotettuna.

Lomallelähtörahan enimmäismäärä on 156 x I vuosineljänneksen korotettu keskituntiansio.

Kuukausipalkalla työskentelevälle työntekijälle maksetaan lomallelähtöraha tämän kohdan mukaisesti.

Työsuhteen päättyessä työntekijälle maksetaan siihen mennessä ansaittu lomallelähtöraha edellyttäen, että työsuhde on kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään kolme (3) kuukautta. Työsuhteen päättyessä maksettavan lomallelähtörahan laskennassa käytetään maksuhetkellä voimassa olevaa keskituntiansiota.

Paikallisesti voidaan sopia toisin lomallelähtörahan maksuajankohdasta, joita voi olla useita.

Esimerkki

$$13 \text{ h} \times 12 \text{ kk} \times (1,3034 \times 16 \text{ €}) = \text{lomallelähtöraha}$$

- ensimmäisen vuosineljänneksen kta = 16 €
- lomaan oikeuttavat kuukaudet = 12

Lomallelähtörahan vaihtaminen vastaavaan vapaaseen

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia lomallelähtörahan tai sen osan vaihtamisesta vastaavaan vapaaseen. Samalla on sovittava ajanjakso, jonka kuluessa vapaa pidetään. Vaihtamisen perusteena käytetään lomallelähtörahan laskennan mukaisesti työntekijälle kertynyttä tuntimäärää (13 x lomaan oikeuttavien kuukausien lukumäärä).

Vaihdeettavan vapaan määrä saadaan, kun edellä oleva tuntimäärä jaetaan työntekijän säännöllisen työpäivän tuntimäärällä. Vaihdeettavien vapaiden tulee olla kokonaisia päiviä. Vaihtamatta jätetty tuntimäärä maksetaan normaalina lomallelähtörahana.

Vapaata pidetään sovittuna ajankohtana. Pidettävän vapaan aikana työntekijälle maksetaan palkka keskituntiansion mukaan ilman 3,4 %:n korotusta. Kuukausipalkkaiselle työntekijälle maksetaan vapaan ajalta säännöllisen kuukausipalkan lisäksi työehtosopimuksen 15 §:n mukainen KTA -lisä.

Mikäli sovittu vapaa tai sen osa jää työntekijän työkyvyttömyyden tai työsuhteen päättymisen johdosta pitämättä, maksetaan pitämättä jäänyt vapaa-aika maksuhetkellä voimassa olevan keskituntiansion mukaisesti 3,4 %:lla korotettuna.

Osa-aikaisen työntekijän vuosilomapalkka ja lomapalkan tasausera.

8. Mikäli työntekijän lomanmääräytymisvuoden aikana säännöllinen vuorokautinen työaika on ollut lyhyempi kuin 8 tuntia, lasketaan vuosilomapalkka ja lomakorvaus kuitenkin kertomalla vastaavasti keskituntiansio luvulla, joka saadaan, kun edellä kohdassa 5. olevat kertoimet kerrotaan viikon säännöllisten työtuntien lukumäärän ja luvun 40 osamäärällä.

Osa-aikaiselle työntekijälle maksetaan loma-aikana säännöllisen työajan kausi -tai kuukausipalkkaa käytössä olevan palkkaustavan mukaisesti.

Osa-aikaisen työntekijän edellä 5. kohdan mukaan lasketusta vuosilomapalkasta vähennetään loma-aikana maksettu kausi -tai kuukausipalkka, jolloin saadaan selville lomapalkan tasausera.

Osa-aikaisen työntekijän lomapalkan tasauserästä tulee negatiivinen luku, koska osa-aikaisen työntekijän vuosilomapalkka on määritetty osa-aikatyon keskimääräisen viikkotyöajan ja kokoaikatyön suhteessa.

Osa-aikaisen työntekijän lomapalkan negatiivinen tasausera saadaan vähentämällä vuosilomapalkasta laskennallinen kausipalkka. Palkasta vähennettävä osuus saadaan suhteuttamalla edellä mainittu summa osa-aikatyon ja kokoaikatyön työaikojen suhteessa.

Esimerkki:

Oletustiedot:

- osa-aikainen työntekijä työskentelee 50 % kokoaikaisesta työajasta
- tuntipalkka 9,00 euroa
- työntekijällä on oikeus 30 päivän pituiseen vuosilomaan
- lomapalkkasopimuksen mukainen keskituntiansio 10,00 euroa

- lomapalkkasopimuksen mukainen vuosilomapalkka $(222,4 \times 50\%) \times 10,00 = 111,2 \times 10,00 = 1112,00$ euroa
- laskennallinen kausipalkka $30 \times 6,67 \times 9,00 = 1800,90$ euroa

Lomapalkan tasausera saadaan vähentämällä lomapalkkasopimuksen mukaisesta vuosilomapalkasta laskennallinen kausipalkka.

Lomapalkan tasauseran määräksi muodostuu siten 1112,00 euroa – 1800,90 euroa eli -688,90 euroa.

Palkasta vähennettävä summa on tässä tapauksessa 50 % edellä lasketusta negatiivisesta tasauserästä, eli 344,45 euroa.

$$\begin{aligned}
 \text{tasausera} &= (\text{vuosilomapalkka} - (\text{vuosilomapäivät} \times 6,67 \times \text{tuntipalkka})) \times (\text{osa-aikatyön tunnit} / \text{kokoaikatyön tunnit}) \\
 &= (1112,00 - (30 \times 6,67 \times 9,00)) \times 0,5 \\
 &= (1112,00 - 1800,90) \times 0,5 \\
 &= -688,90 \times 0,5 \\
 &= -344,45 \text{ euroa}
 \end{aligned}$$

Lomapalkan tasauseran vähennys tehdään loman päättymistä seuraavana palkanmaksupäivänä.

