

PAPERITEOLLISUUDEN
TYÖEHTOSOPIMUS
2020-2021

SISÄLLYSLUETTELO

I	YLEISET MÄÄRÄYKSET	1
1 §	Soveltamisala	1
2 §	Järjestäytymisvapaus.....	6
3 §	Paperiteollisuuden yleissopimuksen noudattaminen	6
4 §	Työrauhavelvoite	6
5 §	Työsuhteen alkaminen ja päättyminen	6
II	TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET	8
6 §	Säännöllinen työaika	8
6.1	Työaikamuodot	8
6.2	Työviikko, vuorokausi ja yötyö.....	9
6.2.1	Liukuvan työajan seurantajakso	9
6.3	Arkipyhäviikot	10
6.3.1	Säännöllinen työaika arkipyhäviikkoina	10
6.3.2	Keskeytyvä vuorotyö (tam 25, 26, 35, 36) sunnuntaina, arkipyhinä ja niihin liittyvinä vapaapäivinä.....	10
6.3.3	Säännöllinen työaika päivätyössä (tam 15, 16) sekä keskeytyvässä vuorotyössä (tam 25, 26, 35, 36) helatorstaina ja muulle arkipäivälle kuin lauantaille sattuvana loppiaisena	11
6.4	Tes-seisokit	11
6.4.1	Töiden keskeytyminen tes-seisokkeina keskeytymättömässä ja jatkuvassa vuorotyössä (tam 37, 17, 27).....	11
6.4.2	Töiden aloittaminen ja lopettaminen tes-seisokkeina	12
6.4.3	Kunnostus- ja korjaustyöt tes-seisokkeina	12
6.4.4	Töiden jatkaminen tes-seisokkina.....	13
6.5	Lepoajat	13
6.5.1	Päivittäinen lepoaika	13
6.5.2	Virkistystauot päivätyössä.....	14
6.5.3	Vuorokausilepo	14
6.6	Työajan seuranta	14
6.7	Lastaus- ja purkaustyöt.....	14
6.8	Keskeytymätön vuorotyö (tam 37)	14
6.8.1	Tam 37:n käyttö	14
6.8.2	Säännöllinen työaika (tam 37)	15
6.8.3	Työvuorojärjestelmä (tam 37)	15
6.8.4	Työvuorojärjestelmän valinta (tam 37).....	16
6.8.5	Työskentely neljässä vuorossa	16
6.8.6	Vuorovapaajärjestelmä (tam 37).....	18
6.8.7	Vuorovapaa (tam 37).....	21
6.8.8	Vuorovapaan antaminen (tam 37).....	22
6.8.9	Liikaa pidettyjen vuorovapaiden tasaaminen (tam 37)	22
6.8.10	Uusi työntekijä (tam 37).....	26
6.8.11	Työskentely kesken vuorovapaiden (tam 37).....	26
6.8.12	Koulutus ja vuorovapaat (tam 37)	26
6.8.13	Tes-seisokeista ansaittavat vuorovapaat	26

6.9	Päivätyö, keskeytyvä 2-vuorotyö sekä jatkuva 1- ja 2-vuorotyö (tam 15, 16, 25, 26, 17 ja 27).....	29
6.9.1	Säännöllinen työaika päivätyössä (tam 15, 16)	29
6.9.2	Säännöllinen työaika keskeytyvässä 2-vuorotyössä ja jatkuvassa 1- ja 2-vuorotyössä (tam 25, 26, 17 ja 27)	30
6.9.3	Vuorovapaat päivätyössä (tam 15, 16)	31
6.9.4	Vuorovapaat keskeytyvässä 2-vuorotyössä (tam 25, 26)	32
6.9.5	Vuorovapaat jatkuvassa 1- ja 2-vuorotyössä (tam 17, 27).....	33
6.10	Keskeytyvä 3-vuorotyö (tam 35, 36)	33
6.10.1	Säännöllinen työaika (tam 35, 36)	33
6.10.2	Vuorovapaat keskeytyvässä 3-vuorotyössä (tam 35, 36)	34
6.10.3	Helluntaiaaton yövuoro (tam 35, 36)	34
6.10.4	Työskentely toisena pääsiäispäivänä (tam 35, 36)	35
6.11	Arkipyhäviikoilta ansaittavat vuorovapaat työaikamuodoissa 17, 27, 16, 26 ja 36 ..	35
6.12	Kaikissa työaikamuodoissa sovellettavat vuorovapaamääräykset.....	36
6.12.1	Vuorovapaiden taseaus.....	36
6.12.2	Säännöllisiin työvuoroihin rinnastettavat työvuorot	36
6.12.3	Vuorovapaat ja sairaus.....	37
6.12.4	Vuorovapaat ja isyysvapaa	37
6.12.5	Vuorovapailta maksettava korvaus	37
6.12.6	Vuorovapaat työsuhteen päättyessä.....	38
6.12.7	Vuorovapaiden yhteensovitus (tam 15, 16, 17, 25, 26, 27, 35, 36)	38
7 §	Työajan enimmäismäärä ja hätätyö.....	38
7.1	Ylityö	38
7.2	Hätätyö.....	39
8 §	Jalostustehtaita ja -osastoja koskevat määräykset	40
8.1	Viikonlopputyöskentely.....	40
8.2	Tuotannon keskeyttäminen pääsiäisenä tai helluntaina	41
8.3	Työaikamuodon tai työvuoron muuttaminen tai vuorovapaiden ennakkoilmoitusaika.....	41
III	PALKKAMÄÄRÄYKSET	41
9 §	Töiden järjestäminen	41
10 §	Palkkauksen määräytyminen	41
10.1	Palkkojen määräytymisen periaatteet	41
10.2	Kausipalkka	42
11 §	Muutosten vaikutus palkkaukseen.....	42
11.1	Muutosten arviointi ja kirjaaminen	42
11.2	Erimielisyydet.....	43
12 §	Suorituspalkat	43
12.1	Suorituspalkkatyö ja sen teettäminen.....	43
12.2	Hinnoittelusta sopiminen	43
12.3	Hinnoittelun muuttaminen.....	44
12.4	Urakka- ja palkkiotyö ylityönä.....	44
13 §	Palkanmaksu	44
13.1	Palkkakausi	44
13.2	Kausipalkka	44
13.3	Palkkapäivä	45
13.4	Palkkaperusteiden muutokset	45
13.5	Lisät ja korvaukset.....	45

13.6	Suorituspalkkatyö.....	45
13.6.1	Palkanmaksu suorituspalkkatyössä	45
13.6.2	Vajaan palkkakauden erillinen korvaus suorituspalkkatyössä.....	46
13.7	Palkattomat poissaolot.....	47
13.8	Palkanmaksu työsuhteen alkaessa	47
14 §	Palkkaus toiseen työhön siirrettäessä.....	48
15 §	Keskituntiansio	48
15.1	Keskituntiansion muodostaminen	48
15.2	Keskimääräisen lisän laskeminen	49
15.3	Keskimääräisen lisän käyttäminen.....	50
IV	ERINÄISET KORVAUSMÄÄRÄYKSET	50
16 §	Ylityökorvaukset ja korotettu palkka.....	50
16.1	Vuorokautinen ylityö	50
16.2	Viikoittainen ylityö	51
16.2.1	Pääsääntö.....	51
16.2.2	Vapaavuorokausisääntö.....	51
16.2.3	Viidennen päivän sääntö.....	51
16.2.4	Siirtymäpalkkakauden sääntö	51
16.2.5	Vajaan palkkakauden sääntö	52
16.2.6	Korvaus viikoittaisesta ylityöstä	52
16.3	Ylityökorvaus 8 viikoittaisen ylityötunnin jälkeen	52
16.4	Yöylityö.....	52
16.5	Viikoittaisena vapaa-aikana työskentelyn korvaaminen	52
16.6	Pääsiäislauantaina tehty työ.....	53
16.7	Työskentely helatorstaiviikon lauantaina	53
16.8	Seisokkikorvaus.....	53
17 §	Saunalisä	54
18 §	Palvelusvuosikorvaus	54
18.1	Palvelusvuosikorvauksen määrä.....	54
18.2	Oikeus palvelusvuosikorvaukseen ja sen maksaminen.....	56
18.3	Palvelusvuosikorvauksen vaihtaminen vapaaksi	57
18.3.1	Osittain työkykynsä menettäneet	57
18.3.2	55 vuotta täyttäneet	57
19 §	Vuorolisät sekä ilta- ja yötyölisät	58
19.1	Vuorolisät	58
19.2	Ilta- ja yötyölisät (tam 15, 16, 17)	59
19.3	Lisien korotukset	59
20 §	Hälytysraha.....	59
21 §	Erittäin raskaan ja erittäin likaisen työn lisät	60
22 §	Matkakustannukset ja päivärahat.....	61
22.1	Matkakustannusten korvaaminen	61
22.1.1	Työmatkan alkaminen ja päättyminen	61
22.1.2	Kunnossapitotyöntekijöiden työkomennuksen ilmoittamismenettely.....	61
22.2	Matkustusajan palkka.....	61
22.3	Oikeus päivärahaan	62
22.4	Oman auton käyttö	62
22.5	Ateriakorvaus	62
22.6	Sairaalapäiväraha	62
22.7	Majoittumiskustannukset	62

22.8	Työskentely ulkomailla.....	63
23 §	Muita korvauksia.....	64
23.1	Työvälinekorvaus.....	64
23.2	Työvaatekorvaus.....	64
23.3	Yhteiskunnalliset luottamustehtävät.....	64
23.4	50- ja 60-vuotispäivät.....	65
23.5	Lähiomaisen hautauspäivä tai oma hääpäivä	66
23.6	Lapsen sairastuminen	66
23.7	Kutsunta	67
23.8	Reservin harjoitukset	68
23.9	Poissaoloajan palkka ja poissaolosta ilmoittaminen.....	68
23.10	Vaikeasti sairaan lapsen hoito.....	68
V	SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET	69
24 §	Työntekijän sairastuminen, tapaturma, äitiysvapaa ja lääkärintarkastukset.....	69
24.1	Sairausajan palkka.....	69
24.1.1	Oikeus sairausajan palkkaan.....	69
24.1.2	Työsuhte on kestänyt vähemmän kuin 6 kuukautta	69
24.1.3	Työsuhte on kestänyt vähintään 6 kuukautta	69
24.2	Sairaudesta annettava selvitys.....	70
24.2.1	Lääkärintodistuksen esittäminen	70
24.2.2	Lääkärintodistuksen esittäminen saman sairauden uusiutuessa	70
24.2.3	Sairauspoissaolo omalla ilmoituksella	71
24.3	Äitiys- ja isyysvapaan palkka.....	71
24.4	Lääkärintarkastukset	72
24.5	Lakisääteiset terveystarkastukset.....	74
24.6	Hammassairaudet	74
24.7	Sairausajan palkan maksaminen ja päivärahojen yhteensovitus	75
24.7.1	Sairausajan palkan maksaminen.....	75
24.7.2	Päivärahojen yhteensovitus	75
25 §	Vuosilomat.....	76
25.1	Vuosilomalaki.....	76
25.2	Työssäolopäivien veroiset päivät.....	77
25.3	Loma keskeytymättömässä vuorotyössä (tam 37)	78
25.3.1	Loma vaihtoehdossa 1, jossa kesääjaksi vuoro jaetaan enintään viiteen ryhmään.....	78
25.3.2	Loma vaihtoehdossa 2, jossa kesääjaksi muodostetaan kuudes vuoro	79
25.3.3	Loman sijoittaminen 24 lomapäivään oikeutetuilla.....	81
25.3.4	Loman antaminen tuotantoseisokin yhteydessä	81
25.3.5	Vuosiloman siirto työntekijän sairastuessa	82
25.4	Lomallelähtöraha	82
25.5	Loma-ajan palkanmaksu	83
25.6	Lomapalkan tasausera	85
25.7	Lomakorvaus työsuhteen päättyessä	86
26 §	Ryhmähenkivakuutus	86
VI	NEUVOTTELUJÄRJESTYSMÄÄRÄYKSET	86
27 §	Neuvottelujärjestysmääräykset	86

VII SUHDEMÄÄRÄYKSET	88
28 § Luottamusmiehet, työsuojeluvaltuutetut ja ammattiosaston toimihenkilöt	88
28.1 Paperiteollisuuden yleissopimuksen soveltaminen	88
28.2 Pääluottamusmies	88
28.2.1 Tehtävät ja toimialue	88
28.2.2 Työstä vapautus	89
28.2.3 Siirto päivätyöhön	90
28.2.4 Palkan muodostaminen ja tarkistaminen	90
28.2.5 Palkkaus luottamustehtävän päätyttyä.....	91
28.2.6 Toimitilat.....	91
28.2.7 Annettavat tiedot	91
28.2.8 Varapääluottamusmies.....	91
28.3 Työosaston luottamusmies.....	92
28.3.1 Toimialue ja tehtävät	92
28.3.2 Työstä vapautus	92
28.3.3 Työosaston luottamusmiehen varamies.....	92
28.4 Työsuojeluvaltuutettu.....	93
28.4.1 Tehtävät ja toimialue	93
28.4.2 Työstä vapautus	93
28.4.3 Siirto päivätyöhön	94
28.4.4 Palkan muodostaminen ja tarkistaminen	94
28.4.5 Palkkaus tehtävän päätyttyä.....	94
28.4.6 Toimitilat.....	94
28.4.7 Varavaltuutettu.....	94
28.5 Ansion menetyksen korvaaminen	94
28.6 Lisäkorvaukset.....	94
28.6.1 Pääluottamusmiehen, työosaston luottamusmiesten ja ammattiosaston toimihenkilöiden lisäkorvaus.....	94
28.6.2 Jalostusosaston luottamusmiesten lisäkorvaus	95
28.6.3 Kone-, sähkö-, mittari- tai automaatio-osastojen luottamusmiesten lisäkorvaus	95
28.6.4 Työsuojeluvaltuutetun lisäkorvaus.....	96
28.6.5 Lisäkorvauksen jako ja maksu eri tilanteissa	96
28.7 Edustavuuden toteaminen	97
28.8 Ilmoitusvelvollisuus.....	97
28.8.1 Ammattiosaston ilmoitusvelvollisuus.....	97
28.8.2 Työnantajan ilmoitus työsuhteasioita hoitavasta henkilöstä	97
28.9 Ammattiyhdistystoimintaan osallistuminen	98
28.10 Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun työsuhteturva	98
29 § Ilmoitustaulujen käyttö, kokoontuminen työpaikoilla ja jäsenmaksujen perintä	98
30 § Yhteistoiminta	99
VIII SOPIMUKSEN VOIMASSAOLOMÄÄRÄYKSET.....	100
31 § Sopimuksen voimassaolo.....	100
PAPERITEOLLISUUDEN VAATIVUUDEN ARVIOINTIJÄRJESTELMÄ	102
PAPERITEOLLISUUDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN N:O 50	
ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA.....	108

1	Sopimuksen voimassaolo	108
2	Alin kausipalkka ja kausipalkkasopimukset.....	108
3	Metsäteollisuus ry:n ja Paperiliitto r.y:n yhteinen kannanotto koulutukseen osallistumisesta	110
4	Paikallisen sopimisen edistäminen	111
5	Lomauttaminen	112
6	Työehtosopimuksen noudattaminen	113
7	Konserniyhteistyö.....	114
8	Tulos- ja voittopalkkiojärjestelmät	115
9	Työsuhdeturvan ja työhyvinvoinnin kehittäminen sekä työllistymisen edistäminen rakennemuutostilanteissa	116
10	Korvaava työ	117
11	Jatkuvan neuvottelun periaate	117
12	Keskusliittojen tekemiä sopimuksia koskevan luettelon poistaminen	118
13	Liittojen välisen koulutustyöryhmän perustaminen	118
14	Työryhmät.....	118
YLEISET PERIAATTEET KUNNOSSAPITOTOIMINTOJEN KEHITTÄMISEKSI JA ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTÖN VÄHENTÄMISEKSI KUNNOSSAPIDOSSA		119
TYÖSSÄOPPIMISTA KOSKEVA SOPIMUS PAPERITEOLLISUUDESSA		121
PAPERITEOLLISUUDEN IRTISANOMISSUOJASOPIMUS		124
I	YLEISET MÄÄRÄYKSET	124
II	IRTISANOMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ.....	130
III	LOMAUTUS	132
IV	ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ.....	137
TYÖAIKAPANKKIOHJEISTUS		140
12-TUNTISTEN TYÖVUOROJEN KÄYTTÖÖNOTTO KESKEYTYMÄTTÖMÄSSÄ VUOROTYÖSSÄ (TAM 37)		143
PAPERITEOLLISUUDEN YLEISSOPIMUS		150
"TUTUSTU TYÖELÄMÄÄN JA TIENAA" -KESÄHARJOITTELUOHJELMA 2020 - 2021		175
OSA-AIKATYÖHÖN LIITTYVIÄ TULKINTOJA PAPERITEOLLISUUDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN SOVELTAMISALUEELLA		177
TOIMIPAIKKALUETTELO.....		182

METSÄTEOLLISUUS ry:n

ja

PAPERILIITTO r.y:n

välinen

TYÖEHTOSOPIMUS

n:o 50

10.2.2020 – 31.12.2021

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 § Soveltamisala

1. Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan Metsäteollisuus ry:n jäsenten paperi-, kartonki- ja selluloosatehtaiden, puuhiomoiden, paperin- ja kartonginjalostustehtaiden sekä niiden tehdasalueella sijaitsevien raaka- ja tarveainevarastojen, ylläpito-, sivutuote- ja jalostusosastojen sekä näiden työntekijöiden välisiin työsuhteisiin.

Muist. 1 Sivutuoteosastona pidetään myös kuitu- ja kovalevytehtaita, jotka toimivat paperi-, selluloosa- tai puumasatehtaan välittömässä yhteydessä ja pääasiallisesti käyttävät näiden tehtaiden jäteaineita raaka-aineena. Tätä sopimusta sovelletaan myös erillisinä toimivissa kuitulevytehtaissa.

SOV.

Liitot tarkoittavat raaka-ainevarastoilla puuraaka-ainevarastoja sekä tarveainevarastoilla esimerkiksi hiili-, kemikaali- ja muita niiden kaltaisia varastoja.

Muist. 2 Paperi- ja puumassateollisuuden työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan Metsäteollisuus ry:n jäsenten teollisuuslaitosten kemiallisten osastojen ja näiden työntekijöiden välisiin työsuhteisiin paikallisesti sovituin poikkeuksin.

2. Mikäli työehtosopimuksen 1 §:n määrittelemässä sopimuksen soveltamisalassa aiotaan sopimuskauden kestäessä organisatorisista syistä tehdä muutoksia, on asiasta keskusteltava pääluottamusmiehen kanssa. Jos keskusteluissa esiintyy erimielisyyksiä, asia siirtyy liittojen välisesti käsiteltäväksi.
3. Ulkopuolisen työvoiman käytössä sovelletaan liittojen sopimia soveltamisohjeita.