25 § RYHMÄHENKIVAKUUTUS

Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan työntekijöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen keskusjärjestöjen välillä sovitun mukaisesti.

26 § TYÖTURVALLISUUS

1. Tapaturmien ja ammattitautien välttämiseksi ryhdytään kaikkiin tarpeellisiin toimenpiteisiin työntekijän turvallisuuden ja terveyden suojelemiseksi.
2. Työnantaja antaa työsuojeluvaltuutetulle sekä asianomaisille työosastoille tiedot työpaikalla käytettävistä kemiallisista aineista valtioneuvoston asetuksen (9.8.2001 / 715) 5 §:n mukaisella käyttöturvallisuustiedotteella.
3. Liitot pitävät tärkeänä, että edellä 1 kohdassa mainitut tiedot muiden kemiallisten aineiden käyttöön liittyvien työsuojelullisten vaatimusten ohella saatetaan käyttöpisteissä työskentelevien tietoon. Paikallisesti voidaan sopia asiaa koskevista menettelytavoista.
4. Vuosittain tarkastetaan, että työpaikalla käytettävistä kemiallisista aineista on kustakin olemassa ajantasainen käyttöturvallisuustiedote.

VI LUOTTAMUSHENKILÖT, TYÖSUOJELUVALTUUTETUT JA AMMATTIOSASTOT

27 § LUOTTAMUSHENKILÖT JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUT

Oikeus asettaa luottamushenkilö

1. Paikallisella Paperiliiton ammattiosastolla on oikeus asettaa teollisuuslaitokseen työntekijäin keskuudesta valittu pääluottamushenkilö. Tämän lisäksi, mikäli teollisuuslaitoksessa on useampia työsastoja, ja jos työntekijät sen katsovat tarpeelliseksi, voivat he asettaa keskuudestaan eri työsastoille luottamushenkilöt, joiden tehtävänä on valvoa tämän sopimuksen noudattamista. Vaalista on ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle.

Yleissopimuksen noudattaminen

2. Luottamushenkilöiden osalta noudatetaan EK:n ja SAK:n välisen yleissopimuksen määräyksiä (Liite 2).

Ansionmenetyksen korvaaminen

3. Työnantaja korvaa sen ansion, jonka pääluottamushenkilö tai luottamushenkilö menettää toimiessaan työajallansa joko paikallisessa neuvottelussa työnantajan kanssa tai toimiessaan muuten työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä. Säännöllisen työajan osalta ansionmenetyksen korvaus sisältyy hänen kausipalkkaansa. Säännöllisen työajan jälkeen suoritettujen toimeksiantojen ajalta maksetaan ylityökorvaus.

Edustavuuden toteaminen

4. Ellei paikallisesti ole toisin sovittu tai sovita, määräytyvät pääluottamushenkilön ja työsuojeluvalluutetun työstä vapautuksen määrä ja palkkion suuruus vuosittain 1. tammikuuta työntekijämäärän mukaan. Mahdolliset muutokset sekä vapautuksen määrässä ja palkkion suuruudessa toteutetaan 1. tammikuuta jälkeen lähinnä alkavan palkkakauden alusta lukien.

Pääluottamushenkilön ja työsuojeluvalluutetun palkkio

5. Pääluottamushenkilölle ja työsuojeluvalluutetulle maksetaan palkkakausittain ylimääräistä palkkiota tehtäviensä hoitamisesta seuraavasti:

Luottamushenkilön ja työsuojeluvaltuutetun palkkiot 1.3.2024 lukien

5–20 työntekijää	153 €/palkkakausi tai	334 €/kuukausi
21–50 ”	198 € ”	433 € ”
yli 50 ”	231 € ”	500 € ”

Pääluottamushenkilölle palkkio maksetaan myös vuosiloman ajalta.

Pääluottamushenkilön ja /tai työsuojeluvaltuutetun ollessa vuosilomallaan tai muuten estyneenä yhtäjaksoisesti vähintään 2 viikon ajan korvaus maksetaan myös ammattiosaston ilmoittamalle varapääluottamushenkilölle ja/ tai varatyösuojeluvaltuutetulle edellyttäen, että tämä hoitaa tällöin korvauksen perusteena olevaa tehtävää.

Mikäli sama työntekijä hoitaa sekä pääluottamushenkilön että työsuojeluvaltuutetun tehtävää, on hänelle maksettavan palkkion suuruus 1,5 kertaa pääluottamushenkilön palkkio, ellei toisin sovita.

Pääluottamushenkilön ja työsuojeluvaltuutetun vapautus työstä

6. Tehtäviensä hoitamista varten pääluottamushenkilölle ja työsuojeluvaltuutetulle järjestetään säännöllistä vapautusta työstä seuraavasti:

Luottamushenkilön ja työsuojeluvaltuutetun vapautus työstä 1.3.2022 –:

Edustavuus	Työstä vapautuksen määrä	
10–20 työntekijää	3 tuntia/palkkakausi tai	6 tuntia /kuukausi
21–50 ”	5 tuntia/palkkakausi tai	10 tuntia /kuukausi
yli 50 ”	8 tuntia/palkkakausi tai	16 tuntia / kuukausi

Työsuojeluvaltuutetun työstä vapautuksen määrä on kuitenkin vähintään EK:n ja SAK:n välisen yleissopimuksen mukainen.

Luottamushenkilö on oikeutettu omalla ajallaan hoitamaan ammattiosastoa koskevia asioita työpaikalla, mikäli se ei häiritse tehtaan työn kulkua.