SOV. ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ

- 3.1. Ulkopuolisella työvoimalla tarkoitetaan kaikkea sitä työvoimaa, joka ei ole työsopimussuhteessa alan asianomaiseen työnantajaan.

Jos samalla tehdasalueella toimii useita tämän sopimuksen soveltamispiirissä olevia yrityksiä, joiden työntekijöitä edustaa yhteinen pääluottamusmies tai asiasta on paikallisesti sovittu, ulkopuolisena työvoimana ei pidetä työntekijää, joka on työsuhteessa toiseen samalla tehdasalueella olevaan yritykseen.

- 3.2. Välittömästi teollisuuslaitoksen tuotantoon ja niiden voimalaitosten energiantuotantoon liittyvät käyttö- ja valmistusosastojen, kemiantehtaiden sekä jalostuslaitosten säännöllisesti toistuvat tuotantotehtävät luokitellaan työehtosopimuksen tai paikallisen sopimuksen ammattiryhmittelyn mukaisesti sekä suoritetaan siltä osin yritykseen työsuhteessa olevalla työvoimalla tai 3.1. kohdan toisessa kappaleessa tarkoitettulla työvoimalla.

SOV.

Työnantaja määrittää yhteistyössä pääluottamusmiehen kanssa ennen 3.1. kohdan toisessa kappaleessa tarkoitetun työvoiman käyttöä tuotannossa sitä koskevat periaatteet ja myös 10.1. kohdan mukaiset palkkojen määräytymisen periaatteet.

- 3.3. Työhuippujen tasaamisessa tai muuten ajallisesti tai laadullisesti selvästi rajoitetuissa työtehtävissä on ulkopuolisen työvoiman tilapäinen käyttö mahdollista.

Tehtaan tuotantoprosessiin kuuluvissa tehtävissä ei saa käyttää ulkopuolista työvoimaa. Ulkopuolista työvoimaa voidaan käyttää siivous- ja vartiointitehtävissä sekä ruokalatoiminnoissa. Muissa tuotannon palvelutehtävissä, kuten tarvikevarastoissa, ulkopuolista työvoimaa voidaan käyttää paikallisesti sopimalla.

SOV.

Mikäli siivous-, vartiointi- ja ruokalatoiminnot ulkoistetaan ulkopuolisen palveluntarjoajan hoidettavaksi, annetaan liikkeenluovutuksen piiriin kuuluvalla henkilöstölle mahdollisuus jäädä luovuttavan yrityksen palvelukseen.

Liitot korostavat pääluottamusmiehelle vieraan työvoiman käytöstä annettavan riittävän varhaisen informaat-ion merkitystä. Pääluottamusmiehelle annetaan kuukausittain tiedossa oleva mahdollisimman yksityiskoh-tainen selvitys tehtaalla olevista ja etukäteen selvitys sinne tulevista aliurakoitsijoista, töiden todennäköisestä kestoajasta ja työntekijämäärästä sekä neljännesvuo-sittain selvitys toteutuneesta ulkopuolisen työvoiman käytöstä. Tilaisuudesta laaditaan pöytäkirja, joka jae-taan työsuojeluvaltuutetulle ja ylläpito-osastojen luot-tamusmiehille. Poikkeuksista etukäteen annettuun kuukausiselvitykseen tiedotetaan pääluottamusmiehelle tai asianomaisen osaston luottamusmiehelle niiden il-

maannuttua. Tässä kappaleessa tarkoitettu menettelytavasta voidaan paikallisesti sopia toisin.

3.4. Ennen ulkopuolisen työvoiman hyväksikäyttöä edellä 3. kohdassa mainituissa tapauksissa on työnantajan varmistauduttava, ettei oma, tehtävän suorittamiseen soveltuva työvoima samaan aikaan toimi vajaatehoisesti. Ulkopuolisen työvoiman käyttö ei saa johtaa oman työvoiman irtisanomiseen.

3.5. Kunnossapito- ja korjaustöissä sekä tehdasalueella tapahtuvissa kuljetuksissa ja puunkäsittelyssä on ulkopuolisen työvoiman käyttö mahdollista seuraavan kaltaisissa tapauksissa:

Kunnossapito- ja korjaustyöt, milloin kysymyksessä on:

- a) työhuiput
- b) suuret peruskorjaukset
- c) yhtymän oman keskuskorjaamon tai konepajan käyttö
- d) erikoiskalustoa, -työvälineitä tai -ammattimiehiä edellyttävät työt, ellei tehtaalla ole edellä mainittuja
- e) koneiden ja laitteiden hankinta-, kauppa- tai vuokrasopimukseen liittyvät asennus-, huolto- ym. vastaavat työt
- f) muut tehtävät, joista sovitaan paikallisesti.

Puunkäsittelyssä sekä sisäiset kuljetukset, milloin kysymyksessä on:

- a) satunnaiset, ajoittain toistuvat tai muutoin vain osaksi työllistävät tehtävät
- b) tehtaalle ulkoapäin suuntautuvat tai tehtaalta tilaajille, rautateille ja ulospäin menevät kuljetukset. Satamakuljetuksissa säilytetään nykyinen tilanne, ellei paikallisesti toisin sovita.

- c) luonteeltaan väliaikaiset tehtävät
- d) erikoiskaluston käyttö ja muut tehtävät, josta sovi-
taan paikallisesti.

Kaikissa varastotoiminnoissa sekä lastaus- ja purku-
töissä ulkopuolista työvoimaa voidaan käyttää paikalli-
sesti sopimalla.

SOV.

Purkutyöllä tarkoitetaan myös raaka-aineen
siirtoa tuotantoprosessiin.

- 3.6. Alihankkijan tai työvoiman lainaajan kanssa tehtäviin
sopimukseen on otettava ehto, jonka mukaan alihankkija
tai työvoiman lainaaja sitoutuu soveltamaan yrityksen
piirissä työtä suorittaviin työntekijöihin alansa yleistä
työehtosopimusta, ts. sen työehtosopimuksen mää-
räyksiä, johon hän työnantajana on sidottu sekä täyt-
tämään työ- ja sosiaalilainsäädännön määräykset. Jos
alihankkija tai työvoiman lainaaja ei ole sidottu mihin-
kään työehtosopimukseen tulee hänen työntekijänsä
työ- ja palkkaehtojen niveltyä ko. teollisuuslaitoksessa
sen omille työntekijöille annettuihin etuihin. Alihankkijan
tai työvoiman lainaajan on työntekijöiden niin vaatiessa
tehtävä sopimus kirjallisesti.

Työturvallisuuskysymyksissä ulkopuolisen työvoiman
tulee noudattaa työvoiman tilaajan tehdaslaitoksessa
yleisesti noudatettavia työturvallisuusohjeita. Laimin-
lyöntitapauksissa on tehtaan työsuojeluvaltuutetulla
mahdollisuus huomauttaa asiasta. Tehdasalueella
noudatettavia järjestysmääräyksiä sovelletaan myös ul-
kopuoliseen työvoimaan.

4. Sopimuspuolet ovat velvolliset huolehtimaan siitä, että tähän so-
pimukseen sidotut työnantajat ja työntekijät noudattavat tämän
sopimuksen määräyksiä.

2 § Järjestäytymisvapaus

Työnantajilla ja työntekijöillä on oikeus vapaasti päättää liittymisestään ammatillisiin järjestöihin.

3 § Paperiteollisuuden yleissopimuksen noudattaminen

Paperiteollisuuden yleissopimusta 1.4.2012 noudatetaan tämän työehtosopimuksen osana.

4 § Työrauhavelvoite

Ryhtyminen laksoon, saartoon, työsulkuun tai näihin verrattaviin toimenpiteisiin tämän sopimuksen muuttamiseksi sen voimassaoloaikana tai lisäyksen saamiseksi siihen samoin kuin joukkoirtisanominen tai joukkoirtisanoutuminen saman tarkoituksen saavuttamiseksi on kielletty.

5 § Työsuhteen alkaminen ja päättyminen

1. Työnantajalla on oikeus ottaa toimeen ja erottaa työntekijä sekä määrätä työn johtamisesta.
2. Uudelle työntekijälle annetaan opastusta yhteisesti sovitulla tavalla työpaikoilla käytössä olevista järjestys- ja turvallisuusmääräyksistä sekä työsuhteeseen liittyvistä muista määräyksistä. Lisäksi hänelle annetaan tieto pääluottamusmiehestä ja työsuojeluvaltuutetusta sekä opastetaan työntekijä heidän puheillensa.
3. Työntekijälle, jonka kanssa on sovittu työnopastustehtävien suorittamisesta, maksetaan siltä ajalta, kun hän oman työnsä ohella suorittaa opastustyötä ennalta laaditun ja hyväksytyn opastusohjeen mukaisesti erillisenä tuntikohtaisena korvauksena 10 % hänen keskituntiansiostaan. Paikallisesti voidaan sopia muustakin korvauksesta.

Ennen työnopastajan nimittämistä työnantajan tulee kuulla työsuojeluvaltuutettua ja pääluottamusmiestä.

Työnopastajan tulee olla ammattitaitoinen, kouluttajaksi soveltuva ja asianmukaisen koulutuksen saanut henkilö.

SOV. TYÖNOPASTUS

Työnopastus on suunnitelmallista koulutustoimintaa. Työnopastuksessa uusi työntekijä koulutetaan työnopastajan avulla ennalta laaditun ja paikallisesti yhteisesti hyväksytyn kirjallisen työnopastusohjeen mukaan. Työnopastus on osa perehdyttämistoimintaa, jossa uusi työntekijä koulutetaan tuntemaan työpaikka ja hänelle tuleva työtehtävä. Työnopastuksessa työntekijä koulutetaan tuntemaan työssä ja työympäristössä esiintyvät vaarat ja niiden torjunta sekä työsuhteesta johtuvat oikeudet ja velvollisuudet.

Työnopastusta on syytä antaa myös sellaisille jo työsuhteessa oleville työntekijöille, jotka siirtyvät uudelle osastolle tai täysin uuteen tehtävään. Tällaisissa tapauksissa opastus koskee vain sellaisia asioita, joita työntekijä ei vielä tunne.

Työnopastuksen sisällöstä ja toteuttamisesta työ- ja ympäristösuojeluun liittyvien kysymysten osalta pyritään yhteistoimintaan työnantajan ja työsuojeluvaltuutetun sekä työsuojeluasiamiehen välillä siten, että työpaikassa työntekijöillä on mahdollisimman hyvin selvillä työhönsä liittyvät ympäristövaikutukset.

4. Paperiteollisuuden irtisanomissuojaa koskevaa sopimusta 3.2.2003 noudatetaan tämän työehtosopimuksen osana.

Määrääjäksi sovittua työsopimusta ei saa irtisanoa päättyväksi kesken sopimuskauden. Jos työ jatkuu sovitun kauden jälkeenkin, katsotaan työsopimuksen jatkuvan toistaiseksi tehtynä ja työsuhteen kesto aika luetaan työn alkamisesta.

Määrääjäksi tai määrättyä työtä varten tehty työsopimus voidaan solmia vain kerran, ellei työnantajan ja ammattiosaston välillä ole toisin sovittu. Tarkoituksena on estää tilapäisluontoisten työsuhteiden jatkettu käyttö.

Muist. 1. Pääluottamusmiehellä on oikeus saada nähtäväkseen työntekijän kanssa tehty kirjallinen työsopimus, mikäli työsopimuksen sisällöstä, sen määräysten tulkinnasta tai soveltamisesta on syntynyt epäselvyyttä.

5. Työnantajan on ilmoitettava työntekijän työsuhteen päättämisestä tai lomauttamisesta asianomaiselle työosaston luottamusmiehelle välittömästi.
6. Työnantajalla on oikeus työsopimuksen irtisanomiseen tai purkamiseen oikeuttavilla työntekijän henkilöön liittyvillä perusteilla työsuhteen päättämisen sijasta pidättää työntekijä työnteosta ja jättää palkka maksamatta. Palkanmaksun keskeytyksen enimmäisaika ja muut siihen liittyvät menettelytavat sovitaan työpaikkakohtaisesti noudattaen yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia.

II TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET

6 § Säännöllinen työaika

6.1 Työaikamuodot

Teollisuuslaitoksissa, joissa sovelletaan tätä työehtosopimusta, ovat työaikamuodot seuraavat:

keskeytymätön vuorotyö	tam 37
päivätyö	tam 15, 16
jatkuva 1- ja 2-vuorotyö	tam 17, 27
keskeytyvä 2-vuorotyö	tam 25, 26
keskeytyvä 3-vuorotyö	tam 35, 36

Työaikamuoto määräytyy työvuorojärjestelmän tai työntekijän työtuntijärjestelmän perusteella.

SOV.

Työaikamuoto ei vaihdu, mikäli työntekijän työtuntijärjestelmän työajat noudattavat työvuorojärjestelmän yh-

den vuoron säännöllisen työajan alkamis- ja päättymisaikoja.

Säännöllisen työajan alkamis- ja päättymisaikojen poiketessa työvuorojärjestelmän yhden vuoron työajoista, vaihtuu työntekijän työaikamuoto.

Keskimääräinen työaika

Paikallisesti voidaan sopia liittojen suostumuksella säännöllisen työajan järjestämisestä eri työaikamuotoja koskevista 6 §:n 8-10 kohtien määräyksistä poiketen siten, että säännöllinen työaika on enintään keskimäärin 40 tuntia viikossa enintään 52 viikon ajanjakson aikana.

Työaikapankki

Paikallisesti voidaan sopia työaikapankin käyttöönottamisesta työehtosopimuksen liitteenä oleva työaikapankkiohjeistuksen määräykset huomioiden.

Työaikapankkisopimuksella voidaan poiketa

- työehtosopimuksen säännöllistä työaikaa koskevien 6 §:n 8-10 kohtien määräyksistä siten, että säännöllinen työaika on enintään keskimäärin 40 tuntia viikossa enintään 52 viikon ajanjaksona ja
- vuorovapailta maksettavaa korvausta koskevasta 6.12.5 kohdan määräyksestä.

6.2 Työviikko, vuorokausi ja yötyö

Työviikko alkaa maanantaina. Työvuorokausi alkaa vuorotyössä klo 06.00 ja päivätyössä klo 07.00, ellei paikallisesti toisin sovita.

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

6.2.1 Liukuvan työajan seurantajakso

Käytettäessä liukuvan työajan seurantajaksoa on seurantajakson pituus 12 kuukautta.

6.3 Arkipyhäviikot

6.3.1 Säännöllinen työaika arkipyhäviikkoina

Arkipyhäviikolla arkipyhäksi sattuvan juhlapäivän aaton ja lauantain säännöllinen työaika on 8 tuntia.

Vapaapäiviä päivätyössä ja keskeytyvissä työaikamuodoissa 25 ja 35 ovat pääsiäislauantai, uudenvuodenpäivä-, vapunpäivä- ja itsenäisyyspäiväviikon lauantai, pääsiäisen, helatorstain ja joulun jälkeinen lauantai, sekä loppiaisen johdosta, mikäli loppiaisen on muuna arkipäivänä kuin lauantaina, elleivät tuotantotekniset syyt muuta vaadi.

Vappu on päivätyössä (tam 15, 16) ja keskeytyvässä vuorotyössä (tam 25, 26, 35, 36) vapunaatosta kello 14.00 alkaen vapaa-päivä.

Juhannusviikon keskiviikon klo 22 ja juhannusviikon torstain klo 22 välinen aika on kaikissa työaikamuodoissa säännöllistä työaika, joka sisältyy kausipalkkaan.

Keskeytyvässä vuorotyössä (tam 35, 36) juhannusviikon torstain klo 22.00 ja juhannusaaton klo 06.00 sekä jouluaaton aaton klo 22.00 ja jouluaaton klo 06.00 välinen aika voi olla säännöllistä työaika, jolta maksetaan kausipalkan lisäksi 200 %:n korotus-osa.

Keskeytyvässä vuorotyössä (tam 35, 36) voidaan juhannusviikon torstain yövuorolle antaa vuorovapaa, jolta maksetaan 100 %:n korotusosa. Jalostustehtaan- ja osaston työntekijän vuorovapailta maksettava korvaus määräytyy kuitenkin 6.12.5 kohdan mukaisesti.

6.3.2 Keskeytyvä vuorotyö (tam 25, 26, 35, 36) sunnuntaina, arkipyhinä ja niihin liittyvinä vapaapäivinä

Tilapäisestä koko työosaston työskentelystä keskeytyvässä vuorotyössä sunnuntaina, arkipyhinä tai niihin välittömästi liittyvinä vapaapäivinä on sovittava pääluottamusmiehen tai asianomai-

sen osaston luottamusmiehen kanssa viimeistään kolme päivää ennen kyseistä päivää.

SOV.

Tätä kohtaa ei sovelleta, kun on kyse viikoittaisen yli-työn teettämisestä vain osalla työntekijöistä.

6.3.3 Säännöllinen työaika päivätyössä (tam 15, 16) sekä keskeytyvässä vuorotyössä (tam 25, 26, 35, 36) helatorstaina ja muulle arkipäivälle kuin lauantaille sattuvana loppiaisena

Työehtosopimuksen 6.3.2 määräyksestä poiketen voidaan jalostustehtailla ja -osastoilla säännöllinen työaika järjestää päivätyössä (15, 16) ja keskeytyvässä vuorotyössä (25, 26, 35, 36) siten, että säännöllinen työvuoro voi sijoittua helatorstaille ja muulle arkipäivälle kuin lauantaille sattuvalla loppiaisella.

SOV.

Työn jatkuminen edellä mainittuina arkipyhinä tai toisena niistä selvitetään pääluottamusmiehelle hyvissä ajoin ennen kuin asianomaisen arkipyhäviikon työtuntiluettelo saatetaan työntekijöiden tietoon. Jos tasoitusjakson aikana tehdään työtä arkipyhänä, työvuorojen lukumäärässä otetaan huomioon säännöllistä työaika arkipyhäviikkoina koskevan 6.3.1-kohdan määräyksen tarkoitus.

6.4 Tes-seisokit

6.4.1 Töiden keskeytyminen tes-seisokkeina keskeytymättömässä ja jatkuvassa vuorotyössä (tam 37, 17, 27)

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä (tam 37) ja jatkuvassa vuorotyössä (tam 17, 27) keskeytetään työt juhannuksen ja joulun johdosta. Töitä ei keskeytetä höyrykattilahuoneissa, voimalaitoksissa ja niihin verrattavissa osastoissa, joiden keskeytymättömän käynti on välttämätöntä.

Juhannus

Työt keskeytetään juhannusviikon torstaina klo 22.00 ja aloitetaan juhannuksen jälkeisenä maanantaina klo 06.00. Säännöllistä päivätyötä ei suoriteta juhannusaattona.

Joulu

Työt keskeytetään jouluaaton aattona klo 22.00 ja aloitetaan tapaninpäivän jälkeisenä aamuna klo 06.00. Säännöllistä päivätyötä ei suoriteta jouluaattona.

Sulfaattiselluloosatehtaiden kalkin- ja meesanpolttouuneilla keskeytetään työt enintään kahdeksi vuorokaudeksi kerrallaan. Tänäkin aikana ylläpidetään uunien lämmitystä kuitenkin vähennytyllä työvoimalla.

6.4.2 Töiden aloittaminen ja lopettaminen tes-seisokkeina

Riippumatta 6.4.1 kohdassa mainituista töiden keskeyttämisestä ja aloittamisesta koskevista aikamääristä tulee puuhiomoiden, selluloosatehtaiden happo- ja lipeäosastojen ja niihin verrattavien, paikallisesti sovittavien osastojen työntekijöiden saapua työhön niin ajoissa, että koko tehtaan käynti pääsee määräaikana alkamaan.

6.4.3 Kunnostus- ja korjaustyöt tes-seisokkeina

Kunnostus- ja korjaustyöt voidaan teettää päivätyöntekijöillä tes-seisokkeina.

Juhannusaattona, jouluaattona ja joulupäivänä tehtävistä kunnostus- ja korjaustöistä on sovittava paikallisesti erikseen.

SOV.

Työnantajan tulee hyvissä ajoin ennen seisokin alkua selvittää asianomaisille luottamusmiehille tes-seisokkiaikana tehtävien korjaustöiden laatu ja laajuus.

Vuorotyöntekijöillä voidaan teettää kunnostus- ja korjaustöitä tes-seisokin aikana paikallisesti niin sovittaessa.

6.4.4 Töiden jatkaminen tes-seisokkina

Joulu- tai juhannusseisokkiajat ovat edellä 6.4.1 kohdassa määrätystä poiketen niiden työntekijöiden säännöllistä työaika, joiden työ jatkuu tes-seisokin ajan.

Työnantajan tulee ilmoittaa työvuorojärjestelmän mukaisesta työskentelyn jatkamisesta tes-seisokkina asianomaisille työtään jatkaville työntekijöille vähintään kaksi viikkoa ennen seisokin alkamista. Pääluottamusmiehelle ja työskentelyä jatkavien työosastojen osaston luottamusmiehelle varataan mahdollisuus esittää mielipiteensä työskentelystä seisokkiaikana ennen työnantajan ilmoituksen antamista. Liitot suosittelevat, että samassa yhteydessä sovitaan vuorovapaiden antamisen yleisistä periaatteista. Seisokin aikainen työskentely tapahtuu ilmoitetun mukaisesti riippumatta viimemainitun neuvottelun lopputuloksesta.

Työnantajalla on oikeus peruuttaa ilmoituksensa tes-seisokkityöskentelystä ilmoituksen jälkeen syntyneen ylivoimaisen esteen aiheuttamasta syystä viimeistään seitsemän vuorokautta ennen tes-seisokkityöskentelyn alkamista.

6.5 Lepoajat

6.5.1 Päivittäinen lepoaika

Päivätyössä työntekijällä on tunnin lepoaika, joka ei ole työaika. Tänä aikana työntekijä voi poistua työpaikaltaan. Paikallisesti voidaan sopia puolen tunnin lepoajasta. Lauantaisin tai arkipyhien aattoina ei lepoaika pidetä.

Vuorotyössä työntekijällä on 20 minuutin ruokailutauko työaikana tähän tarkoitukseen varatussa tilassa, ellei riittävän pitkiä taukoja ruokailua varten muuten synny.

Sovittaessa yli yhdeksän tunnin työvuoroista, sovitaan samalla työssä jaksamista edistävästä tauotuksesta.

6.5.2 Virkistystauot päivätyössä

Työntekijä voi pitää 10 minuutin virkistystauon työaikanaan kahdesti päivässä työnantajan määräämänä aikana siihen varatussa paikassa. Työntekijällä on oikeus pitää lauantaisin ja arkipyhien aattoina kaksi 10 minuutin taukoa tai yksi 20 minuutin tauko.

6.5.3 Vuorokausilepo

Vuorokausilepo määräytyy työaikalain 25 §:n mukaisesti.

Työaikalain 25 §:ssä säädetyn lisäksi voidaan vuorotyössä tilapäisesti enintään kolmen peräkkäisen vuorokausilevon aikana kerrallaan lyhentää vuorokausilepoa. Lepoajan on kuitenkin oltava vähintään viisi tuntia. Työntekijälle on annettava lyhennetyn vuorokausilevon korvaavat lepoajat mahdollisimman nopeasti, viimeistään kuitenkin työaikaissa säädetyn ajan kuluessa.

6.6 Työajan seuranta

Työnantaja on oikeutettu järjestämään työajan seurannan siten, että se ei aiheuta työntekijöille turhaa ajanhukkaa. Työntekijän, joka on estynyt menemään töihin, on ilmoitettava poissaolostaan työnjohdolle niin hyvissä ajoin kuin mahdollista ennen työvuoron alkua.

6.7 Lastaus- ja purkaustyöt

Lastaus- ja purkaustöissä ja muissa samankaltaisissa paikallisesti sovittavissa töissä voi työnantaja ilmoittamalla etukäteen mahdollisimman pian ja viimeistään edellisenä päivänä, muuttaa säännöllisen työn alkamisaikoja sekä työaikamuotoja. Säännöllinen työaika on tällöin 8 tuntia vuorokaudessa ja enintään 2 viikon pituisena ajanjaksona keskimäärin 40 tuntia viikossa.

6.8 Keskeytymätön vuorotyö (tam 37)

6.8.1 Tam 37:n käyttö

Tehdasosastoilla, joiden keskeytymätön käynti on tuotantoteknisistä syistä välttämätöntä, työskennellään 21 vuoroa viikossa.

Paikallisesti voidaan sopia keskeytymättömästä käynnistä myös muilla tehdasosastoilla.

6.8.2 Säännöllinen työaika (tam 37)

Keskeytymättömässä vuorotyössä on säännöllinen työaika 8 tuntia vuorokaudessa ja enintään vuoden pituisena ajanjaksona keskimäärin 34,5 tuntia viikossa.

6.8.3 Työvuorojärjestelmä (tam 37)

Työvuorojärjestelmä perustuu 20 vuorokauden jaksoihin seuraavasti:

iiii-aaaa-yyy--vv-

tai

aaaa-iiii-yyy--vv-

SOV.

Työvuorojärjestelmä voi sisältää 60 vuorokauden jakson, jossa vuorovapaiden tai vuosiloman antamiseksi on 14 vuorokauden vapaajakso.

Työvuorojärjestelmän sisältämä 60 vuorokauden jakso voidaan paikallisella sopimuksella jakaa kolmeksi 20 vuorokauden jaksoksi.

Lyhyt vuorokierto

Työvuorojärjestelmä voi edellä todetusta poiketen olla paikallisesti sopimalla 20 vuorokauden jaksossa lyhyenä kiertona seuraava:

aaiiyy-vv-aaiiyy--v-

12-tuntiset työvuorot

Keskeytymättömän vuorotyön (tam 37) työvuorojärjestelmä voidaan järjestää myös 12-tuntisin työvuoroin paikallisesti siitä so-

pimalla noudattaen liitteenä olevaa pöytäkirjaa 12-tuntisten työvuorojen käyttöönottamisesta.

6.8.4 Työvuorojärjestelmän valinta (tam 37)

Työnantaja valitsee käytettävän työvuorojärjestelmän ottaen huomioon paikalliset olosuhteet kuten kesätyövoiman saataavuus, järjestelyiden edellyttämät ammattitaitovaatimukset ja henkilökunnan mielipiteet. Koko tehdasta koskevana otetaan käyttöön yksi järjestelmä.

Vaihtoehto 1

Vuoro jaetaan kesäajaksi enintään viiteen ryhmään siten, että jokainen ryhmä saa eri aikaan yhtäjaksoisen 26 vuorokauden vapaajakson 18.5. – 16.9. välisenä aikana. Järjestelmässä on jokaisen yövuorojakson jälkeen 6 vuorokauden vapaajakso.

Vaihtoehto 2

Kesäajaksi muodostetaan kuudes vuoro. Tällöin kukin vuoro saa yhtäjaksoisen 22 vuorokauden vapaan 26.5. – 4.9. välisenä aikana. Järjestelmässä on jokaisen yövuorojakson jälkeen 6 vuorokauden vapaajakso.

Paikallisesti voidaan sopia edellä mainitusta poikkeavan työvuorojärjestelmän käyttöönotosta edellyttäen, että työehtosopimuksen mukainen työaika toteutuu ja työajan lyhennyksen yhteydessä 28.12.1988 sovitut periaatteet otetaan huomioon.

Lomittajille voidaan laatia vaihtoehtojen 1 ja 2 pohjalta erillinen työvuorojärjestelmä eri vuoroissa olevien työntekijöiden lomituksen järjestämiseksi. Lomittajien työvuorojärjestelmä voi sisältää 6, 22 tai 26 vuorokauden vapaan.

6.8.5 Työskentely neljässä vuorossa

Vuoron purku (tam 37)

Tuotantoseisokki voidaan 5-vuorjärjestelmässä toteuttaa siten, että määrätty aika työskennellään neljässä vuorossa, jolloin kaikilla vuoroilla on samanaikaisesti vapaajakso. Ilmoitus tällaisesta työvuorjärjestelmän muuttamisesta on tehtävä pääluottamusmiehelle vähintään kahta viikkoa ennen muutosta.

SOV.

Siirtymisestä 4-vuorjärjestelmään johtuva yhden vuoron tilapäinen purkaminen toteutetaan siten, että eri kertoina purettava vuoro vaihtuu, ellei paikallisesti toisin sovita. Purettu vuoro on työnjohdon käytettävissä.

Vuorovapaat annetaan kaikille vuoroille samanaikaisesti tuotantoseisokin yhteydessä.

Mikäli puretun vuoron työntekijän vuorovapaita ei voida antaa samanaikaisesti, ilmoitetaan vuorovapaista samaan aikaan kuin vuoron purkamisesta.

Sijoitettaessa puretun vuoron työntekijä muihin työaikamuotoihin kuin keskeytymättömään vuorotyöhön on hän oikeutettu saamaan enintään kahden kuukauden ajalta palkkaa tam 37 mukaan. Sääntöä sovelletaan 26.5. – 4.9. välisen ajan. Palkkakauden palkka lasketaan kertomalla keskituntiansio luvulla 82. Lisäksi maksetaan keskimääräisenä sunnuntaityökorotuksena 13 x keskituntiansio palkkakaudessa. Ansio sisältää muiden työaikamuotojen mahdolliset vakio lisät.

Jos työntekijän ansio uudessa työssä on keskituntiansiota korkeampi, maksetaan työntekijälle uuden työn ansion ja oman keskituntiansion erotus.

Puretun vuoron työntekijällä verotusvuoden päättyessä olevia lii-
kaa pidettyjä vuorovapaita ei teetetä takaisin, jos työntekijä on muuten työskennellyt 5-vuorjärjestelmän mukaisesti.

4-vuorjärjestelmä kesäaikana

Tehtaalla tai sen tuotantolinjalla voidaan siitä paikallisesti sopien siirtyä kesäajaksi 4-vuorjärjestelmään ilmoittamalla siitä vähin-

tään kuukausi ennen lomakauden alkamista siten, että yksi vuoro on kerrallaan vuosilomalla purkamalla yksi työvuoro. Työvuoron purun johdosta työntekijöiden vuorovapaiden lukumäärä ei muutu. Purettu työvuoro lomittaa jäljelle jäävää neljää työvuoroa. Vuosilomat annetaan tällöin poiketen työehtosopimuksen 25 §:n määräyksistä siten, että koko vuoro on yhtä aikaa poissa työstä 26 vuorokauden ajanjakson. Vuosilomajaksojen päällekkäin osuvina ajanjaksoina järjestetään tuotantoseisokki, jonka pituus on 3-12 päivää. Tänä aikana niille työntekijöille, jotka eivät ole vuosilomalla annetaan vuorovapaita.

Sovittaessa siirtymisestä 4-vuorojärjestelmään, sovitaan myös 5-vuorojärjestelmään palaamisen edellyttämistä tilapäisistä työvuorojärjestelyistä.

6.8.6 Vuorovapaajärjestelmä (tam 37)

Vuotuisen työajan tasaaminen keskimäärin 34,5 tuntiin viikossa toteutetaan vuorovapaajärjestelmällä. Keskeytymättömässä vuorotyössä ansaitaan verotusvuoden (ansaintakausi) aikana vuorovapaita tehdyistä säännöllisistä työvuoroista seuraavasti:

Vaihtoehto 1: Vuoro on jaettu enintään viiteen ryhmään

Vähintään	5	työvuoroa	= 1	vuorovapaa
"	10	"	= 2	vuorovapaata
"	15	"	= 3	"
"	20	"	= 4	"
"	25	"	= 5	"
"	30	"	= 6	"
"	35	"	= 7	"
"	39	"	= 8	"
"	44	"	= 9-10	"
"	49	"	= 10-11	"
"	54	"	= 11-12	"
"	59	"	= 12-13	"
"	64	"	= 13-14	"
"	69	"	= 14-15	"
"	74	"	= 15-16	"
"	78	"	= 16-17	"

"	83	"	= 17-19	"
"	88	"	= 18-20	"
"	93	"	= 19-21	"
"	98	"	= 20-22	"
"	103	"	= 21-23	"
"	108	"	= 22-24	"
"	113	"	= 23-25	"
"	117	"	= 24-26	"
"	122	"	= 25-28	"
"	127	"	= 26-29	"
"	132	"	= 27-30	"
"	137	"	= 28-31	"
"	142	"	= 29-32	"
"	147	"	= 30-33	"
"	152	"	= 31-34	"
"	156	"	= 32-35	"
"	161	"	= 33-37	"
"	166	"	= 34-38	"
"	171	"	= 35-39	"
"	176	"	= 36-40	"
"	181	"	= 37-41	"
"	186	"	= 38-42	"
"	191	"	= 39-43	"
"	196	"	= 40-45	"

Vähintään vuoden työsuhteessa verotusvuoden alkuun mennessä olleelle työntekijälle annetaan edellä määrätyn lisäksi yksi vuorovapaa työvuorosta verotusvuoden aikana.

Vaihtoehto 2: Kesäajaksi muodostetaan kuudes vuoro

Vähintään	5	työvuoroa	= 1	vuorovapaa
"	10	"	= 2	vuorovapaata
"	15	"	= 3	"
"	20	"	= 4	"
"	26	"	= 5	"

"	31	"	= 6	"
"	36	"	= 7	"
"	42	"	= 8	"
"	47	"	= 9-10	"
"	52	"	= 10-11	"
"	58	"	= 11-12	"
"	63	"	= 12-13	"
"	68	"	= 13-14	"
"	74	"	= 14-15	"
"	79	"	= 15-16	"
"	84	"	= 16-17	"
"	90	"	= 17-19	"
"	95	"	= 18-20	"
"	100	"	= 19-21	"
"	106	"	= 20-22	"
"	111	"	= 21-23	"
"	116	"	= 22-24	"
"	122	"	= 23-25	"
"	127	"	= 24-27	"
"	132	"	= 25-28	"
"	138	"	= 26-29	"
"	143	"	= 27-30	"
"	148	"	= 28-31	"
"	154	"	= 29-32	"
"	159	"	= 30-33	"
"	164	"	= 31-35	"
"	170	"	= 32-36	"
"	175	"	= 33-37	"
"	180	"	= 34-38	"
"	186	"	= 35-39	"
"	191	"	= 36-40	"
"	196	"	= 37-42	"

Vähintään vuoden työsuhteessa verotusvuoden alkuun mennessä olleelle työntekijälle annetaan edellä määrätyn lisäksi yksi vuorovapaa työvuorosta verotusvuoden aikana.

Edellä määrätyn lisäksi vaihtoehdossa 2 ansaitaan vuorovapaita seuraavasti:

Vähintään	60	työvuoroa	1	vuorovapaa
"	120	"	2	vuorovapaata
"	180	"	3	"

Nämä vuorovapaat annetaan ensisijaisesti vuosiloman tai vuorovapaajaksojen yhteydessä.

SOV.

Vaihtoehdossa 2 sovelletaan kahta vuorovapaataulukkoa erikseen. Perustaulukon mukaan määräytyy työvuorojärjestelmässä olevien vuorovapaiden lukumäärä ja lisätaulukon mukaan perustaulukon lisäksi annettavien vuorovapaiden määrä. Mikäli työvuorojärjestelmässä olevien vuorovapaiden määrä ylittää perustaulukon ylärajan, sovitetaan molempien taulukoiden vuorovapaat yhteen. Perustaulukon ylittävät vuorovapaat vähennetään tällöin lisätaulukon vuorovapaista.

6.8.7 Vuorovapaa (tam 37)

Vuorovapaa (v) on työehtosopimuksen mukainen vuorokausi (klo 06.00 – 06.00) ja se sijoittuu työvuorojärjestelmään pääsääntöisesti seuraavalla tavalla:

Vuorovapaita 4 vuorokauden vapaajaksoissa (lyhyt kierto) ovat:

aaiiyy-vv-aaiiyy--v-

Vuorovapaita 6 vuorokauden vapaajaksossa ovat:

yyyy--vvv-iiii

Vuorovapaita 14 vuorokauden vapaajaksossa ovat:

yyyy--vvv-vvv-vvv-iiii

Vuorovapaita 22 vuorokauden vapaajaksossa ovat:

yyyy--vvv-vvv-vvv-vvv-vvv-iiii

Vuorovapaita 24 vuorokauden vapaajaksossa (lyhyt kierto) ovat:

aaaiyy-vv-vvv-vvv-vvv-vvv-vvv-aaaiyy

Vuorovapaita 26 vuorokauden vapaajaksossa ovat:

yyyy--vvv-vvv-vvv-vvv-vvv-vvv-iiii

6.8.8 Vuorovapaan antaminen (tam 37)

Vuorovapaiden antokausi on verotusvuosi. Vuorovapaat annetaan ensisijaisesti työntekijän oman työvuorojärjestelmän mukaisesti. Jos se ei ole mahdollista, ne annetaan muuna työnantajan määräämänä ajankohtana. Vuorovapaiden antokauden päättyessä pitämättömät vuorovapaat korvataan maksamalla vuorovapaaraha antokauden päättymistä seuraavana palkanmaksupäivänä. Vuorovapaat voidaan antaa seuraavan vuoden puolella työntekijän kanssa niin sovittaessa.

SOV.