Mikäli sama työntekijä hoitaa sekä pääluottamushenkilön että työsuojeluvaltuutetun tehtävää, on hänen työstänsä vapautuksen määrä 1,5 kertaa pääluottamushenkilön vapautuksen määrä, ellei toisin sovita.

Pääluottamushenkilön toimistotarvikkeiden säilyttäminen ja toimitila

7. Työnantaja järjestää pääluottamushenkilölle paikan hänen tehtäviensä edellyttämien toimistotarvikkeiden ja asiakirjojen säilyttämiseen. Työpaikan koon sitä edellyttäessä työnantaja järjestää tarkoituksenmukaisen tilan tehtävien hoitamista varten välttämättömien keskustelujen käymiseksi.

Liittojen tulkinta koskien tavanomaisina pidettäviä toimistovälineitä

8. Tehtävien hoitamista varten pääluottamushenkilöllä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus käyttää yrityksen tavanomaisia toimisto- ym. välineitä. Työehtosopimuksen liitteenä olevan EK:n ja SAK:n välisen yleissopimuksen 4.2 kohdan toista kappaletta koskien liitot toteavat yhteisenä tulkintanaan, että tavanomaisten toimistovälineiden käsitteen piiriin kuuluvat myös yrityksessä yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internet-yhteys (sähköposti). Arvioinnissa voidaan ottaa huomioon yrityksen koko, luottamushenkilön tai työsuojeluvaltuutetun tehtävien laajuus ja edellyttämä tarve sekä ajankäytön määrä. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

Hätä- ja ylityöluettelo

9. Pääluottamushenkilön ja työsuojeluvaltuutetun oikeudesta perehtyä hätä- ja ylityöstä työaikalain (9.8.1996 / 605) mukaisesti laadittuun luetteloon on määräys EK:n ja SAK:n välisen yleissopimuksen 5 luvussa.

Ay-edustukseen liittyvät tehtävät

10. Pääluottamushenkilölle tai ammattiosaston toimihenkilölle järjestetään tarvittaessa tilaisuus osallistua Paperiliiton tai SAK:n edustustehtäviin. Pääluottamushenkilön on ilmoitettava asiasta työnantajalle hyvissä ajoin.

28 § ILMOITUSTAULUJEN KÄYTTÖ

Paperiliiton sekä sen paikallisen ammattiosaston ilmoituksia ja tiedotteita saadaan tehdasalueella kiinnittää työnantajan niitä varten osoittamille ilmoitustauluille.

29 § KOKOUSTEN JÄRJESTÄMINEN TYÖPAIKALLA

Oikeus kokousten järjestämiseen

1. Paperiliiton rekisteröidyllä alayhdistyksellä ja sen työpaikalla olevalla osastolla, työhuonekunnalla tai vastaavalla on mahdollisuus työajan ulkopuolella (ennen työajan alkamista, ruokailutauolla tai välittömästi työajan päätyttyä sekä erikseen sovittaessa myös viikoittaisena vapaa-aikana) järjestää kokouksia työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä.

Sopiminen työnantajan kanssa

2. Kokouksen pidosta työpaikalla tai muussa jäljempänä kohdassa 3 tarkoitettussa paikassa on sovittava työnantajan kanssa, mikäli mahdollista kolme päivää ennen aiottua kokousta.

Kokouspaikka

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

Kokouksen järjestäjän vastuu

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

Ammattiliiton edustajat

5. Kokouksen järjestäjällä on oikeus kutsua kokoukseen Paperiliiton ja sen alayhdistyksen, kuten myös asianomaisen keskusjärjestön edustajia.

Paperiliiton toimihenkilöiden vierailut työpaikoilla

6. Paperiliiton toimihenkilöillä on oikeus käydä tutustumassa olosuhteisiin tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvilla työpaikoilla siitä asianomaisen työnantajan edustajan kanssa sovittuaan.

30 § AMMATTIYHDISTYSJÄSENMAKSUJEN PERINTÄ

Mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, työnantaja pidättää Paperiliiton jäsenmaksut palkanmaksukausittain työntekijän palkasta ja tilittää ne Paperiliiton työpaikalla toimivan ammattiosaston osoittamalle pankkitilille.

Työntekijälle annetaan tarvittaessa verotusta varten todistus pidätetystä summasta kalenterivuoden tai työsuhteen päätyttyä.

VII ERINÄISET MÄÄRÄYKSET

31 § JÄRJESTYSMÄÄRÄYKSIÄ

Työsäntöjen ja muiden määräysten noudattaminen

1. Työntekijän tulee noudattaa työpaikalle yhteistoimintalain mukaisesti sovittuja työsäntöjä sekä muita työnantajan toimivaltansa puitteissa antamia määräyksiä ja ohjeita.

Poissaolot työstä. Ilmoitusvelvollisuus

2. Ilman pätevää estettä työntekijä ei saa jäädä pois työstään. Poissaolostaan työntekijän tulee ilmoittaa lähimmälle esihenkilölleen tai muulle työnantajan nimeämälle henkilölle, mikäli mahdollista jo ennen työvuoron alkamista.

Työvälineiden ja tuotteiden käsittely

3. Työntekijän tulee hyvin ja huolellisesti hoitaa työnantajan työtä varten antamia koneita ja työvälineitä. Velvoite koskee myös tuotteiden eri valmistusvaiheessa tapahtuvaa käsittelyä.