Siirtotapausten, poissaolojen ja vastaavien johdosta voidaan vuorovapaiden antamiseen tehdä muutoksia.

Vuorovapaat tulisi antaa siten, että ansaintakauden päättyessä työntekijä olisi saanut kaikki ansaitsemansa vuorovapaat, mutta myös tehnyt liikaa pitämänsä takaisin. Kun vuorovapaita ei ole voitu antaa työvuorojärjestelmän mukaisesti ja ne siirtyvät myöhemmin annettaviksi, on keskeytymättömässä vuorotyössä pyrittävä antamaan vähintään neljä vuorovapaata kerrallaan, jolloin ne annetaan neljän peräkkäisen työvuoron jaksossa.

6.8.9 Liikaa pidettyjen vuorovapaiden tasaaminen (tam 37)

Vuorovapaataulukon ylärajan ylittävät vuorovapaat teetetään takaisin siten, että vastaava määrä työntekijän työvuorojärjestelmän mukaisista vuorovapaista on työntekijän työpäiviä. Niiltä maksettava palkka sisältyy kausipalkkaan.

Mikäli työntekijä on pitänyt liikaa vuorovapaita, voidaan ne teettää takaisin jo saman vuorovapaiden ansaintakauden aikana, kuitenkin viimeistään seuraavan toukokuun 26. päivään mennessä.

Työntekijän estyessä pakottavasta syystä tekemästä takaisin liikaa pitämiään vuorovapaita työnantajan määräämänä aikana, teetetään ne takaisin muuna ajanjaksona. Mikäli pakottavasta esteestä johtuen liikaa pidettyjä vuorovapaita ei ole teetetty takaisin seuraavan toukokuun 26. päivään mennessä, peritään työntekijältä ylimääräiset vuorovapaat takaisin rahassa perimishetken vuorovapaarahan mukaisesti.

Työntekijän tehdessä pyynnöstään liikaa pitämiään vuorovapaita takaisin vapaavuorokauden aikana, tehty työ ei ole ylityötä eikä tehdyn työajan veroista viikoittaista ylityötä laskettaessa. Siitä maksettava korvaus sisältyy kausipalkkaan.

SOV.

Takaisin teetettävät vuorovapaat pyritään sijoittamaan vapaajakson alkuosaan, loppuosaan tai molempiin.

Esim. Takaisin teetettävien vuorovapaiden sijoittaminen työvuorojärjestelmän vuorovapaajaksoon:

Oma vuoro:

yyyy--vvv-ii

Työnantajan määräämä:

a) yyyy--v88-ii

b) yyyy--88v-ii

Työntekijän pyynnöstä:

c) yyyy-88-v-ii

d) yyyy--v-88ii

Oma vuoro (lyhyt kierto):

aaiiyy-vv-aaiiyy--v-

Työnantajan määräämä:

e) aaiiyy-88-aaiiyy--8-

Työntekijän pyynnöstä:

f) aaiiyy--88aaiiyy---8

Vuorovapaiden lukumäärän kirjausta on käsiteltävä kahdella eri tavalla riippuen siitä, onko vuorovapaiden teettäminen takaisin tapahtunut ennen vuorovapaiden ansaintakauden päättymistä tai sen jälkeen.

- a) Mikäli takaisin teettäminen tapahtuu ennen vuorovapaiden ansaintakauden päättymistä, ei päivä ole vuorovapaa.
- b) Mikäli takaisin teettäminen tapahtuu antokauden päättymisen jälkeen, vuorovapaita kuluu yhtä monta kuin on takaisin teetettäviä vuorovapaita.

Työntekijän joutuessa tekemään takaisin vuorovapaita pyritään työvuorosta ilmoittamaan mahdollisimman aikaisin.

Työaikalain 27 §:n viikoittaista vapaa-aikaa koskevaa säännöstä sovelletaan vuorovapaita takaisin teetettäessä.

Työntekijän sairastuessa ennen takaisin teetettävää päivää katsotaan vuorovapaa tehdyksi.

Vuorovapaaraha maksetaan, jos alitetaan vuorovapaataulukon alaraja.

SOV.

Vuorovapaiden takaisin teettämistä ja vuorovapaarahan maksamista havainnollistavat seuraavat esimerkit:

Esim. Vuoro jaettu enintään viiteen ryhmään

Työntekijä on työskennellyt vuorovapaiden määräytymiskauden aikana 130 työvuoroa keskeytymättömässä vuorotyössä.

Vuorovapaita pidetty 24

Maksettava vuorovapaaraha on $(26-24) \times 8 \times \text{kta}$ tai

Vuorovapaita pidetty 31

Takaisin teetettävien vuorovapaiden lukumäärä on $31-29 = 2$ työvuoroa.

Esim. Kuudes vuoro kesäajaksi

Työntekijä on työskennellyt vuorovapaiden määräytymiskauden aikana 130 työvuoroa keskeytymättömässä vuorotyössä.

Vuorovapaita pidetty 22

Maksettava vuorovapaaraha on $(24-22) \times 8 \times \text{kta}$.

Tämän lisäksi maksetaan vuorovapaaraha lisätaulukon mukaisesti $2 \times 8 \times \text{kta}$.

tai

Vuorovapaita pidetty 29

Takaisin teetettävien vuorovapaiden lukumäärä on $29-27 = 2$ työvuoroa.

Lisätaulukon mukaan työntekijä on ansainnut kaksi vuorovapaata, joista vähennetään kaksi takaisin teetettävää työvuoroa, jolloin ansaitut ja pidetyt vuorovapaat menevät tasan.

6.8.10 Uusi työntekijä (tam 37)

Keskeytymättömässä vuorotyössä uudelle työntekijälle ei pääsääntöisesti anneta ensimmäisen kolmen kuukauden aikana vuorovapaita, mutta hän ansaitsee vuorovapaita normaalisti. Oman vuoron ollessa vuorovapailla uuden työntekijän säännöllisten työvuorojen lukumäärä on tänä aikana sama kuin työvuorojärjestelmän vuorovapaiden lukumäärä. Näiltä työvuoroilta maksettava palkka sisältyy kausipalkkaan.

SOV.

Oman vuoron ollessa vuosilomalla tai vuorovapailla uudelle työntekijälle annetaan henkilökohtainen työtuntijärjestelmä mahdollisimman aikaisin. Mikäli työtuntijärjestelmää ei ole ilmoitettu, vuorovapaat annetaan työvuorojärjestelmän mukaisesti.

Vapaajakson aikana uuden työntekijän työpäivinä voidaan käyttää kaikkia päiviä lukuun ottamatta vapaajakson ensimmäistä ja viimeistä vuorokautta.

6.8.11 Työskentely kesken vuorovapaiden (tam 37)

Mikäli työntekijä sovitusti tekee töitä vuorovapaapäivänä, vastaava määrä vuorovapaita siirtyy annettavaksi myöhemmin ansaintakauden aikana.

6.8.12 Koulutus ja vuorovapaat (tam 37)

Työnantajan järjestäessä ammatillista jatko-, täydennys- tai uudelleen koulutusta, yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain tai Paperiteollisuuden yleissopimuksen edellyttämää koulutusta vuorovapaat eivät kulu vaan siirtyvät myöhemmin annettaviksi.

Ay-koulutuksen aikana vuorovapaat kuluvat riippumatta siitä, kuuluuko kurssi liittojen välisen koulutustyöryhmän hyväksymien kurssien mukaisesti työnantajan tuen piiriin vai ei.

6.8.13 Tes-seisokeista ansaittavat vuorovapaat

6.8.13.1 Vuorovapaiden ansainta tes- seisokkityöskentelystä

Työntekijän säännöllinen työ jatkuu koko tes-seisokin

Työntekijä, jonka säännöllinen työ jatkuu koko tes-seisokin ajan, ansaitsee kultakin seisokilta kolme vuorovapaata keskeytymättömässä vuorotyössä (tam 37), kaksi vuorovapaata jatkuvassa 2-vuorotyössä (tam 27) ja yhden vuorovapaan jatkuvassa 1-vuorotyössä (tam 17).

Työntekijällä on oikeus edellä määrättyihin vuorovapaisiin myös silloin, kun hän on tes-seisokin aikana työvuorojärjestelmän mukaisella vapaalla tai vuosilomalla.

Mikäli saman verotusvuoden aikana joului- ja juhannusseisokkien työvuorojärjestelmien mukaisten tehtyjen työvuorojen yhteenlaskettu määrä ylittää ensimmäisen kappaleen mukaan ansaittujen vuorovapaiden määrän, annetaan työntekijälle tehtyjen työvuorojen ja ansaittujen vuorovapaiden erotusta vastaava määrä ylimääräisiä vuorovapaita.

Työntekijä työskentelee vain osan tes-seisokkia tai toimii sijaisena

Työntekijä ansaitsee tes-seisokkityöskentelystä, edellä todetusta poiketen, tehtyjä työvuoroja vastaavan määrän vuorovapaita silloin, kun

- työntekijän säännöllinen työ jatkuu koko tes-seisokin ajan, mutta työntekijä työskentelee vain osan tes-seisokin työvuorojärjestelmän mukaisista työvuoroistaan,
- työntekijän säännöllinen työ jatkuu vain osan tes-seisokkia,
- kun työntekijä työskentelee omassa vuorossaan työehtosopimuksen 6.4.2 kohdan tarkoittamissa aloittamis- ja lopettamistoissa tai
- työntekijä työskentelee sijaisena tes-seisokkina jatkuvassa työssä, jolloin työntekijä ansaitsee vuorovapaita kuitenkin enintään yhdeltä työvuorolta tes-vuorokaudessa tai vain ensimmäiseltä toisiaan seuraavilta työvuoroilta.

SOV.

Sijaisena työskentelevän työntekijän oman säännöllisen työn jatkuessa koko tes-seisokin ajan, on työntekijä oikeutettu ainoastaan tämän kohdan ensimmäisen kappaleen perusteella ansaittaviin vuorovapaisiin.

Palovartijat ja vastaavissa tehtävissä työskentelevät työntekijät (tam 37)

Tes-seisokkina keskeytymättömässä vuorotyössä työskentelevät palovartijat ja vastaavanluonteisessa, muussa kuin omassa työssään työskentelevät työntekijät ansaitsevat puoli vuorovapaa kultakin tes-seisokin aikana tekemältään työvuorolta.

Työsuhteen kestoedellytys

Työntekijä ansaitsee tämän kohdan määräysten mukaisesti vuorovapaita, mikäli hänen työsuhteensa on kestänyt vähintään kolme kuukautta ennen asianomaisen tes-seisokin alkamista.

6.8.13.2 Poissaolon vaikutus tes-seisokkityöskentelystä ansaittaviin vuorovapaisiin

Työntekijällä ei ole oikeutta vuorovapaisiin, jos työntekijä on poissa jokaisesta tes-seisokin aikaisen työvuorojärjestelmän mukaisesta työvuorostaan muusta kuin vuosilomasta johtuvasta syystä.

6.8.13.3 Korjaus- ja eräät aloittamis- ja lopettamistyöt tes-seisokkina

Korjaustyöt tai työt, jotka pääluottamusmiehen kanssa tehdyn sopimuksen nojalla tilapäisesti tehdään tes-seisokkiaikana, eivät oikeuta vuorovapaisiin. Vuorovapaita ei ansaita sellaisista muussa kuin omassa työvuorossa tehtävissä lopettamis- ja aloittamistöistä, jotka työntekijä tekee välittömästi tes-seisokkia edeltäneen työvuoronsa jälkeen tai välittömästi ennen seisokin jälkeistä työvuoroaan.

6.8.13.4 Tes-seisokkityöskentelystä ansaittujen vuorovapaiden antaminen

Tes-seisokkityöskentelystä ansaittavat vuorovapaat annetaan viimeistään kuuden kuukauden kuluessa asianomaisen tes-seisokin päättymisestä, jollei paikallisesti ole sovittu muusta antojasta.

Työnantajan tulee ilmoittaa tässä kohdassa tarkoitettujen vuorovapaiden antamisesta vähintään viikkoa etukäteen.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työntekijän aloitteesta kunkin tes-seisokista ansaittavan vuorovapaan korvaamisesta kahdeksan tunnin keskituntiansiota vastaavalla rahakorvauksella. Mikäli sopimus on tehty ennen tes-seisokin alkamista, korvaus maksetaan tes-seisokin ajalta maksettavan palkan yhteydessä. Muussa tapauksessa korvaus maksetaan sen palkkakauden palkanmaksun yhteydessä, jolloin korvausta koskeva sopimus on tehty.

6.8.13.5 Muiden vuorovapaiden ansainta ja kuluminen tes-seisokkina

Tes-seisokkien aikana tämän pykälän 8.6 ja 9.5 kohdan mukaisia vuorovapaita ei ansaita eikä anneta.

SOV.

Työvuorojärjestelmässä oleva vuorovapaa ei kulu juhannusviikon torstaina eikä jouluaaton aattona.

6.9 Päivätyö, keskeytyvä 2-vuorotyö sekä jatkuva 1- ja 2-vuorotyö (tam 15, 16, 25, 26, 17 ja 27)

6.9.1 Säännöllinen työaika päivätyössä (tam 15, 16)

Säännöllinen työaika päivätyössä on 8 tuntia vuorokaudessa ja 5 päivää viikossa tai enintään 2 viikon pituisena ajanjaksona keskimäärin 40 tuntia viikossa.

Paikallisesti voidaan sopia kuitenkin enintään 12 tunnin säännöllisestä vuorokautisesta työajasta. Työajan tulee tällöin tasoittua keskimäärin enintään 40 tuntiin enintään 52 viikon tasoittumisen jakson aikana.

Mikäli työsäännöissä ei ole toisin määrätty tai asiasta paikallisesti toisin sovita, työaika alkaa päivätyössä klo 07.00 ja päättyy klo 16.00.

Lauantaisin tai arkipyhien aattoina alkaa työaika päivätyössä klo 06.00 ja päättyy klo 14.00, ellei paikallisesti toisin sovita. Tällöin työvuorokausi vaihtuu normaalista työvuorokaudesta poiketen klo 06.00.

Tuotantoteknisten syiden vaatiessa tehdään päivätyötä myös pääsiäislauantaina.

6.9.2 Säännöllinen työaika keskeytyvässä 2-vuorotyössä ja jatkuvassa 1- ja 2-vuorotyössä (tam 25, 26, 17 ja 27)

Keskeytyvän 2-vuorotyön sekä jatkuvan 1- ja 2-vuorotyön säännöllinen työaika on 8 tuntia vuorokaudessa ja enintään 8 viikon pituisena ajanjaksona keskimäärin enintään 40 tuntia viikossa.

Paikallisesti voidaan sopia kuitenkin enintään 12 tunnin säännöllisestä vuorokautisesta työajasta. Työajan tulee tällöin tasoittua keskimäärin enintään 40 tuntiin enintään 52 viikon tasoittumisen jakson aikana.

Jatkuvassa 2-vuorotyössä voidaan paikallisesti sopia käytettäväksi pääsäännöstä poikkeava ja liittojen hyväksymä työvuorojärjestelmä.

Mikäli mahdollista, on sunnuntain ajaksi keskeytyvässä työssä viikon toinen vapaapäivä lauantai. Jos toinen vapaapäivä on liikkuva, tulee sen ilmetä etukäteen laaditusta työtuntijärjestelmästä.

Jos työntekijä, jonka vapaapäivät ovat kiinteitä, tulee sovitusti työhön vapaapäivänään, on hänen vapaapäivänsä samanaikaisesti sovittava joksikin muuksi saman tai seuraavan viikon päiväksi. Tällöin hänen säännöllinen työaikansa ei saa ylittää 48 tuntia viikossa eikä keskimäärin 40 tuntia kahden peräkkäisen viikon aikana.

6.9.3 Vuorovapaat päivätyössä (tam 15, 16)

Vuotuista työaikaa lyhennetään otsikossa mainituissa työaika-
muodoissa vuorovapaita antamalla. Vuorovapaita ansaitaan ve-
rotusvuoden (ansaintakausi) aikana tehdyistä säännöllisistä työ-
vuoroista tai työpäivistä seuraavasti:

Väh.	16	työvuoroa/työpäivää	= 1	vuorovapaa
"	33	"	= 2	vuorovapaata
"	49	"	= 3	"
"	65	"	= 4	"
"	82	"	= 5	"
"	98	"	= 6	"
"	114	"	= 7	"
"	131	"	= 8	"
"	147	"	= 9	"
"	163	"	= 10	"
"	180	"	= 11	"
"	204	"	= 13	"

SOV.

Mikäli työntekijän säännöllinen viikoittainen työaika on
sopimuksen tai käytännön perusteella alle 40 tuntia,
hän ei ole oikeutettu tämän kohdan mukaisiin vuorova-
paisiin.

Mikäli työntekijä saa paikallisen sopimuksen tai käytän-
nön perusteella pidemmän kuin 30 päivän vuosiloman
tai säännöllisesti vuosittain toistuvia ylimääräisiä va-
paapäiviä, vähennetään tällaiset loma- ja vapaapäivät
tämän kohdan perusteella ansaituista vuorovapaista.

Vuorovapaiden antokausi on 1.3. – 28.(29).2. välinen aika. Vuo-
rovapaat annetaan työnantajan määrääminä ajankohtina ja työ-
tuntijärjestelmän mukaisina työpäivinä. Työnantajan tulee ilmoit-
taa vuorovapaista vähintään kaksi viikkoa ennen niiden antamis-
ta.

Pitämättömät vuorovapaat korvataan maksamalla vuorovapaa-
raha antokauden päättymistä seuraavana palkanmaksupäivänä.
Vuorovapaat voidaan antaa työntekijän kanssa niin sovittaessa
antokauden päättymistä seuraavan toukokuun loppuun mennessä.

Vuorovapaita voidaan sovittaessa antaa myös etukäteen ennen
1.3. alkavaa antokautta.

Mikäli työntekijä on pitänyt liikaa vuorovapaita, voidaan vuorovapaat teettää takaisin jo saman vuorovapaiden antokauden aikana kuitenkin viimeistään antokauden päättymistä seuraavan toukokuun loppuun mennessä.

Liikaa pidetyt vuorovapaat voidaan työntekijän pyynnöstä vähentää palkasta siten, että kustakin liikaa pidetystä vuorovapaasta vähennetään kahdeksan tunnin palkka keskituntiansion mukaan.

6.9.4 Vuorovapaat keskeytyvässä 2-vuorotyössä (tam 25, 26)

Vuotuista työaikaa lyhennetään otsikossa mainituissa työaika-
muodoissa vuorovapaita antamalla. Vuorovapaita ansaitaan verotusvuoden (ansaintakausi) aikana tehdyistä säännöllisistä työvuoroista tai työpäivistä seuraavasti:

Väh.	16	työvuoroa/työpäivää	=1	vuorovapaa
"	33	"	=2	vuorovapaata
"	49	"	=3	"
"	65	"	=4	"
"	82	"	=5	"
"	98	"	=6	"
"	115	"	=7	"
"	131	"	=8	"
"	147	"	=9	"
"	164	"	=10	"
"	180	"	=11	"
"	204	"	=13,5	"

Vuorovapaat annetaan noudattaen 9.3 kohdan vuorovapaiden antamista koskevia määräyksiä.

6.9.5 Vuorovapaat jatkuvassa 1- ja 2-vuorotyössä (tam 17, 27)

Vuotuista työaika lyhennetään otsikossa mainituissa työaika-muodoissa vuorovapaita antamalla. Vuorovapaita ansaitaan verotusvuoden (ansaintakausi) aikana tehdyistä säännöllisistä työvuoroista tai työpäivistä seuraavasti:

Väh.	14	työvuoroa/työpäivää	= 1	vuorovapaa
"	29	"	= 2	vuorovapaata
"	43	"	= 3	"
"	58	"	= 4	"
"	72	"	= 5	"
"	87	"	= 6	"
"	101	"	= 7	"
"	115	"	= 8	"
"	130	"	= 9	"
"	144	"	= 10	"
"	159	"	= 11	"
"	173	"	= 12	"
"	188	"	= 13	"
"	202	"	= 14	"

Vuorovapaat annetaan noudattaen 9.3 kohdan vuorovapaiden antamista koskevia määräyksiä.

6.10 Keskeytyvä 3-vuorotyö (tam 35, 36)

6.10.1 Säännöllinen työaika (tam 35, 36)

Keskeytyvässä 3-vuorotyössä säännöllinen työaika on 8 tuntia vuorokaudessa ja enintään kahdeksan viikon pituisena ajanjaksona 40 tuntia viikossa.

Paikallisesti voidaan sopia enintään 12 tunnin säännöllisestä vuorokautisesta työajasta. Työajan tulee tällöin tasoittua keskimäärin enintään 40 tuntiin enintään 52 viikon tasoittumisjakson aikana.

6.10.2 Vuorovapaat keskeytyvässä 3-vuorotyössä (tam 35, 36)

Vuotuista työaika lyhennetään vuorovapaita antamalla. Vuorovapaat ansaitaan verotusvuoden (ansaintakausi) aikana tehdyistä säännöllisistä työvuoroista seuraavasti:

Väh.	11	työvuoroa/työpäivää	=1	vuorovapaa
"	22	"	=2	vuorovapaata
"	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	"

SOV.

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

Vuorovapaat annetaan noudattaen 6.9.3 kohdan vuorovapaiden antamista koskevia määräyksiä.

6.10.3 Helluntaiaaton yövuoro (tam 35, 36)

Helluntaiaaton yövuoro on säännöllistä työaika. Mikäli työnantaja ei teetä helluntaiaaton yövuoroa, tulee työnantajan ilmoittaa siitä vähintään 30 vuorokautta etukäteen. Työntekijällä on oikeus kausipalkkaansa vähentämättömänä, vaikka helluntaiaattona ei työskenneltäisi.

6.10.4 Työskentely toisena pääsiäispäivänä (tam 35, 36)

Toinen pääsiäispäivä ei ole keskeytyvässä 3-vuorotyössä työpäivä, ellei paikallisesti toisin sovita.

6.11 Arkipyhäviikoilta ansaittavat vuorovapaat työaikamuodoissa 17, 27, 16, 26 ja 36

Otsikossa mainituissa työaikamuodoissa ansaitaan yksi palkallinen vuorovapaa uudenvuodenpäivä-, loppiais-, vapunpäivä- sekä itsenäisyyspäiväviikon lauantailta, mikäli kyseinen pyhäpäivä ei satu lauantaksi tai sunnuntaiksi. Kyseinen vuorovapaa annetaan kolmen kuukauden kuluessa ansaitsemisesta.

Lisäksi näissä työaikamuodoissa ansaitaan yksi palkallinen vuorovapaa pääsiäisen ja joulun jälkeiseltä lauantailta, mikäli se ei ole pyhäpäivä.

Työaikamuodoissa 26 ja 36 ansaitaan helatorstaiviikon lauantailta yksi palkallinen vuorovapaa. Kyseinen vuorovapaa annetaan kolmen kuukauden kuluessa ansaitsemisesta.

SOV.

Vuorovapaa ansaitaan, mikäli em. lauantai sisältyy jaksoon, jolloin työnantajalla on palkanmaksuvelvollisuus tai työntekijä on työnjohdon luvalla pois työstä.

Jatkuvissa työaikamuodoissa (tam 17, 27) pääsiäislauantaina, I- ja II-pääsiäispäivänä, helatorstaiviikon lauantaina ja helluntaina olevat työntekijän työvuorojärjestelmän mukaiset työvuorot sisältyvät perusosaltaan kausipalkkaan ja niistä ansaitaan tehtyä työtä vastaavasti vuorovapaita. Vuorovapaat annetaan työvuorojärjestelmän mukaisista työvuoroista kolmen kuukauden aikana ansaitsemisesta.

Jatkuvassa 2-vuorotyössä (tam 27) ansaitaan työvuorojärjestelmässä olevan vapunaaton iltavuorossa tehtyä työtä vastaava vuorovapaa. Se annetaan työvuorojärjestelmän mukaisesta työvuorosta verotusvuoden loppuun mennessä.

6.12 Kaikissa työaikamuodoissa sovellettavat vuorovapaamääräykset

6.12.1 Vuorovapaiden taseaus

Ansaintakauden päättymiseen mennessä ei työntekijällä tulisi olla liikaa pidettyjä eikä pitämättömiä vuorovapaita.

Jos työntekijällä on ansaintakauden päättyessä liikaa pidettyjä vuorovapaita, teetetään ne takaisin. Pitämättä olevat vuorovapaat annetaan antokauden kuluessa. Ellei niitä ole voitu antaa, maksetaan vuorovapaaaraha.

6.12.2 Säännöllisiin työvuoroihin rinnastettavat työvuorot

Säännöllisiin työvuoroihin tai työpäiviin rinnastetaan:

- pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun sijaisena toimimisen johdosta enintään 28 kalenteripäivän aikana kerrallaan jossakin muussa työaikamuodossa tehdyt työvuorot;
- työvuorot, jotka työntekijä on oikeutettu saamaan palkalliseksi vapaaksi 23 §:n kohtien 3 - 8 sekä 24 §:n perusteella;
- työnantajan määräämän ja kustantaman sekä Paperiteollisuuden yleissopimuksen 7. kohdan tarkoittaman työnantajan ansionmenetyksen korvauksen piiriin kuuluvan koulutuksen ajalle sisältyvät työvuorot, kuitenkin yhteensä enintään 20 työvuoroa verotusvuoden aikana;
- Paperiliiton hallituksen, liittovaltuuston ja liittokokouksen ajalle sisältyvät työvuorot;
- työvuorot, joilta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa;
- jos työvuorojärjestelmän mukaisesta tehdystä työvuorosta 4 tuntia tai enemmän sisältyy kausipalkkaan, ansaitaan siltä vuorovapaita kyseessä olevan työaikamuodon mukaisesti;

SOV.

Samasta työvuorosta ansaitaan ainoastaan yhden työaikamuodon mukaisesti vuorovapaita, jos työaikamuoto muuttuu keskellä työvuoroa.

- vuorovapaat, jotka pidetään antokauden jälkeen;
- tes-seisokkiaikoina työskentelystä ansaitut vuorovapaat (6.8.13) sen työaikamuodon työvuorojen mukaisesti, jossa vuorovapaa on pidetty;
- työaikalain 21 §:n (lisä- ja ylityökorvaus vapaa-aikana) perusteella vapaana annettavaksi sovitut työvuorot;
- enintään 12-tuntisia työvuoroja koskevan paikallisen sopimuksen perusteella annettavat tasaamisvapaat.

6.12.3 Vuorovapaat ja sairaus

Vuorovapaat kuluvat sinä aikana, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa.

Sairaana olevaa työntekijää ei saa määrätä vuorovapaille. Mikäli vuorovapaat annetaan osastolle, tuotantolinjalle tai työvuorolle samanaikaisesti, vuorovapaat kuluvat.

Mikäli työntekijälle on ilmoitettu vuorovapaista, ja hän tämän jälkeen sairastuu, vuorovapaat kuluvat.

6.12.4 Vuorovapaat ja isyysvapaa

Vuorovapaat eivät kulu eivätkä kartu isyysvapaan aikana.

6.12.5 Vuorovapailta maksettava korvaus

Vuorovapailta maksettava korvaus sisältyy kausipalkkaan. Lisäksi maksetaan 15 §:n mukainen keskimääräinen lisien ja palkkioiden osuus. Sunnuntaina tai arkipyhänä olevalta vuorovapaalta maksetaan sunnuntaityön korotusosa.

Mikäli vuorovapaa tai puoli vuorovapaata korvataan rahassa, maksetaan keskituntiansion perusteella määräytyvä vuorovapaaraha.

Työvuorojärjestelmässä olevasta vuorovapaasta maksetaan 200 %:n korotusosa uudenvuoden aaton klo 06.00 ja seuraavan arkipäivän klo 06.00 välisenä aikana. Samoin menetellään pääsiäislauantaina, I- ja II-pääsiäispäivänä, helluntaiaattona ja hellun-

taina sekä sunnuntaiksi sattuvana itsenäisyyspäivänä työvuorojärjestelmässä olevien vuorovapaiden suhteen.

Annettaessa vuorovapaa työvuorosta maksetaan 200 %:n korotusosa uudenvuodenaaton kello 14.00 ja seuraavan arkipäivän aamun klo 06.00, pääsiäislauantain kello 14.00 ja pääsiäisen jälkeisen tiistain kello 06.00 sekä helluntaiaaton kello 22.00 ja helluntain jälkeisen päivän kello 06.00 välisenä aikana olevalta vuorovapaalta. Sunnuntaiksi sattuvana itsenäisyyspäivänä olevalta vuorovapaalta maksetaan 200 %:n korotusosa. Perusosa sisältyy kausipalkkaan.

6.12.6 Vuorovapaat työsuhteen päättyessä

Työntekijän työsuhteen päättyessä maksetaan pitämättä olevilta vuorovapailta vuorovapaaraha. Liikaa pidetyiltä vuorovapailta maksettu korvaus vähennetään lopputilistä.

SOV.

Mikäli työntekijä on pitänyt tai tulisi pitämään liikaa vuorovapaita, ei irtisanomisaikana ole tarkoituksenmukaista antaa vuorovapaita.

6.12.7 Vuorovapaiden yhteensovitus (tam 15, 16, 17, 25, 26, 27, 35, 36)

Työntekijän työskennellessä verotusvuoden aikana eri työaika-muodoissa, ansaitaan tehdyistä säännöllisistä työvuoroista vuorovapaita kyseisten työaikamuotojen vuorovapaataulukoiden mukaisesti, kuitenkin vähintään työehtosopimuksen 6.9.3 kohdan vuorovapaataulukon mukaisesti.

7 § Työajan enimmäismäärä ja hätätyö

7.1 Ylityö

Työntekijää saa pitää hänen suostumuksellaan ylityössä työaikalain 17 §:n mukaisesti.

SOV.

Ylityö on rajoitettava sellaisiin tapauksiin, jotka tuotannon säännöllisen kulun kannalta ovat välttämättömiä eikä töitä voida suorittaa säännöllisenä työaikana.

Työntekijän työaika ylityö mukaan lukien ei saa ylittää keskimäärin 48:aa tuntia viikossa verotusvuoden pituisena yhtenä ajanjaksona.

SOV.

Työajan enimmäismäärään lasketaan kaikki tehdyt tunnit sisältäen säännöllisen työajan, lisätyön, ylityön, aloittamis- ja lopettamistyön sekä hätätyön.

9.12.2019 alkavan ja 20.12.2020 päättyvän verotusvuoden aikana voidaan 7.1 toisen kappaleen sijasta noudattaa seuraavaa määräystä: Työaikalain (605/1996) 19 §:ssä tarkoitetun ylityön enimmäismäärää (250 tuntia) seurataan verotusvuoden pituisena yhtenä ajanjaksona. Paikallisesti sovittavan lisäylityön enimmäismäärä on 80 tuntia verotusvuoden aikana.

7.2 Hätätyö

Hätätyötä voidaan teettää työaikalain 19 §:n mukaisesti.

SOV.

Ratkaisut työaikalain mukaisen hätätyön teettämisestä on tehtävä huolellisesti ja johdonmukaisesti. Määräys hätätyöhön pyritään antamaan olosuhteet huomioon ottaen kirjallisesti. Määräyksessä tulee mainita hätätyönä teetetävä työ ja määräyksen antaja. Määräyksestä annetaan jäljennös työsuojeluvaltuutetulle.

Luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle varataan mahdollisuus liittää lausuntonsa työsuojeluviranomaiselle tehtävään hätätyöilmoitukseen. Ilmoituksesta annetaan jäljennös työsuojeluvaltuutetulle.

8 § Jalostustehtaita ja -osastoja koskevat määräykset

8.1 Viikonlopputyöskentely

Jalostustehtaiden- ja osastojen työntekijöiden säännöllinen työaika voidaan järjestää 6 §:n määräyksistä poiketen paikallisesti siitä sopimalla myös lauantain ja sunnuntain aikana tai toisena näistä päivistä muussa kuin keskeytymättömässä vuorotyössä (tam 37) tilapäisesti ennalta ilmoitetun enintään kahden kuukauden määräajan kestäväenä ajanjaksona enintään 12 tunnin säännöllisinä työvuoroina tai yhtenä työvuorona.

Muist. 1 Jalostustehtailla ja -osastoilla tarkoitetaan työehtosopimuksen numero 43 ammattiryhmittelyn mukaisia K-ryhmän työpaikkoja.

SOV.

Viikonlopputyöskentelyä ei käytetä sellaisessa tehtaassa, joka normaalisti käy tam 37:ssä.

Työtä ei voida järjestää edellä olevalla tavalla pysyvästi seitsemänä päivänä viikossa niin, että viikon alku maanantaista perjantaihin tai lauantaihin käytäisiin esimerkiksi tam 35:ssä tai 26:ssä ja viikonloppu 12 tunnin työvuoroin.

Viikonloppuvuoroina työssä voivat olla myös muut kuin tehtaalla vakituisesti työskentelevät työntekijät.

Työntekijä ansaitsee pidemmistä säännöllisistä työvuoroista vuorovapaita sen vuorovapaataulukon mukaan, jonka mukaisessa työaikamuodossa työtä asianomaisella osastolla muutoin tehdään. Työvuorojen lukumäärää laskettaessa otetaan kahdeksaa tuntia pidemmät työvuorot huomioon suhteuttamalla työvuoron pituus kahdeksaan tuntiin. Tällöin esimerkiksi yhtä 12 tunnin työvuoroa pidetään 1,5 työvuorona.

8.2 Tuotannon keskeyttäminen pääsiäisenä tai helluntaina

Tuotannon keskeyttämisestä pääsiäisen tai helluntain ajaksi jalo-
lostustehtaalla ja -osastolla on työnantajan ilmoitettava pääluot-
tamusmiehelle viimeistään 30 vuorokautta ennen juhlapyhän al-
kua. Tällöin kausipalkka maksetaan vähentämättömänä ja vuo-
rovapaita ei ansaita eikä anneta.

8.3 Työaikamuodon tai työvuoron muuttaminen tai vuorovapaiden ennakkoilmoitusaika

Muutettaessa työaikamuotoa, työvuoroa tai vuorovapaiden an-
tamisajankohtaa on ennakkoilmoitusaika seitsemän päivää.

III PALKKAMÄÄRÄYKSET

9 § Töiden järjestäminen

Kussakin tehtaassa työnantaja määrittää yhteistyössä henkilös-
tön edustajien kanssa miehityksen ja toimintatavat. Yhteistyön
tavoite on henkilöstön työn sisältöön ja tehtäväjärjestelyyn liitty-
vän asiantuntemuksen kuuleminen tarkoituksenmukaisen toi-
minnan varmistamiseksi. Erityistä huomiota yhteistyössä tulee
kiinnittää henkilöstön oikeaan lukumäärään.

Miehityksen ja toimintatapojen määrittämisessä otetaan huomioon
työntekijöiltä edellytettävät ammattitaitovaatimukset ja työturval-
lisuusnäkökohdat.

10 § Palkkauksen määräytyminen

10.1 Palkkojen määräytymisen periaatteet

Kussakin tehtaassa sovitaan paikallisesti tehtävien vaativuuteen
ja työntekijän käytettävyyteen perustuva sekä työvoiman jous-
taa käyttöä edistävä palkkausjärjestelmä.

SOV.

Palkkausjärjestelmään liittyvässä tehtävien vaativuuden
arvioinnissa käytetään työehtosopimuksen liitteenä
olevaa vaativuuden arviointijärjestelmää. Paikallisesti

voidaan sopia myös muusta tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmästä, joka saatetaan liittojen tietoon ennen sen käyttöönottoa.

Työntekijälle voidaan maksaa tehtäväkohtaisen palkan lisäksi kausipalkkaan sisältyvää työnsuoritukseen ja pätevyyteen perustuvaa palkanosaa, jonka perusteet ja määrä sovitaan paikallisesti.

10.2 Kausipalkka

Työntekijöiden palkat maksetaan kausipalkkana siten kuin jäljempänä 13 §:ssä määrätään.

Kausipalkat sovitaan kussakin tehtaassa erikseen työnantajan ja pääluottamusmiehen välisellä sopimuksella noudattaen 10.1 kohdan mukaisesti sovittua palkkausjärjestelmää. Kausipalkkojen sopimisessa otetaan huomioon tehtävän vaativuus ja muut työnsuorittamiseen vaikuttavat tekijät niin, että palkat tulevat oikeudenmukaisessa suhteessa porrastetuiksi.

Alin kausipalkka on 30.3.2020 alkaen 940,67 euroa ja 1.3.2021 alkaen 959,49 euroa.

Tämän kohdan mukaisesti sovittuja kausipalkkoja noudatetaan työehtosopimuksen osana.

11 § Muutosten vaikutus palkkaukseen

11.1 Muutosten arviointi ja kirjaaminen

Sovittaessa palkkausjärjestelmästä 10.1 todetun mukaisesti, sovitaan myös periaatteista, joiden mukaan tehtävien vaativuudessa ja työntekijän käytettävyydessä tapahtuneet muutokset vaikuttavat kausipalkkoihin. Samalla sovitaan tehtävien vaativuusarvioinnin ylläpidon ja tarkastelun periaatteet. Ylläpito ja tarkastelu suoritetaan tarvittaessa, kuitenkin vähintään kerran vuodessa.

SOV.

Uuden palkkausjärjestelmän käyttöönottoa seuraavan kahden vuoden aikana edellä tarkoitettu ylläpito ja tarkastelu suoritetaan vähintään kaksi kertaa vuodessa.