32 § NEUVOTTELUJÄRJESTYS

1. Jos työnantajan ja työntekijän välillä syntyy erimielisyyttä tämän työehtosopimuksen soveltamisesta tai tulkinnasta, on asiassa ensin työpaikalla neuvotteluteitse pyrittävä sovintoon. Mikäli paikalliset osapuolet eivät keskinäisissä neuvotteluissaan pääse asiassa yksimielisyyteen, voidaan erimielisyys jommankumman paikallisen osapuolen niin halutessa alistaa liittojen ratkaistavaksi. Tällöin asiasta on laadittava muistio, jossa on lyhyesti selostettu erimielisyyden aihe sekä kummankin osapuolen kanta perusteluineen. Molempien paikallisten osapuolten allekirjoitettua muistion siitä toimitetaan kappale työehtosopimukseen osallisina oleville liitoille.
2. Jos asiasta ei liittojenkaan välillä käydyissä neuvotteluissa saavuteta yksimielisyyttä, voidaan se saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

33 § PAIKALLINEN SOPIMINEN JA SEN MENETTELYTAVAT

Työehtosopimuksessa erikseen mainituista asioista voidaan paikallisesti sopia toisin tämän työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti joko työnantajan ja työntekijän tai työnantajan ja luottamushenkilön kesken.

Luottamushenkilön ja työnantajan välillä tehty sopimus sitoo työnantajaa sekä kaikkia luottamushenkilön edustamia työntekijöitä. Sopimus on solmittava kirjallisena, jos jompikumpi sopijapuoli sitä pyytää.

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

Milloin sopimus on tehty kirjallisena, se on työehtosopimuksen osa ja sitä sovelletaan senkin jälkeen, kun työehtosopimuksen voimassaolo muutoin on lakannut.

34 § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

1. Tämä sopimus tulee voimaan 1.1.2024 ja on voimassa 31.1.2026 saakka jatkuen senkin jälkeen vuoden kerrallaan, mikäli sitä ei kummaltakaan puolelta ole irtisanottu viimeistään kaksi (2) kuukautta ennen päättymisaikaa.

Mikäli vuoden 2025 palkankorotuksia ei saada sovittua 31.11.2024 mennessä, voidaan työehtosopimus irtisanoa kahden kuukauden irtisanomisajalla päättymään 31.1.2025

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

3. Työehtosopimuksen irtisanoneen osapuolen on viimeistään ensimmäisessä sopimuksen uudistamista tarkoittavassa neuvottelussa annettava muutosehdotus toiselle sopijapuolelle.

Helsingissä 9 päivänä helmikuuta 2024

PAHVIN- JA PAPERINJALOSTAJAT JALO RY
PAPERILIITTO RY

LIITE 1 AMMATTITASORYHMITTELYN OHJEISTUS

Ammattitaso 1

Työssä tarvittava ammattitaito saavutetaan lyhyellä koulutuksella ja lyhyen harjaantumisaajan jälkeen.

Työssä tarvitaan oman työpaikan ja omaan työhön liittyvien laatu- ja turvallisuusmääräysten tuntemusta.

Työ voi olla esimerkiksi yksinkertaista kone-, koneapulais- tai käsityötä.

Ammattitaso 2

Työt, jotka ovat vaativampia kuin ammattitasolle 1 kuuluvat työt, mutta eivät kuitenkaan niin vaativia kuin ammattitasolla 3.

Ammattitaso 3

Työssä tarvitaan koulutuksen ja/tai kokemuksen avulla hankittua ammattitaitoa, joka vastaa tasoltaan ja pituudeltaan yleisten ammattikoulujen tasoa.

Työssä vaaditaan alalla tavanomaisen koneen käytön ja säädön hallintaa sekä yrityksessä tällä koneella valmistettavien tuotteiden tuntemusta, tai alalla yleisesti käytettävien koneiden ja laitteiden korjausten ja huollon hallitsemista.

Ammattitaso 4

Työt, jotka ovat vaativampia kuin ammattitasolla 3, mutta eivät kuitenkaan yhtä vaativia kuin ammattitasolla 5.

Ammattitaso 5

Työssä tarvitaan varsinaiseen ammattiin koulutuksen lisäksi jatkokoulutusta ja kokemusta.

Työssä edellytetään vaativien työmenetelmien käyttämistä, joka voi sisältää erityistä tarkkuutta, huolellisuutta ja asiantuntemusta vaativan koneen käyttöä ja säätämistä tai erikoisammatin ja/tai monipuolisen tehtäväalueen (esimerkiksi kunnossapito) hyvää hallintaa.

Ammattitaso 6

Erittäin vaativat ammattityöt, jotka edellyttävät laaja-alaista tuotannon tai kunnossapidon tuntemusta (monitoimihenkilöt), vaativaa itsenäistä harkintaa sekä alan ammattikoulutusta tai vastaavia tietoja tai pitkäaikaista kokemusta.

Tehtävät ovat kokonaisuutena vaativampia kuin normaalit ammattitason 5 työt.

Työn fyysinen rasittavuus ja työolosuhteet

Ammattitasoille 1 - 4 sijoitettu työ nostetaan seuraavalle ammattitasolle, jos työn fyysinen rasittavuus, työskentelyolosuhteet tai näiden tekijöiden yhteisvaikutus jäljempänä sanotun mukaisesti sitä edellyttävät.

AMMATTITASOILLE SJOITTELUN YHTEYDESSÄ HUOMIOON OTETTAVIA NÄKÖKOHTIA

I Tasoryhmittely tapahtuu parhaiten kahdessa vaiheessa:

Ensimmäisessä vaiheessa ryhmitellään työt pelkästään vaatimusmääritelmien perusteella, minkä jälkeen toisessa vaiheessa arvioidaan työn rasittavuuden ja olosuhteiden vaikutus eri töissä.