Työnantaja kirjaa tehtävien vaativuusarvioinnin ylläpitoon ja tarkasteluun vaikuttavat muutokset työtehtävissä. Kirjaukset saataan pääluottamusmiehen tietoon.

SOV.

Kirjauksesta riippumatta työt suoritetaan siten, kuin töiden järjestämisestä 9 §:ssä on määrätty.

11.2 Erimielisyydet

Palkkausjärjestelmää sekä kausipalkkoja koskevat erimielisyydet voidaan saattaa liittojen käsiteltäväksi työehtosopimuksen 27 §:n määräyksiä noudattaen.

Ellei asiasta päästä liittojen välillä yhteisymmärrykseen, voidaan erimielisyys alistaa ratkaisulautakunnan ratkaistavaksi.

12 § Suorituspalkat

12.1 Suorituspalkkatyö ja sen teettäminen

Suorituspalkkaustapoja ovat urakka ja palkkiopalkka.

Suorituspalkkatyönä voidaan teettää työ, joka on laadultaan sellaista, että työntekijän palkkaus voidaan määrätä suoritettun työn laadun tai määrän perusteella.

Suorituspalkkatyöstä maksetaan työntekijälle vähintään vastaavanlaisessa työssä maksettava kausipalkka.

12.2 Hinnoittelusta sopiminen

Suorituspalkkatyön hinnoittelusta sovitaan paikallisesti, mikäli mahdollista, jo ennen työn alkamista. Suorituspalkkatyön hinnoittelusta tehty sopimus on voimassa määräajan tai irtisanomisen varaisena toistaiseksi. Suorituspalkkatyön hinnoittelusta tehty sopimus pidetään työpaikoilla asianomaisten työntekijöiden nähtävillä.

Ellei hinnoittelusta päästä sopimukseen, tehdään työ kausipalkalla. Hinnoittelua koskevat erimielisyydet käsitellään työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

12.3 Hinnoittelun muuttaminen

Hinnoittelun perusteita voidaan työnantajan tai työntekijöiden aloitteesta arvioida uudelleen neuvottelemalla asiasta paikallisesti. Mikäli perusteltuja syitä ilmenee, yksikköhinta on korjattava. Tarkistettua yksikköhintaa sovelletaan sopimuksen tekohetkestä lukien.

Sinä aikana, kun käydään hinnoittelun muuttamista koskevia neuvotteluja ja työn tulos säilyy ennallaan, maksetaan työntekijän palkka hänen keskituntiansionsa mukaan.

12.4 Urakka- ja palkkiotyö ylityönä

Jos urakka- tai palkkiotyötä on tehtävä ylityönä tai muuna kuin arkipäivänä, on siitä maksettava 16 §:ssä edellytetty korotettu palkka.

13 § Palkanmaksu

13.1 Palkkakausi

Palkkakausi on kaksi työehtosopimuksen mukaista työviikkoa.

Vajaa palkkakausi on palkkakausi, jolloin on tes-seisokki (6.4.1) tai jolloin itsenäisyyspäivä tai kirkollinen juhlapäivä on muuna arkipäivänä kuin lauantaina ja työntekijän työvuoro- tai työtuntijärjestelmän säännöllisten työvuorojen ja vuorovapaiden lukumäärä kerrottuna luvulla 8 on vähemmän kuin 80.

13.2 Kausipalkka

Työntekijälle maksetaan palkka kausipalkkana, joka on palkkauden säännöllisen työajan aikatyön palkka.

Tehtäessä säännöllistä työtä tes-seisokin (6.4.1) aikana perusosa ei kuitenkaan sisälly kausipalkkaan lukuun ottamatta 6.3.1 kohdan viidennessä kappaleessa tarkoitettua työtä.

Kausipalkasta saadaan tuntipalkka jakamalla kausipalkka luvulla 82 keskeytymättömässä vuorotyössä (tam 37) ja luvulla 80 muissa työaikamuodoissa.

Työaikamuodon tai työvuoron vaihtuessa palkkakauden aikana kausipalkan kerroin on 80. Työvuoron vaihtuessa keskeytymättömässä vuorotyössä (tam 37) on kausipalkan kerroin 82.

13.3 Palkkapäivä

Palkkapäivä on palkkakauden jälkimmäisen viikon perjantai, jolloin maksetaan edellisen palkkakauden kausipalkka, lisät ja korvaukset.

Mikäli palkkapäivä sattuu vapunpäiväksi, itsenäisyyspäiväksi tai kirkolliseksi pyhäpäiväksi, maksetaan palkka edellisenä arkipäivänä.

Palkkapäivästä voidaan sopia paikallisesti toisin.

13.4 Palkkaperusteiden muutokset

Pysyvät muutokset palkkaperusteissa otetaan huomioon kausipalkassa seuraavan täyden palkkakauden alusta lukien. Muutos on pysyvä, kun se kestää vähintään yhden kokonaisen palkkakauden.

Muut palkkaperusteiden muutokset otetaan huomioon tuntikohtaisesti.

13.5 Lisät ja korvaukset

Kausipalkkaan sisältyvät erät kuten vuoro- ja saunalisät, sunnuntaityön korotusosat ja ylityökorvausten perus- ja korotusosat maksetaan tuntikohtaisen palkkakirjanpidon perusteella.

13.6 Suorituspalkkatyö

13.6.1 Palkanmaksu suorituspalkkatyössä

Suorituspalkkatyötä tekeväälle työntekijälle maksetaan aikatyöhön tai muuhun työhön perustuva kausipalkka, johon lisätään tai josta vähennetään suorituspalkkatyössä työ- ja tuntikohtaiseen

palkkakirjanpitoon perustuvan urakkahinnoittelun mukaisen ansion ja vastaavan ajanjakson kausipalkan erotus.

13.6.2 Vajaan palkkakauden erillinen korvaus suorituspalkkatyössä

Vajaalta palkkakaudelta maksetaan suorituspalkka työntekijälle muussa kuin keskeytymättömässä vuorotyössä tämän sopimuksen 15 §:n mukainen keskimääräinen lisien ja palkkioiden osuus niiltä tunneilta, jotka saadaan vähentämällä 80 tunnista palkkakauden säännöllisten työvuorojen ja vuorovapaiden yhteismäärä kerrottuna luvulla 8.

SOV.

Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että työnantajalla on kyseiseltä jaksolta palkanmaksuvelvollisuus, työntekijän palkkakauden työtunneista on vähintään puolet tehty muussa kuin keskeytymättömässä vuorotyössä ja vähintään puolet palkkakauden työtunneista on tehty suorituspalkkatyössä.

Erillistä korvausta ei makseta, jos vajaan palkkakauden aiheuttava päivä on vuosiloman aikana.

Esimerkki:

Tam 15:n työaika 72 tuntia juhannuksen sisältävällä palkkakaudella

* aikatyötä	24 tuntia
* palkkiotyötä	48 tuntia
* keskim. lisien ja palkkioiden osuus (tes 15 §)	1 euro
* tuntipalkka	10 euroa
* kausipalkka	800 euroa
* palkkiotyöansio	480 euroa

Työntekijän palkka palkkakaudelta:

* kausipalkka	800 euroa
* palkkiotyöansio vähennettynä vastaavan ajan kausipalkalla 480 - 10 x 40	80 euroa
* erillinen korvaus (8 x 1 euro)	<u>8 euroa</u>

Yhteensä

888 euroa

13.7 Palkattomat poissaolot

Päivätyössä (tam 15, 16) ja keskeytyvässä vuorotyössä (tam 25, 26, 35 ja 36) palkattomat poissaolot vähennetään kausipalkasta kertomalla poissaolotuntien määrä työntekijän tuntipalkalla.

Keskeytymättömässä ja jatkuvassa vuorotyössä (tam 37, 17 ja 27) palkattomat poissaolot vähennetään kausipalkasta suhteessa työntekijän työvuorojärjestelmän mukaisiin työvuoroihin ja vuorovapaisiin.

Tes-seisokin (6.4.1) sisältäminä palkkakausina kausipalkasta vähennetään palkaton poissaolo keskeytymättömässä sekä jatkuvassa vuorotyössä (tam 37, 17, 27) kertomalla poissaolotuntien määrä työntekijän tuntipalkalla, mikäli työntekijän työvuorojärjestelmän säännöllisten työvuorojen ja vuorovapaiden lukumäärä kerrottuna luvulla 8 on vähemmän kuin 80.

Mikäli työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta palkkakauden aikana, kausipalkkaa tai sen osaa ei työntekijälle kuitenkaan makseta.

13.8 Palkanmaksu työsuhteen alkaessa

Palkkakautena, jona työntekijän työsuhde alkaa, palkka maksetaan tehtyjen työtuntien mukaan ja toisen palkkakauden alusta sovelletaan kausipalkkaa koskevia määräyksiä.

Työsuhteen alkaessa palkkakauden ensimmäisellä viikolla uudelle työntekijälle maksetaan seuraavan viikon palkanmaksupäivänä ensimmäisen viikon säännölliseltä työajalta palkkaennakko. Palkkaennakko vähennetään seuraavana palkanmaksupäivänä.

Työntekijälle, jonka työsuhde alkaa palkkakauden toisella viikolla, palkka maksetaan seuraavan palkkakauden palkanmaksupäivänä.

14 § Palkkaus toiseen työhön siirrettäessä

1. Jos aikapalkalla työskentelevä työntekijä siirretään alempipalkkaiseen työhön, palkkaa ei alenneta ennen kuin 14 päivää on kulunut siirrosta tehdyn ilmoituksen jälkeen ja työntekijä on siirtynyt uuteen työhön.

Jos aikapalkalla työskentelevä työntekijä siirretään korkeampipalkkaiseen työhön, korottuu hänen palkkansa heti uuden työn alkaessa.
2. Mikäli urakkatyöntekijä muun syyn kuin urakatyön vähyyden takia siirretään toiseen työhön ja toinen työntekijä siirron takia suorittaa hänen työnsä, maksetaan siirretylle työntekijälle hänen aiemman työn mukainen ansio, kuitenkin enintään 14 päivän ajalta siirrosta tehdyn ilmoituksen jälkeen.
3. Mikäli ammattitautivaaran alaisena työskentelevä työntekijä siirretään terveydellisistä syistä väliaikaisesti muihin tehtäviin ei hänen säännöllisen työajan ansiotaan (vakiolisineen) tämän siirron johdosta alenneta.
4. 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.

15 § Keskituntiansio

15.1 Keskituntiansion muodostaminen

Keskituntiansio muodostetaan lisäämällä voimassa olevaan kausipalkan tuntipalkkaan keskimääräinen lisä.

SOV.

Kun työntekijälle maksetaan keskituntiansiota, vuoroliisiä tai muita keskimääräiseen lisään sisältyviä palkaneriä ei makseta.

15.2 Keskimääräisen lisän laskeminen

Keskimääräinen lisä saadaan laskemalla yhteen työntekijälle edelliseen vuosineljänneksen sisältyvien palkkakausien aikana kausipalkan tuntipalkan lisäksi maksetut lisät. Lisien yhteissumma jaetaan saman ajanjakson aikana tehdyillä työtunneilla.

Lisiä ovat olosuhde-, sauna- ja vuorotyölisät sekä suorituspalkkатыöstä maksetun kausipalkan tuntipalkan ylittävät osuudet ilman yli-, sunnuntai- ja seisokkityön korotusosuuksia.

SOV.

Keskimääräiseen lisään lasketaan myös mm.

- työnopastuslisät,
- luontaisetukorvaukset ja
- palkkakauden aikana tapahtuneet tuntipalkan tilapäiset muutokset.

Keskimääräiseen lisään ei lasketa mm.

- ylityön, seisokkityön eikä sunnuntaityön korotusosuuksia,
- viikoittaiselta vapaa-ajalta maksettua korvauksia,
- hälytys- ja varallaolorahoja,
- työvälinekorvauksia,
- 28.6 kohdan mukaisia lisäkorvauksia,
- vajaan palkkakauden erillisiä korvauksia,
- muulta kuin työajalta maksettua palkkaa kuten vuosilomapalkkaa, lomallelähtörahaa, vuorovapaarahaa, sairausajan palkkaa ja palvelusvuosikorvausta eikä
- aloite-, kirjoitus- ja kokouspalkkioita.

Vuosineljänneksen lisien yhteissummasta vähennetään 13.6.1 kohdan perusteella vähennettävät palkanosuudet.

Jos työntekijälle ei voida määrittää keskimääräistä lisää edellisen vuosineljänneksen mukaan, käytetään edellisen kokonaisen palkkakauden keskimääräistä lisää tai vastaavan työntekijäryhmän edellisen vuosineljänneksen keskimääräistä lisää.

Mikäli vuosineljänneksen aikana on teetetty takaisin enemmän kuin kaksi liikaa pidettyä vuorovapaata, korjataan keskimääräinen lisä vähentämällä jakajasta takaisin teetetyt tunnit.

15.3 Keskimääräisen lisän käyttäminen

Keskimääräistä lisää käytetään vuosineljänneksen päättymisen jälkeen toisen tai palkanlaskennan niin vaatiessa kolmannen palkkakauden alusta lukien seuraavan vuosineljänneksen vastaavan palkkakauden alkuun saakka.

IV ERINÄISET KORVAUSMÄÄRÄYKSET

16 § Ylityökorvaukset ja korotettu palkka

16.1 Vuorokautinen ylityö

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

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

SOV.

Mikäli työaikamuodossa 35, 36 ja 37 työskentelevä työntekijä joutuu jatkamaan työskentelyään välittömästi säännöllisen työvuoronsa päätyttyä, katsotaan tehty työ vuorokautiseksi ylityöksi, vaikka vuorokausi vaihtuisi.

16.2 Viikoittainen ylityö

16.2.1 Pääsääntö

Viikoittaista ylityötä on työ, joka ylittämättä säännöllistä vuorokautista työaikaa ylittää säännöllisen viikoittaisen työajan, eikä vapaapäivän siirtämisestä ole sovittu 6.9.2 kohdan mukaisesti.

16.2.2 Vapaavuorokausisääntö

Työaikamuodoissa 17, 27 ja 37 on viikoittaista ylityötä säännöllisen vapaavuorokauden aikana suoritettu työ, mikäli työntekijä jatkaa välittömästi työtään aikaisemmassa työvuorossaan.

Vapaavuorokaudella tarkoitetaan työaikamuodossa 37 työvuorojärjestelmän mukaisten työpäivien välisiä sekä työpäivien ja vuorovapaiden välisiä työehtosopimuksen mukaisia vuorokausia.

Vapaavuorokausia eivät kuitenkaan ole 14 vuorokauden vapaajakson aikana vuorovapaiden välissä olevat päivät.

16.2.3 Viidennen päivän sääntö

Viikoittaista ylityötä on viidentenä (lyhyessä kierrossa seitsemäntenä) peräkkäisenä päivänä suoritettu työ, mikäli jonakin vapaavuorokauden jälkeisenä työpäivänä ennen seuraavaa vapaavuorokautta työntekijän työvuoro tai työaikamuoto vaihtuu ja työntekijä työskentelee tänä aikana vähintään yhden työvuoron työaikamuodoissa 17, 27 tai 37.

16.2.4 Siirtymäpalkkakauden sääntö

Työntekijän työvuoron tai työaikamuodon vaihtuessa palkkakaudella yksinomaan työaikamuodossa 37 on 82 säännöllisen työtunnin ja muissa työaikamuodoissa 80 säännöllisen työtunnin ylittävä työaika viikoittaista ylityötä.

Jos siirron johdosta tulee ylimääräisiä lepopäiviä, on työntekijälle varattava tilaisuus tehdä työtä niin, että säännöllisen työajan ansio ei alene.

Siirtymäpalkkakauden sääntöä ei sovelleta, jos työntekijä vaihtaa työvuoroa tam 37 työajan lyhentämiseksi tarvittavan työvuorojärjestelmän muutoksen yhteydessä.

16.2.5 Vajaan palkkakauden sääntö

Työntekijän työaikamuodon tai työvuoron vaihtuessa vajaalla palkkakaudella on viikoittaista ylityötä työ, joka ylittää palkkakauden alussa olleen työvuoro- tai työtuntijärjestelmän säännöllisten työvuorojen ja vuorovapaiden lukumäärän perusteella lasketun tuntimäärän.

16.2.6 Korvaus viikoittaisesta ylityöstä

Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan 8 ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

Työaikamuodoissa 17, 27 ja 37 tehdystä sekä vapaavuorokausisääntöön perustuvasta viikoittaisesta ylityöstä maksetaan kuitenkin 100 %:lla korotettu palkka.

16.3 Ylityökorvaus 8 viikoittaisen ylityötunnin jälkeen

Kaikki ylityö maksetaan 8 viikoittaisen ylityötunnin jälkeen 100 %:lla korotetulla palkalla.

16.4 Yöylityö

Vuorotyössä kello 22.00 ja 06.00 välisenä aikana ja päivätyössä kello 22.00 ja 07.00 välisenä aikana suoritetusta ylityöstä maksetaan 100 %:lla korotettu palkka.

SOV.

Jos säännöllinen työaika on sovittu alkavaksi kello 06.00, maksetaan 100 %:lla korotettu palkka mainittuun kellon aikaan saakka.

16.5 Viikoittaisena vapaa-aikana työskentelyn korvaaminen

Viikoittainen vapaa-aika tulee järjestää keskimäärin 35 tunniksi palkkakauden aikana siten, että viikoittainen yhdenjaksoinen vapaa-aika on kuitenkin vähintään 24 tuntia.

Edellä mainitusta poiketen keskeytymättömässä kolmivuorotyössä (tam 37) ei keskimääräisyyttä tarkastella, vaan viikoittaisen yhdenjaksoisen vapaa-ajan tulee olla 24 tuntia viikossa.

Mikäli työntekijä joutuu työskentelemään kaikkina viikon päivinä ja siten myös työaikalain 27 §:n tarkoittamana viikoittaisena vapaa-aikanaan, korvataan työhön käytetty aika työaikalain 28 §:n 2 momentin mukaisesti.

SOV.

Vähintään puolet viikoittaisesta vapaa-ajasta tulee sijoittua viikon alussa voimassa olleen työtuntijärjestelmän mukaiselle viikon viimeiselle vapaapäivälle.

Työntekijällä ei ole oikeutta tässä kohdassa tarkoitettuun korvaukseen, jos hän on ollut poissa työstä minä päivänä tahansa tai mistä syystä tahansa (esim. vuosiloma, sairaus tai muu vapaapäivä) viikon aikana siten, että työvuorojen väliin jää keskeytymättömässä vuorotyössä 24 tuntia ja muissa työaikamuodoissa 35 tuntia.

16.6 Pääsiäislauantaina tehty työ

Työaikamuodoissa 15, 16, 25, 26, 35 ja 36 korvataan pääsiäislauantaina tehty työ kello 14.00 saakka kuten viikoittainen ylityö.

Työaikamuodoissa 17, 27 ja 37 sisältyy työtuntijärjestelmän mukainen aamuvuoro pääsiäislauantaina kausipalkkaan.

16.7 Työskentely helatorstaiviikon lauantaina

Helatorstaiviikon lauantaina tehdyiltä työtunneilta maksetaan työntekijöille ylimääräinen tuntipalkka.

16.8 Seisokkikorvaus

Työstä, jota tehdään 6.4.1 kohdassa tarkoitettujen juhannus- ja jouluseisokkien aikana maksetaan 200 %:lla korotettu palkka, joka sisältää sunnuntai- ja ylityökorvaukset.

Samalla tavalla korvataan työskentely

- sunnuntaiksi sattuvana itsenäisyyspäivänä,
- uudenvuodenaaton kello 14.00 ja seuraavan arkipäivän aamun vuorotyössä kello 06.00 ja päivätyössä kello 07.00 välisenä aikana,
- pääsiäislauantain klo 14.00 ja pääsiäisen jälkeisen tiistain vuorotyössä klo 06.00 ja päivätyössä kello 07.00 välisenä aikana ja
- helluntaiaaton kello 22.00 ja helluntain jälkeisen aamun vuorotyössä kello 06.00 ja päivätyössä kello 07.00 välisenä aikana.

Päivätyöntekijälle maksetaan seisokkikorvaus myös jouluseisokkia välittömästi seuraavana sunnuntaina tehdystä työstä.

17 § Saunalisä

Lauantain ja juhlapäivän aaton klo 06.00 sekä sunnuntain ja juhlapäivän klo 06.00 välisenä aikana maksetaan työntekijälle kuitakin työtunnilta erillisenä lisänä saunalisä, joka on 23,05 % paperiteollisuuden neljännen vuosineljänneksen keskituntiansiosta. (Paperiteollisuuden palkkatilastosarakkeet 5 ja 6 yhteenlaskettuna).

Peräkkäisinä aatto- ja lauantaipäivänä saunalisä maksetaan ainoastaan ensimmäiseltä. Saunalisälle maksetaan työehtosopimuksen edellyttämät seisokki- ja ylityökorotukset.

Muist. 1. Neljännen neljänneksen perusteella määräytyvää saunalisää sovelletaan seuraavan neljännen vuosineljänneksen alusta lukien.

18 § Palvelusvuosikorvaus

18.1 Palvelusvuosikorvauksen määrä

Työntekijälle maksetaan hänen keskituntiansionsa ja työsuhteensa keston perusteella määräytyvä palvelusvuosikorvaus.

Palvelusvuosikorvaus määräytyy tilastovuosineljänneksen viimeiseen päivään yhtäjaksoisesti jatkuneen työsuhteen perusteella seuraavasti:

Työsuhteen kesto

Palvelusvuosikorvauksen määrä

vähintään	3	vuotta	8,00 x	keskituntiansio
"	6	"	14,00 x	"
"	9	"	26,00 x	"
"	12	"	32,00 x	"
"	18	"	38,00 x	"

Uudet taulukot tulevat voimaan vuoden 2020 toisen tilastovuosi-neljänneksen alusta lukien (30.3.2020).

Siirtymäsäännös:

Mikäli työntekijän työsuhde on kestänyt vähintään yhden vuoden 10.2.2020 mennessä, hänelle maksetaan palvelusvuosikorvaus- ta 9.2.2020 saakka voimassa olleen työehtosopimuksen n:o 49 taulukon mukaisesti siihen saakka, kunnes hänen työsuhteensa on kestänyt vähintään 3 vuotta.

SOV.

Työsuhteen kestoaikaa laskettaessa otetaan huomioon kaikki työsuhteet saman Metsäteollisuus ry:n jäsenyri- tyksen tai saman konsernin eri yrityksen palveluksessa paperiteollisuuden työehtosopimuksen soveltamisalan piirissä edellyttäen, että työsuhde on kestänyt vähin- tään 3 kuukautta ja työsuhteiden välillä on ollut enin- tään 3 kuukauden pituinen katko, ellei työsuhteen päät- tyminen johdu TSL 7:2 §:ssä tarkoitetusta työntekijän henkilöön liittyvästä perusteesta. Tätä määräystä nou- datetaan 10.2.2020 lukien, joten ennen 10.2.2020 päät- tyneitä työsopimuksia ei huomioida.

Työsuhteen kesto aika karttuu lakisääteisen äitiys-, isyys-, vanhempainloman aikana tai asevelvollisuuden suorittamisen aikana.

Työsuhteen kesto aika ei katu työntekijän ollessa hoitovapaalla, opintovapaalla tai kun työsuhte on muutoin lepäävä.

18.2 Oikeus palvelusvuosikorvaukseen ja sen maksaminen

Työntekijällä on oikeus palvelusvuosikorvaukseen, aina kun hän on työsuhteessa yritykseen korvauksen maksupäivänä. Palveluvuosikorvaus maksetaan palkanmaksussa käytössä olevan keskituntiansion perusteella tilastovuosineljänneksen päättymistä seuraavana toisena palkanmaksupäivänä.

SOV.

Hoitovapaalla olevalle työntekijälle maksetaan kultakin palvelusvuosikorvauksen maksupäivää edeltävän vuosineljänneksen vuosilomaan oikeuttavalta kuukaudelta 1/3 palvelusvuosikorvauksesta.

Vuosineljännekseltä, jona työntekijän työsuhte päättyy tai hän lähtee suorittamaan asevelvollisuuttaan, maksetaan kultakin vuosilomaan oikeuttavalta kuukaudelta 1/3 palvelusvuosikorvauksesta.

Asevelvollisuuttaan ja asepalvelustaan suorittamassa olevalle työntekijälle ei makseta palvelusvuosikorvausta.

Palvelusvuosikorvausta ei oteta huomioon lomanmääräytymisvuoden ansiossa.

Työkyvyttömyyden jatkuttua niin pitkään, ettei vuosilomaa enää kerry vuosilomalain 7 §:n 2 momentin 2 ja 3 kohtien mukaisesti, ei palvelusvuosikorvausta enää makseta. Kyseiseltä vuosineljännekseltä, jolloin vuosiloman kertyminen lakkaa, työntekijälle maksetaan kultakin palvelusvuosikorvauksen maksupäivää edeltävän vuosineljänneksen vuosilomaan oikeuttavalta kuukaudelta 1/3 palvelusvuosikorvauksesta. Tätä määräystä noudatetaan 1.3.2020 lukien.

18.3 Palvelusvuosikorvauksen vaihtaminen vapaaksi

18.3.1 Osittain työkykynsä menettäneet

Verotusvuoden aikana maksettavat palvelusvuosikorvaukset voidaan vaihtaa yhdenjaksoiseksi enintään neljän viikon pituiseksi vapaaksi tuotannon järjestämisen kannalta tarkoituksenmukaisena aikana. Tällainen oikeus on 50 vuotta täyttäneellä työntekijällä, jonka työsuhde on saman yrityksen palveluksessa ja paperiteollisuuden työehtosopimuksen puitteissa jatkunut vähintään 20 vuotta ja hän on menettänyt siinä määrin työkykyään, ettei hän enää voi suorittaa entistä tehtäväänsä ja hänet on siirretty toisiin tehtäviin 14 §:n 4. kohdan perusteella.

18.3.2 55 vuotta täyttäneet

Työhyvinvoinnin lisäämiseksi ja työssäjaksamisen edistämiseksi 55 vuotta täyttäneellä työntekijällä, jonka työsuhde on saman työnantajan palveluksessa kestänyt yhdenjaksoisena vähintään 20 vuotta, on oikeus ilmoittamalla siitä työnantajalle ennen verotusvuoden alkua, enintään kahden palvelusvuosikorvauksen vaihtamiseen vapaaksi verotusvuoden aikana. Ilmoitus sitoo työntekijää.

Vaihdettavan vapaan pituus määräytyy siten, että yksi neljännesvuosittain maksettava palvelusvuosikorvaus oikeuttaa yhden viikon mittaiseen yhdenjaksoiseen vapaaseen. Vapaan ajankohdasta on pyrittävä sopimaan. Ellei vapaan ajankohdasta päästä sopimukseen, vapaa annetaan yhdenjaksoisena tuotannon järjestämisen kannalta tarkoituksenmukaisena aikana saman verotusvuoden kuluessa.

Vaihtoehtoisesti vapaita voidaan säästää vuosittain ja pitää yhdenjaksoisena ennen työntekijän vanhuuseläkkeelle jäämistä.

Vapaan aikana työntekijälle maksetaan palkka työtuntijärjestelmän mukaisesti työpäiviltä ja vuorovapailta ja työvuorot ovat työssäolon veroista aikaa vuosiloman ja vuorovapaiden ansainnassa.

Mikäli työntekijän työsuhde päättyy ennen vapaan pitämistä, korvataan pitämättä jäänyt vapaa-aika voimassa olevan keskituntiansion mukaan. Kertoimena käytetään 18.1 kohdan kerrointa.

Ellei muuta sovita, työntekijän siirtyessä osa-aikaiseksi työntekijäksi, vapaat pidetään ennen siirtymistä osa-aikatyöhön.

Tämän määräyksen mukaista oikeutta ei ole työntekijällä, jolla on oikeus palvelusvuosikorvauksen vapaaksi vaihtamiseen 18.3.1 kohdan perusteella.

Tämän määräyksen rajoittamatta voivat työntekijä ja työnantaja sopia palvelusvuosikorvauksen vapaaksi vaihtamisesta ja vapaan pitämisestä toisin.

19 § Vuorolisät sekä ilta- ja yötyölisät

19.1 Vuorolisät

Työntekijälle maksetaan iltavuorolisää kello 14.00 ja 22.00 ja yövuorolisää kello 22.00 ja 06.00 välisenä aikana tehdystä säännöllisestä vuorotyöstä.

Jos paikallisesti sovitun käytännön perusteella vuoron alkamis- ja päättymisajankohta on toinen kuin edellä mainittu, maksetaan vuorolisät kuitenkin 8 tunnin ajalta.

Iltavuorolisän suuruus on 7,14 % ja yövuorolisän 12,81 % pape-riteollisuuden neljännen vuosineljänneksen keskituntiansiosta (Paperiteollisuuden palkkatilastosarakkeet 5 ja 6 yhteenlaskettuna).

Edellä mainittuja lisiä sovelletaan seuraavan neljännen vuosineljänneksen alusta lukien.

Työntekijälle, joka jatkaa työtä säännöllisen työvuoronsa jälkeen, maksetaan tältä ajalta samaa vuorotyölisää kuin silloin työssä olevan vuoron työntekijälle.

SOV.

Kolmivuorotyössä iltavuoron jälkeen tehdyiltä tunneilta (ylityö) maksetaan yövuorolisä 19.3 kohdan edellyttämällä tavalla korotettuna.

Kaksivuorotyössä iltavuoron jälkeen tehdyiltä tunneilta (ylityö) maksetaan iltavuorolisä 19.3 kohdan edellyttämällä tavalla korotettuna.

19.2 Ilta- ja yötyölisät (tam 15, 16, 17)

Työstä, joka ei ole vuoro-, yli- eikä hätätyötä, mutta jota tehdään työpaikalla käytössä olevasta säännöllisestä työajasta poiketen (ilta- ja yötyö), maksetaan lisiä seuraavasti:

- kello 16.00 ja 22.00 väliseltä ajalta tehdystä työstä maksetaan iltavuorolisää vastaava korvaus
- kello 22.00 ja 06.00 väliseltä ajalta tehdystä työstä maksetaan yövuorolisää vastaava korvaus.

Työntekijälle, jolle on maksettu tämän kohdan perusteella säännölliseltä työajalta ilta- tai yötyövuorolisää, maksetaan myös säännöllistä työaikaa välittömästi seuraavilta ylityötunneilta sama lisä korotettuna kuin mitä hänelle on maksettu säännölliseltä työajalta.

Iltatyö- ja yötyölisä ei sovelleta 6.4. kohdassa mainittuina seisoikkiaikoina tehtävään työhön.

19.3 Lisien korotukset

Edellä mainituille lisille maksetaan yli- ja sunnuntaityökorotus sekä työehtosopimuksen 16.8. kohdan edellyttämät lisät.

20 § Hälytysraha

1. Milloin työntekijä kutsutaan työhön siitä edeltäkäs in ilmoittamatta hänen säännöllisen työaikansa ulkopuolella hänen jo poistuttuaan työpaikaltaan, maksetaan hänelle tehtävän vaatiman ajan pituudesta riippumatta varsinaisen palkan lisäksi erityistä hälytysrahaa seuraavasti:

- a) milloin kutsu hälytystyöhön on annettu työntekijän sellaisella vuorokautisen työajan lepotauolla, jota ei ole luettava työaikaan kuuluvaksi, yhden tunnin keskituntiansiota vastaava hälytysraha;
- b) milloin kutsu hälytystyöhön on annettu työntekijän vuorokautisen työajan ulkopuolella vuorotyöntekijälle klo 06.00 ja klo 22.00 välillä ja päivätyöntekijälle klo 07.00 ja klo 22.00 välillä, kahden tunnin keskituntiansiota vastaava hälytysraha ja
- c) milloin kutsu hälytystyöhön on annettu työntekijän vuorokautisen työajan ulkopuolella vuorotyöntekijälle klo 22.00 ja klo 06.00 välillä ja päivätyöntekijälle klo 22.00 ja klo 07.00 välillä, kolmen tunnin keskituntiansiota vastaava hälytysraha.

2. Lyhyemmästä kuin tunnin työajasta maksetaan yhden tunnin palkka.

SOV.

Työntekijä, joka on poistunut työpaikaltaan säännöllisen työajan päätyttyä, vaikkei hän ole vielä poistunut tehdasalueelta, on oikeutettu saamaan hälytysrahan.

3. Hälytysrahalle ei tule sunnuntai- tai ylityökorotusta.

21 § Erittäin raskaan ja erittäin likaisen työn lisät

Poikkeuksellisen raskaissa, likaisissa tai vaikeissa olosuhteissa suoritettavista töistä voidaan paikallisesti sopia maksettavaksi korotettua palkkaa.

Muist. 1. Töissä, joissa paikallisesti on sovittu maksettavaksi erittäin likaisen tai erittäin raskaan työn lisää, maksetaan tämä lisä jokaiselle tätä työtä suorittavalle riippumatta siitä mihinkä ryhmään työntekijä kuuluu.

22 § Matkakustannukset ja päivärahat

22.1 Matkakustannusten korvaaminen

Jos työntekijä joutuu työnantajan määräyksestä työskentelemään vieraalla paikkakunnalla, korvataan työntekijälle tästä koituvat tarpeelliset matkakustannukset.

22.1.1 Työmatkan alkaminen ja päättyminen

Työmatka ja matkavuorokausi alkavat, kun työntekijä lähtee komennuspaikalle työpaikaltaan tai asunnostaan ja ne päättyvät silloin, kun hän palaa työpaikalleen. Ellei työntekijä voi palata työpaikalleen säännöllisen työajan kuluessa matka ja matkavuorokausi päättyvät silloin, kun hän palaa asuntoonsa.

22.1.2 Kunnossapitotyöntekijöiden työkomennuksen ilmoittamismenettely

Pääasiallisesti kunnossapitotehtävissä työskentelevälle työntekijälle ilmoitetaan työkomennuksesta viimeistään kolmantena matkaa edeltävänä päivänä.

Edellä todetusta ilmoitusajasta voidaan kuitenkin poiketa, jos työntekijän kanssa tehty työsopimus tai työntekijän normaalit työtehtävät muuten vaativat jatkuvaa matkustamista tai toistuvia lyhyitä työkomennuksia tai jos on kysymyksessä kiireellinen työkomennus.

22.2 Matkustusajan palkka

Matkustamiseen käytetyltä säännölliseltä työajalta tuleva korvaus sisältyy aikatyötä tekeväälle työntekijälle hänen kausipalkkaansa ja suorituspalkkatyötä tekeväälle työntekijälle maksetaan hänen keskituntiansion mukainen korvaus. Mikäli matkustaminen on tapahtunut säännöllisen työajan jälkeen, maksetaan työntekijälle säännöllisen työajan tuntipalkkaa vastaava korvaus siten, että matkustusajan palkkaa sekä palkkaa säännölliseltä työajalta suoritetusta työstä maksetaan yhteensä enintään 16 tuntiin vuorokaudessa. Mikäli työntekijälle on järjestetty makuu-

paikka, ei klo 21.00 - 07.00 väliseltä ajalta suoriteta mainittua korvausta.

22.3 Oikeus päivärahaan

Työntekijän oikeus päivärahaan määräytyy noudattaen kulloinkin voimassa olevaa verohallinnon päätöstä matkakustannusten korvausten perusteista ja määrästä.

22.4 Oman auton käyttö

Jos työntekijän oman auton käytöstä matkatyössä on ennen matkaa sovittu, maksetaan siitä sekä työnantajan määräyksestä tapahtuneesta muiden henkilöiden tai tavarankuljetuksesta noudattaen kulloinkin voimassa olevaa verohallinnon päätöstä matkakustannusten korvausten perusteista ja määrästä.

22.5 Ateriakorvaus

Kun työntekijällä ei ole työmatkallaan oikeutta päivärahaan eikä hänellä työn vuoksi ole mahdollisuutta ruokailutauon aikana aterioida tavanomaisella ruokailupaikallaan, maksetaan hänelle ateriakorvaus verohallinnon kulloinkin voimassa olevan päätöksen mukaan. Ateriakorvaus maksetaan kaksinkertaisena, jos työmatkoineen jatkuu vähintään 10 tuntia.

22.6 Sairaalapäiväraha

Työntekijän joutuessa komennuspaikkakunnalla sairaalahoitoon, työnantaja maksaa hänelle päivärahan asemesta 3,03 euron sairaalapäivärahan vuorokaudelta enintään siihen saakka, kun työnantajalla on sairausajan palkanmaksuvelvollisuus. Työntekijällä ei ole oikeutta sairaalapäivärahaan, mikäli työntekijä saa korvausta sairaalan perimästä hoitopäivämaksusta työnantajan kustantaman vakuutuksen perusteella.

22.7 Majoittumiskustannukset

Työnantaja selvittää ennen työkomennusta majoittumismahdollisuudet komennuspaikkakunnalla tai sen lähistöllä ja järjestää tarvittaessa majoituksen työntekijälle.

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

Verohallinnon verovapaaksi vahvistaman suuruinen yömatkara ha maksetaan sellaiselta päivärahasta oikeuttavalta matkavuorokaudelta, jona työntekijälle ei ole järjestetty ilmaista majoitusta tai hän ei ole saanut majoittumiskorvausta tai matkan ajaksi makuupaikkaa. Yömatkaraa ei kuitenkaan suoriteta, mikäli työntekijä on perusteettomasti jättänyt käyttämättä työnantajan hänelle varaaman ja ilmoittaman majoitusmahdollisuuden.