II Tasoryhmittely vaativuusmääritelmien perusteella suoritetaan seuraavasti:

- 1 Valitse aluksi kolme työtä, joista yhteen sopii hyvin ammattitason 1, toiseen ammattitason 3 ja kolmanteen ammattitason 5 määritelmä. Jos ammattitason 5:n kuvausta vastaavaa työtä ei löydy, sijoita yrityksen vaativin tehtävä tasolle, jonka määritelmä parhaiten vastaa tätä työtä (esimerkiksi AT 4).
- 2 Valitse tasoille 1, 3 tai 5 (tai vaativimpaan) vielä muutamia töitä. Totea, että työt jokaisella tasolla ovat keskenään (lähes) yhtä vaativia ja että eri tasoille sijoitettujen töiden vaativuuksissa on todella selvät erot.
- 3 Etsi työ tai tehtäväkokonaisuus, jonka vaativuus on esim. monipuolisuutensa takia ammattitasolle 1 sijoitettuja vaativampi, mutta ammattitasolle 3 sijoitettuja vähemmän vaativa. Sijoita se tasolle 2.
- 4 Valitse vielä muutamia töitä, jotka ovat vaativuudeltaan samanlaisia kuin ammattitasolle 2 jo sijoitettu työ ja sijoita ne tälle tasolle.
- 5 Etsi työ, jonka vaativuus on ammattitasolle 3 jo sijoitettuja vaativampi, mutta tasolle 5 jo sijoitettuja vähemmän vaativa. Sijoita tämä työ ammattitasolle 4.
- 6 Valitse ammattitasolle 4 vielä muutamia töitä, jotka ovat yhtä vaativia kuin sinne jo on sijoitettu.
- 7 Tarkista, että tähänastiset ammattitasoille sijoitetut vastaavat määritelmiä ja ovat keskenään oikeissa vaativuussuhteissa.
- 8 Sijoita loput työt ammattitasoille määritelmien avulla ja vertaamalla jo tehtyyn arvioon.
- 9 Tarkista lopputulos ja tee mahdolliset tarkistukset.

III Työn rasittavuuden ja olosuhteiden arviointi.

Edellä kohdassa 2 saavutettu tasoryhmittelytulos voi ammattitasoilla 1 - 4 nousta yhdellä tasolla, jos työn fyysinen rasittavuus, työolosuhteet, tai näiden yhteisvaikutus on riittävän suuri. Ammattitaso nousee yhdellä, jos työhön sopii joku seuraavista määritelmistä.

- 1 Työ on fyysisesti raskasta. Siinä esiintyy pysyvää ponnistelua ja voiman käyttöä, esimerkiksi raskaiden esineiden nostamista
- 2 Työolosuhteissa poikkeuksellisen suuret haittatekijät ovat vallitsevia. Hankalien suojavälineiden käyttö on jatkuvasti välttämätöntä.
- 3 Työ on fyysisesti melko raskasta ja työolosuhteissa on tämän lisäksi selviä haittatekijöitä, kuten pölyä, kosteutta, kaasuja tai tavanomaisesta selvästi poikkeava lämpötila. Lyhytaikaisia rasisuippuja ei oteta huomioon, vaan arvio tehdään keskimääräisen rasisituksen perusteella.

IV Lopullinen ryhmittely

- 1 Laadi lopullinen ryhmittely, jossa rasittavuus ja olosuhteet on otettu huomioon.
- 2 Tarkista lopputulos.

Ammattitasoryhmittelyn ohjeistus

Mikäli tuotantomenetelmissä, työjärjestelyissä jne. tapahtuu muutoksia, on tarkistettava, onko toteutetulla muutoksella vaikutusta tehtäväkokonaisuuden vaativuuteen ja ammattitasoryhmittelyyn. Työnantajan ja pääluottamus henkilön tulee keskenään sopimallaan tavalla ja aikavälillä tarkastella ammattitasoryhmittelyn oikeuden mukaisuutta ja mahdollisia kehittämistarpeita.

Ammattitaidon kehittäminen

Liitot korostavat henkilöstön ammatillisen koulutuksen merkitystä alan kilpailukyvyyn ja osaamistaidon kehittämiseksi. Liitot kehottavat paikallisia osapuolia toimimaan yhteisesti yritysten kilpailukykyä ja koulutusta koskevista asioista.

LIITE 2

PAHVIN- JA PAPERINJALOSTAJAT JALO RY:N JA PAPERILIITTO RY:N VÄLINEN
YLEISSOPIMUS 19.12.2023
(korvaa TT-SAK YLEISSOPIMUKSEN 4.6.1997)

1 LUKU YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

Lähtökohtia Pahvin- ja paperinjalostajat Jalo ry ja Paperiliitto ry pyrkivät kumpikin itse sekä työpaikoilla edistämään neuvottelusuhteita ja sopimustoimintaa sekä vaikuttamaan kolmikantavalmisteluun yhteiskunnallisessa päätöksenteossa.

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

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

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

Osapuolten neuvottelut ja lausuntojen pyytäminen

Pahvin- ja paperinjalostajat Jalo ry:n tai Paperiliitto ry:n esittäessä työmarkkinaneuvotteluja, tulee ne mahdollisuuksien mukaan aloittaa viivytyksettä. Järjestöt myötävaikuttavat alakohdistaisten työehtosopimusten syntymiseen sääntöjensä mukaisessa järjestyksessä.

Työehtosopimusosapuolten nimeämällä edustajilla on siitä työnantajan kanssa erikseen sovittaessa oikeus käydä tutustumassa olosuhteisiin edustamiensa jäsenten työpaikoilla.

Ennakoilmoitus työtaisteluista

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

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

Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan Pahvin- ja paperinjalostajat Jalo ry:n jäsenyrityksissä jäljempänä mainituin rajoituksin. Työpaikalla tarkoitetaan tässä sopimuksessa Pahvin- ja paperinjalostajat Jalo ry:n jäsenyrityksen tuotantoyksikköä tai sitä vastaavaa toimintayksikköä.

Organisaatio- yms. muutokset

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

Lakiviittaukset

Siltä osin kuin tässä sopimuksessa ei ole toisin sovittu, noudatetaan yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia (725/78) sekä työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasiassa annettua lakia (131/73) ja työsuojelun valvonnasta annettua asetusta (954/73), jotka eivät ole tämän sopimuksen osia.

2 LUKU YHTEISTOIMINTA TYÖPAIKALLA

Kehittämistoiminta

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

Kehittämistoiminnan ja siihen mahdollisesti sisältyvän uuden teknologian soveltamisen yhteydessä tulee toimia mielekkään, vaihtelevan ja 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, kehittämiss-hankkeiden toteuttamiseksi perustettavissa projektiryhmissä tai työnantajan ja henkilöstön välisissä neuvotteluissa. Kehittämiskohteen toteuttamista varten muodostettavassa projektiryhmässä ovat tasapuolisesti edustettuina yritys ja sen työntekijät. Työntekijät nimeävät omat edustajansa ensi sijassa kehitettävän kohteen työntekijöistä.

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

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

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

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

Valitseminen

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

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

Pääluottamushenkilön valitsemisen lisäksi ammattiosaston esityksestä sovitaan paikallisesti siitä, mille osastolle tai osastoa vastaavaan yksikköön valitaan luottamushenkilö. 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 luottamushenkilön mahdollisuudet myös vuorotyö huomioon ottaen tavata osaston työntekijät. Paikallisesti voidaan sopia siitä, että edellä mainittu luottamushenkilö hoitaa työsuojeluyhteyshenkilön tehtäviä tai päinvastoin.

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

Tehtävät

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

Luottamushenkilö edustaa ammattiosastoa työläinsäädännön soveltamista koskevissa asioissa ja

yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin ja yrityksen kehittämiseen liittyvissä kysymyksissä. Luottamushenkilön 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 luottamushenkilölle annettava kaikki tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.

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

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 luottamushenkilön 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, työsuojeluyhteys henkilön 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.

Yhteyshenkilö

Työsuojeluyhteys henkilöiden valinnasta, lukumäärästä, tehtävistä ja toimialueesta sovitaan paikallisesti samojen valintaperusteiden mukaisesti kuin mitä kohdan 3.1 kolmannessa kappaleessa on luottamushenkilön valinnasta sovittu. Lisäksi on otettava huomioon työsuojeluriskit ja muut työoloihin vaikuttavat tekijät. Työsuojeluyhteys henkilön 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, varahenkilön toimimisesta pääluottamushenkilön sijaisena, työsuojeluvaltuutetun tai työsuojeluyhteys henkilön toimimisesta luottamushenkilötehtävissä tai luottamushenkilöiden toimimisesta työsuojelutehtävissä on ammattiosaston tai vastaavan ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle. Varahenkilön toimimisesta työsuojeluvaltuutetun sijaisena on työsuojeluvaltuutetun ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti. Työnantaja ilmoittaa luottamushenkilöille, ketkä käyvät yrityksen puolesta neuvotteluja heidän kanssaan.

4 LUKU LUOTTAMUSHENKILÖIDEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN SEKÄ TYÖSUOJELUYHTEYSHENKILÖN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

4.1

Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen

Vapautus

Tehtäviensä hoitamista varten pääluottamushenkilölle ja työsuojeluvaltuutetulle järjestetään tarvittaessa tilapäisesti, säännöllisesti toistuen tai kokonaan vapautus työstään.

Muulle luottamushenkilölle kuin pääluottamushenkilölle, työsuojeluyhteysenkilölle 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 pääluottamushenkilö tai työsuojeluvaltuutettu on vapautettu säännöllisesti toistuviksi määräajoksi työstään, tulee hänen hoitaa tehtävänsä pääsääntöisesti sinä aikana. Välttämättömien asioiden hoitamista varten tulee työnjohdon kuitenkin antaa vapautusta työstä muunakin työn kannalta sopivana aikana. Työnantaja korvaa pääluottamushenkilön 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 luottamushenkilö- ja työsuojelutehtävät on yhdistetty samalle henkilölle, tämä otetaan lisäävänä tekijänä huomioon työstä vapautuksesta sovittaessa.

Ansionmenetyksen korvaaminen

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

Jos luottamushenkilö, työsuojeluvaltuutettu, työsuojeluyhteyshenkilö 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

Luottamushenkilö, työsuojeluvaltuutettu, työsuojeluyhteyshenkilö 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 pääluottamushenkilölle 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 pääluottamushenkilöllä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus käyttää yrityksen tavanomaisia toimisto- yms. välineitä. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

Palkka- ja siirtosuoja

Luottamushenkilön tai työsuojeluvaltuutetun mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää ko. tehtävän takia. Häntä ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alemmpipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli ao. tehtävään valituksi tullessaan. Häntä ei saa myöskään siirtää vähempiarvoiseen työhön, jos työnantaja voi tarjota hänelle muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä. Jos pääluottamushenkilöksi 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. Pääluottamushenkilön ja työsuojeluvaltuutetun ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä tapahtuvaa ansiokehitystä.

Mikäli työsuojeluyhteys henkilö joudutaan tilapäisesti siirtämään työhön varsinaisen toimialueensa ulkopuolelle, on pyrittävä

siihen, ettei siirtäminen kohtuuttomasti haittaa työsuojeluyhteys henkilön tehtävien hoitamista.

Ammattitaidon ylläpitäminen

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

Liikkeen luovutus

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

4.3

Työsuhdeturva

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

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

Yksilösuoja

Muu luottamushenkilö kuin pääluottamushenkilö voidaan irtisanoa tai lomauttaa työsuojelulain 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.

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

Luottamushenkilön 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 työsuhteturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös pääluottamushenkilöehdokkaaseen, 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 pääluottamushenkilön tai työsuojeluvaltuutetun toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua todeksi.

Jälkisuoja

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

Korvaukset

Jos luottamushenkilön 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

Varahenkilöt

Tämän luvun määräyksiä sovelletaan varapääluottamushenkilöön ja työsuojeluvaltuutetun varahenkilöön 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 pääluottamushenkilöllä oikeus tehtäviensä hoitoa varten saada TT:n neljännesvuositilastoa vastaavat tiedot toimialueensa työntekijöiden ansiotasosta ja rakenteesta välittömästi TT:n palkkatilaston valmistuttua edellyttäen, että yrityksestä kerättävistä palkkatiedoista on alan tilaston ryhmittelyt tehtävissä.

Ansiotietoja, jotka koskevat kuutta henkilöä pienempiä työntekijäryhmiä, ei anneta.

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

Pääluottamushenkilöllä 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.

Pääluottamushenkilölle on oikeus perehtyä toimialueellaan yrityksessä kulloinkin voimassa oleviin työhinnointelu-järjestelmiin ja eri palkkausmuodoissa käytettävien olosuhdelisien määräytymis- ja laskentasääntöihin. Pääluottamushenkilöllä 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 pääluottamushenkilölle. Jos tämä ei ole työn kiireellisyyden tai muun sen kaltaisen syyn takia mahdollista, voidaan

Työaikakirjanpito

tiedottaminen tehdä näissä poikkeustilanteissa myös jälkikäteen viivytyksettä. Edellä mainitut asiat tiedotetaan, mikäli mahdollista myös työsuojeluvaltuutetulle.

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

Tietojen luottamuksellisuus

Pääluottamushenkilö saa edellä mainitut tiedot luottamuksellisina tehtäviensä hoitamista varten.

Säädökset

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

Yritystä koskevat tiedot

Työnantajan tulee esittää henkilöstölle tai sen edustajille:

Yrityksen tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen siihen perustuva selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta.

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

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

Viipymättä olennaiset muutokset edellä mainituissa tiedoissa.

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

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

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

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

Salassapitovelvollisuus

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

6 LUKU HENKILÖSTÖN KESKINÄINEN TIEDOTUSTOIMINTA JA KOKOUSTEN JÄRJESTÄMINEN

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

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

Mikäli työpaikalla ilmestyy henkilöstölle tarkoitettu tiedotuslehti, on edellä mainitulla henkilöstön

yhteenliittymällä oikeus käyttää sitä edellä mainittujen kokousilmoitusten tai tiedonantojen julkaisemiseen tai julkaista ne työnantajan työntekijöiden käyttöön osoittamalla ilmoitustaululla. Ilmoitustaulun sisällöstä ja hoidosta vastaa ilmoittaja.

7 LUKU KOULUTUS

7.1

Ammatillinen koulutus

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

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

7.2

Yhteinen koulutus

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

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

Työsuojelun yhteistoiminnan peruskurssit ja työsuojeluyhteistyön kannalta tarpeelliset erikoiskurssit ovat tässä tarkoitettua yhteistä koulutusta. Peruskurssille voivat tämän sopimuksen edellytyksin osallistua työsuojelutoimikunnan

jäsen, työsuojeluvaltuutettu, varavaltuutettu ja työsuojelu-yhteyshenkilö sekä erikoiskurssille työsuojeluvaltuutettu.

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

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

7.3

Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

SAK:n ja Paperiliitto r.y:n järjestämille kuukauden tai sitä lyhyemmän ajan kestäville kursseille annetaan työntekijöille tilaisuus osallistua työsuhteen katkeamatta, milloin se ei aiheuta tuntuvaa haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle. Edellä mainittua haittaa arvioitaessa kiinnitetään huomiota työpaikan kokoon. Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan pääluottamus henkilölle 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.

Sopimusosapuolten yhdessä hyväksymät kurssit on lueteltu tämän työehtosopimuksen liitteenä olevassa kurssiluettelossa.

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 Paperiliitto r.y:n koulutuslaitoksissa tai erityisestä syystä muualla, ja jonka osapuolet ovat hyväksyneet, työnantaja on velvollinen maksamaan pääluottamushenkilölle, varapääluottamushenkilölle ja työosaston luottamushenkilölle työsuojeluvaltuutetulle ja -varavaltuutetulle, yhteistoimintalain mukaiselle yt-neuvottelukunnan jäsenelle, yt-neuvottelukunnan perustaman koulutustoimikunnan jäsenelle, työsuojelutoimikunnan jäsenelle ja työsuojeluyhteyshenkilölle heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta korvauksen ansionmenetyksestä, edellä mainituille luottamusmiehillä enintään kuukauden ajalta ja työsuojeluluottamustehtävissä oleville enintään kahden viikon ajalta. Samoin maksetaan korvaus edellä mainituissa koulutuslaitoksissa järjestettyjen luottamushenkilötoimintaan 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 sovittu ateriakorvaus. Ateriakorvauksen määrä vuonna 2024 on 30,07 euroa. Korvauksen määrä tulevalle kalenterivuodelle vahvistetaan aina edeltävän kalenterivuoden syyskuun loppuun mennessä tarkistamalla aikaisemman ateriakorvauksen määrää elinkustannusindeksissä tarkasteluvuotta edeltävästä heinäkuusta tarkasteluvuoden heinäkuuhun mennessä tapahtuneella muutoksella.

Edellä tässä kohdassa tarkoitettuja korvauksia työnantaja on velvollinen maksamaan samaa henkilöä kohden 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 lainahenkilöt (vuokrahenkilö), 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 urakka-sopimus 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 pääluottamushenkilölle tällaisten työntekijöiden työskentelyyn liittyvät kysymykset.

9 LUKU

SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

Tämä sopimus on voimassa osana työehtosopimusta.

LIITE 3

IRTISANOMISSUOJASOPIMUS 19.12.2023
Pahvin- ja paperinjalostajat Jalo ry ja Paperiliitto ry
(korvaa 10.5.2001 (TT-SAK))

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 § Yleinen soveltamisala

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

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

Soveltamisohje Yleinen soveltamisala

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

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

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

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

Tämän sopimuksen perusteella voidaan tutkia, onko työsopimuslain 7:3 - 4 §:n perusteella suoritettu irtisanominen johtunut tosiasiallisesti työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönään 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 työjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten rikkomista, perusteetonta poissaoloa ja ilmeistä huolimattomuutta työssä.

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

Irtisanomisperusteiden asiallisuuden ja painavuuden arvioinnissa on työsopimuslain mukaan muun ohella

merkitystä työsopimuksesta tai laista johtuvien velvollisuuksien laiminlyömisestä tai rikkomisen vakavuudella.

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

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

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

3 § Irtisanomisajat

Työnantajan noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

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

Työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

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

Soveltamisohje

Työsuhteen kestoajan määräytyminen

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

Työsuhteen keskeytymättömyyden ohella on selvitettävä, mikä aika kerryttää irtisanomisaikoja pidentävää työsuhteen kestoaikaa. Asevelvollisten osalta tällaista aikaa on vain se

aika, jonka työntekijä on yhtäjaksoisesti ollut työnantajan palveluksessa ennen asevelvollisuuslain (452/1950) mukaista asevelvollisuuden suorittamista ja sen jälkeinen aika edellyttäen, että työntekijä on em. lain nojalla palannut työhön.

Työsuhteen 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, vapun päiväksi, joului- tai juhannusaatoksi tahi arkilauantaiksi, on mainittu päivä tästä huolimatta työsuhteen päättymispäivä.

Irtisanomisajan kulumisen ja määräaikainen työsopimus

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

4 § Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

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

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

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

Soveltamisohje

Sopimuskohtan 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 luottamushenkilöä tai työtoveria.

10 § Tuomioistuinkäsittely

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

11 § Välimiesmenettely

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

12 § Korvaus työ sopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta

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

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

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

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

Soveltamisohje

Työttömyyspäivärahojen osuuden vähentäminen koskee korvausta siltä osin kuin se on korvausta työntekijälle ennen tuomion julistamista tai antamista menetetyistä työttömyydestä johtuvista palkkaedusta. Vähennyksen määrä on pääsääntöisesti 75 prosenttia ansioon

suhteutetusta työttömyyspäivärahasta, 80 prosenttia peruspäivärahasta ja työmarkkinatuki kokonaisuudessaan. Korvauksesta voidaan tehdä edellä mainittua pienempi vähennys tai jättää vähennys kokonaan tekemättä, jos se on korvauksen määrä, työntekijän taloudelliset ja sosiaaliset olot sekä hänen kokemansa loukkaus huomioon ottaen kohtuullista.

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

III LOMAUTUS

14 § Lomauttaminen

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

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

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

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

Soveltamisohje

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

15 § Ennakkoselvitys

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

luottamushenkilölle 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 luottamushenkilön 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 irtisanoo työsopimus sen kestosta riippumatta ilman irtisanomisaikaa. Jos lomautuksen päättymisaika on työntekijän tiedossa, tätä oikeutta ei ole lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana.

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

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

Poikkeukselliset lomautustilanteet

1. Lomautuksen peruuttaminen

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

2. Lomautuksen siirtäminen

Lomautusilmoitusaikana ilmaantuva työ voi kuitenkin olla luonteeltaan tilapäistä. Tällöin lomauttamisen peruuttaminen kokonaan ei ole mahdollista vaan lomautuksen alkamisajan kohtaa 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 kesto-aika.

Edellä esitetty koskee vain työnantajan ja työntekijän välistä suhdetta eikä sillä ole otettu kantaa työttömyysturvaan 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 neliometriä kohden. Vastikkeen perimisestä on ilmoitettava työntekijälle viimeistään kuukautta ennen maksuvelvollisuuden alkamista.

IV ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

17 § Työvoiman vähentämisyjärjestys

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 vähentämisyjärjestystä koskevissa riidoissa noudatetaan 10 §:ssä sovittuja kanneajoja.

Soveltamisohje

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

18 § Irtisanomista tai lomautusta koskeva ilmoitus luottamushenkilölle ja työvoimaviranomaiselle

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

19 § Takaisinottaminen (tämän kohdan sijaan noudatetaan työehtosopimuksen 5 § 7. kohdan määräystä)

Työnantajan on tarjottava työtä tuotannollisella ja taloudellisella perusteella tai saneerausmenettelyn yhteydessä irtisanomalleen, työvoimatoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä 9 kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt.

Soveltamisohje

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

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 työehtosopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta tuomittavan korvauksen suuruutta määrättäessä.

Muutoin seuraamusjärjestelmän osalta noudatetaan aiemmin vallinnutta käytäntöä.

21 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa osana työehtosopimusta.