22.8 Työskentely ulkomailla

Ulkomailla tapahtuvan matkатыön työehdoista on tarkoituksenmukaista sopia kirjallisesti työnantajan ja työntekijän välillä ennen matkan alkamista.

Sovittavia asioita voivat olla muun muassa:

- palkka
- työaika ja ylityö
- vuosiloma
- majoitus
- vakuutukset
- sairastuminen
- verotus
- matkat ja kotona käynti
- keskeytys

Työntekijää ei saa määrätä ulkomaan työkomennukselle ilman hänen suostumustaan, ellei työntekijän kanssa tehty työsopimus tai työntekijän normaalit työtehtävät muuten edellytä matkustamista ulkomaille.

Ulkomaan päivärahat

Päivärahan suuruus ja perusteet määräytyvät noudattaen kulloinkin voimassa olevaa verohallinnon päätöstä verovapaista matkakustannusten korvauksista.

23 § Muita korvauksia

23.1 Työvälinekorvaus

Työntekijöille, jotka pääasiallisesti joutuvat käyttämään omia työvälineitään siitä etukäteen työnantajan kanssa sovittuaan, maksetaan työvälinekorvausta. Korvaus maksetaan neljännesvuosittain ja sen suuruus on 30 kertaa kausipalkan tuntipalkka tai muu paikallisesti sovittu korvaus.

SOV.

Työvälinekorvaus maksetaan myös vuosiloman ja palkallisen sairasloman ajalta.

23.2 Työvaatekorvaus

Niille toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa oleville työntekijöille, joille työnantaja ei hanki työvaatetusta, maksetaan vuosittain työvaatekorvaus. Korvaus on kone-, sähkö-, mittari- ja autokorjausosastojen sekä rakennus- ja ulkotyöosastojen työntekijöille 55,50 euroa ja muille työntekijöille 36,16 euroa.

Korvaus maksetaan syyskuun ensimmäisen palkanmaksun yhteydessä tai muuna paikallisesti sovittuna ajankohtana.

23.3 Yhteiskunnalliset luottamustehtävät

Työnantaja korvaa työntekijälle sen ansionmenetyksen, mikä työntekijälle aiheutuu sellaisen kunnallisen luottamustehtävän hoitamisesta hänen työaikanaan, josta kunta tai kuntainliitto kuntalain 82 §:n mukaan on velvollinen suorittamaan ansionmenetyksen korvauksen.

SOV. KUNNALLISET LUOTTAMUSTEHTÄVÄT

Ansionmenetyksen korvaus maksetaan vain em. toimielinten varsinaisiin kokouksiin käytetyltä ajalta. Välittömästi ennen kunnallisvaltuuston kokousta pidettävään (yleensä enintään yhden tunnin pituiseen) ryhmäkokoukseen voi valtuuston jäsenenä toimiva työntekijä osallistua ansion tästä alenematta. Työntekijän on välittömästi kokouksen jälkeen palattava työpaikalle. Kuitenkin voidaan paikallisesti sopia, että kokousta ennen tai sen jälkeen jäävän erityisen lyhyen työssäoloajan vuoksi työntekijän ei tarvitse tulla työpaikalleen ansion tästä alenematta. Työntekijä on velvollinen heti tiedon saatuaan ilmoittamaan työnantajalle kokousajankohdasta.

Työntekijän on korvauksen järjestelyjen vuoksi myötävaikutettava siihen, että kunnan työnantajalle suoritettava korvaus voidaan hoitaa mahdollisimman joustavasti ja nopeasti toimittamalla todistus kokouksen kestoajasta ja osallistumisesta sekä allekirjoittamalla valtakirja, jolla työnantaja oikeutetaan nostamaan kunnan maksama ansionmenetyksen korvaus. Tarvittavat toimenpiteet pitää suunnitella paikallisesti kunnan palkiosääntö ja maksutavat huomioon ottaen.

Samoin perustein korvaus suoritetaan myös verotuksen oikaisulautakunnan kokouksiin osallistumisista.

23.4 50- ja 60-vuotispäivät

Toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevalla työntekijällä on oikeus saada paikallisesti vapaaksi 50- ja 60-vuotispäiväkseen sattuvat työvuoronsa.

SOV.

Kolmivuorotyössä vapaita ovat juhlapäivän kanssa samalle kalenterivuorokaudelle sattuvat yövuorot.

23.5 Lähiomaisen hautauspäivä tai oma hääpäivä

Työntekijällä on oikeus saada palkalliseksi vapaaksi lähiomaisen hautauspäiväksi sekä omaksi hääpäiväksi sattuva työvuoronsa.

SOV.

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

23.6 Lapsen sairastuminen

Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti on äiti tai isä oikeutettu palkalliseen poissaoloon lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi välttämättömän, lyhyen tilapäisen poissaolon ajalta.

Poissaolon edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä tai sairastuneen lapsen äiti tai isä on yksinhuoltaja.

Poissaoloajalta maksetaan palkka myös, jos toinen ansiotyössä oleva puoliso ei sairauden, matkan, työskentelystä, opiskelusta tai koulutukseen osallistumisesta johtuvan toisella paikkakunnalla asumisen, asevelvollisuuden suorittamisen tai reservin kertausharjoitukseen osallistumisen tai muun sellaisen tilapäisen esteen vuoksi voi hoitaa lasta eikä muuta hoitoa saada järjestetyksi.

Poissaolosta on annettava 24.2.1 kohdan mukainen selvitys.

SOV.

Tämän kohdan 3. kappaletta sovellettaessa opiskelu rinnastetaan ansiotyöhön.

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

Lapsen sairastuessa kesken työpäivän maksetaan palkka lapsen sairastumispäivältä työvuoron loppuun. Sairastumispäivää seuraavaan poissaolopäivään sovelletaan 24.1.2 kohdan karenssiaikaa koskevia määräyksiä. Saman sairastumisen johdosta on vain toisella vanhemmista oikeus poissaoloon.

Lyhyellä tilapäisellä poissaololla tarkoitetaan yhden, kahden, kolmen tai neljän päivän poissaoloa. Poissaolon pituus määräytyy kussakin tapauksessa erikseen ottaen huomioon muun muassa hoidon järjestämiss mahdollisuudet ja sairauden laatu.

Palkallinen poissaolo on työssäolon veroista aikaa vuosiloman pituutta määrättäessä.

Mikäli lapsen vanhemmat ovat saman työnantajan palveluksessa vuorotyössä ja vanhempien työvuorot osuvat peräkkäin, varataan kotona olevalle vanhemmalle mahdollisuus ilman palkan menetystä hoitaa äkillisesti sairastunutta lasta, kunnes toinen vanhemmista palaa työvuoroltaan kotiin. Palkallisen poissaolon pituus on tällöin edestakaiseen työmatkaan kuluva aika.

Lapsen sairastumisessa noudatetaan 24.2.3 kohdan sairauspoissaoloa omalla ilmoituksella koskevia määräyksiä.

Työnantajalla on tarvittaessa oikeus vaatia työntekijältä poissaolosta 24.2.1 kohdan mukainen selvitys.

Yrityskohtaiset ohjeet oman sairauden ilmoittamisesta koskevat myös lapsen sairaudesta ilmoittamista.

23.7 Kutsunta

Työntekijä saa palkalliseksi vapaaksi kutsuntapäiväksi tai valintatilaisuuspäiväksi sattuvan työvuoronsa sekä on oikeutettu palkalliseen poissaoloon kutsuntaan liittyvään lääkärintarkastuksen ajalta.

23.8 Reservin harjoitukset

Reservin harjoitusten ajalta työnantaja maksaa palkkaa siten, että työntekijä saa reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut.

SOV.

Vuorovapaat kuluvat reservin harjoitusten aikana. Työntekijä saa vuorovapaaajaksoilta normaalin palkan sekä valtion maksaman reserviläispalkan.

23.9 Poissaoloajan palkka ja poissaolosta ilmoittaminen

Tässä pykälässä tarkoitettu poissaoloajan palkka maksetaan, kuten sairausajan palkasta on 24.7.1 kohdassa määrätty.

SOV.

Maksaminen edellyttää, että poissaolo sattuu työntekijän säännöllisen työvuoron ajalle.

Työntekijän on ilmoitettava poissaolostaan työnantajalle viipymättä siitä tiedon saatuaan ja hoidettava poissaolonsa tarpeetonta työajan menetystä välttäten.

23.10 Vaikeasti sairaan lapsen hoito

Työntekijällä, jonka lapsi sairastaa sairausvakuutuslain 10 luvun 2 §:n 3 momentissa tarkoitettua vaikeaa sairautta tai vammaa (valtioneuvoston päätös 1335/04), on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen lapsensa hoitoon, kuntoutukseen tai hoidon opastukseen sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

V SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET

24 § Työntekijän sairastuminen, tapaturma, äitiysvapaa ja lääkärintarkastukset

24.1 Sairausajan palkka

24.1.1 Oikeus sairausajan palkkaan

Työntekijällä, joka sairauden tai tapaturman johdosta on estynyt tekemästä työtä, on oikeus sairausajan palkkaan tässä kohdassa määrätyllä tavalla.

24.1.2 Työsuhde on kestänyt vähemmän kuin 6 kuukautta

Työntekijällä, jonka työsuhde on kestänyt vähemmän kuin 6 kuukautta maksetaan palkka toisen sellaisen sairauspäivän alusta, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä tai vuorovapaa enintään siihen saakka, kunnes sairausvakuutuslain mukainen oikeus sairauspäivärahaan alkaa. Sairausajan palkka maksetaan myös odotuspäivältä (karenssipäivä) sairauden aiheuttaman työkyvyttömyyden jatkuttua koko sairausvakuutuslain mukaisen omavastuuajan.

Sairausajan palkkaa ei kuitenkaan makseta, jos sama sairaus uusiutuu 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolta on viimeksi suoritettu sairausvakuutuslaissa tarkoitettua päivärahaa.

SOV.

Sairauden alkaessa kesken työvuoron, maksetaan palkka vuoron loppuun ja odotuspäivä on seuraava työpäivä tai vuorovapaa.

Työntekijällä, joka työssä sattuneen tapaturman johdosta on estynyt tekemästä työtä, on oikeus sairausajan palkkaan enintään 35 päivän pituiselta ajanjaksolta.

24.1.3 Työsuhde on kestänyt vähintään 6 kuukautta

Jos työsuhde on kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta, on työntekijällä oikeus saada sairausajan palkka enin-

tään 35 päivän pituiselta ajanjaksolta työkyvyttömyyden alkamispäivästä lukien.

Vastaavasti ajanjakso on:

- 42 päivää työsuhteen kestänyt vähintään viisi vuotta ja
- 56 päivää työsuhteen kestänyt vähintään kymmenen vuotta.

SOV.

Kesken työvuoroa sairastuneelle maksetaan palkka työvuoron loppuun ja 35, 42 tai 56 vuorokauden jakso alkaa seuraavasta päivästä. Sairauden päättyessä vuorovapaiden aikana ja työntekijän sairastuttua uudelleen selvästi tervehtymisensä jälkeen alkaa uusi sairausajan palkanmaksujakso. Palkka maksetaan myös silloin, kun kysymyksessä on sairausvakuutuslaissa tarkoitettu saman sairauden uusiutuminen.

24.2 Sairaudesta annettava selvitys

24.2.1 Lääkärintodistuksen esittäminen

Sairausajan palkanmaksu edellyttää, että työntekijä esittää vaa-
dittaessa sairaudesta lääkärintodistuksen tai poissaolostaan
terveydenhoitoviranomaisen määräyksen.

SOV.

Paikallisesti voidaan sopia, että työterveyshoitajan an-
tama todistus on riittävä peruste sairausajan palkan
maksamiseksi.

24.2.2 Lääkärintodistuksen esittäminen saman sairauden uusiutuessa

Saman sairauden uusiutuessa vähintään 6 kuukautta kestäneis-
sä työsuhteissa enintään 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jol-
loin viimeksi maksettiin sairausajan palkkaa tai sairauspäivära-
haa, on sairausajan palkan maksamisen edellytyksenä se, että
työntekijä esittää yrityksen työterveyslääkärin tai työnantajan hy-

väksymän muun lääkärintodistuksen sairaudestaan työnantajan vaatiessa.

Milloin työnantaja ei ole hyväksynyt työntekijän esittämää lääkärintodistusta ja osoittaa työntekijän toisen nimetyn lääkärin tarkastettavaksi, on työnantajan korvattava tästä aiheutuva lääkärintodistuspalkkio.

24.2.3 Sairauspoissaolo omalla ilmoituksella

Edellä 1 kohdassa määrätystä poiketen 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 1 kohdan mukainen selvitys.

Sairauspoissaolo omalla ilmoituksella on mahdollista seuraavia periaatteita noudattaen:

- sairauspoissaolosta ilmoitetaan viipymättä suullisesti esimiehelle ja työhön palatessaan työntekijä allekirjoittaa selvityksen poissaolonsa syystä,
- tarvittaessa työnantajalla on oikeus määrätä työntekijä työterveyslääkärin tarkastettavaksi,
- tässä määräyksessä todettujen periaatteiden vastaisen menettelyn seurauksena työntekijä menettää oikeuden olla omalla ilmoituksellaan sairauden vuoksi pois työstään.

SOV.

Sairauspoissaolo omalla ilmoituksella edellyttää työpaikalla työhönpaluukeskustelun mahdollistamista sen selvittämiseksi, ovatko poissaolot työstä johtuvia.

24.3 Äitiys- ja isyysvapaan palkka

Työsuhteen jatkuttua vähintään kuusi kuukautta, maksetaan äitiysvapaalla olevalle työntekijälle palkka 35 työpäivältä ja jos työsuhde on jatkunut vähintään 5 vuotta 45 työpäivältä.

Keskeytymättömässä vuorotyössä (tam 37) palkka maksetaan työvuorosta riippumatta seuraavasti:

Työsuhde vähintään 6 kk:

30 työpäivän palkka kta:n mukaan

5 vuorovapaan palkka kta:n mukaan

5 työpäivältä su-korotusosuus kta:n mukaan

Työsuhde vähintään 5 v:

38 työpäivän palkka kta:n mukaan

7 vuorovapaan palkka kta:n mukaan

6 työpäivältä su-korotusosuus kta:n mukaan

Äitiysvapaan palkka maksetaan 4 ensimmäisenä palkanmaksupäivänä äitiysvapaan alusta lukien siten, että kunakin palkkapäivänä suoritetaan yksi neljäsosa palkan kokonaismäärästä.

Adoptoitaessa alle 7-vuotias lapsi maksetaan toiselle, kotiin jäävälle adoptiovanhemmalle palkkaa edellä mainitulla tavalla. Palkan maksaminen edellyttää, että työntekijällä on oikeus vanhempainrahaan ja että työntekijä noudattaa sen nostamista koskevia säännöksiä.

Työsuhteen jatkuttua kuuden kuukauden ajan maksetaan isyysvapaalla olevalle työntekijälle palkka isyysrahakauden kuudelta ensimmäiseltä työpäivältä. Isyysvapaan palkka maksetaan keskituntiansion mukaan.

Muilta osin tässä kohdassa määrätyn palkan maksamiseen sovelletaan 24.7 kohdan määräyksiä.

24.4 Lääkärintarkastukset

Työnantaja korvaa 24.7. kohdan mukaisesti ansionmenetyksen sairauden toteamiseksi välttämättömän lääkitarkastuksen ja tarkastukseen liittyvän lääkärin määräämän laboratorio- tai röntgentutkimuksen ajalta, ellei työntekijä ole saanut vastaanottoa työajan ulkopuolella.

Ansionmenetys korvataan myös seuraavissa tapauksissa:

- Sellaisen lääkärintarkastuksen ajalta, jossa todetaan työntekijän sairaus.
- Lääkärin tutkimustoimenpiteestä johtuneen, enintään vuorokauden kestäneen työkyvyttömyyden ajalta.
- Työntekijä on otettu sairausoireiden vuoksi sairaalaan tarkkailtavaksi tai tutkittavaksi.
- Kroonisen sairauden edellyttämän lääkärintarkastuksen ajalta edellyttäen, että kysymyksessä on ao. erikoisalan lääkärin suorittama tarkastus hoidon määrittelemiseksi.
- Sairauden olennaisesti pahentuessa, minkä vuoksi työntekijän on ollut tarpeen hakeutua lääkärintarkastukseen.
- Hoidon määrittelemiseksi tarpeellisen asianomaisen erikoisalan lääkärin tarkastuksen ajalta, jossa annetaan määräys apuvälineen esim. silmälasien hankkimiseksi.
- Muun aikaisemmin todetun sairauden hoidon määrittelemiseksi tarpeellisen lääkärintarkastuksen ajalta vain, jos lääkärinpalveluja ei ole saatavissa työajan ulkopuolella.
- Syöpäsairauden edellyttämän hoitotoimenpiteen aiheuttaman työkyvyttömyyden ajalta.

Työnantaja korvaa raskaana olevalle työntekijälle ansionmenetyksen sairausvakuutuslain mukaisen äitiysrahan saamisen edellytyksenä olevan lääkärin tai terveyskeskuksen todistuksen hankkimiseksi välttämättömän tarkastuksen ajalta, ellei työntekijä ole saanut vastaanottoa työajan ulkopuolella.

Korvauksen suorittaminen edellyttää, että lääkärintarkastus sekä mahdollinen laboratorio- tai röntgentutkimus on järjestetty työajan tarpeetonta menetystä välttäen. Mikäli työntekijä saa lääkärintarkastuksen ajalta sairausajan palkkaa, ei korvausta ansionmenetyksestä suoriteta.

Korvausta ei suoriteta myöskään sairausajan palkkamääräysten edellyttämänä karenssipäivänä suoritettua lääkärintarkastuksen ajalta, jos työntekijän työsuhde on kestänyt vähemmän kuin kuusi kuukautta.

24.5 Lakisääteiset terveystarkastukset

Työnantaja korvaa työntekijälle ansionmenetyksen työsuhteen aikana suoritettavasta terveystarkastuksesta tai tutkimuksesta sekä siihen liittyvistä matkoista hänen menettämiään säännöllisiä työtunteja vastaavalta ajalta, kun kyseessä on

- lakisääteistä työterveyshuoltoa koskevan valtioneuvoston päätöksen (1484/01) tarkoittama ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa hyväksytty toimenpide,
- nuorista työntekijöistä annetussa laissa (998/93) tai säteilylaissa (592/91) tarkoitettu toimenpide tai
- työterveyshuoltolain (1383/01) edellyttämä tarkastus, joka johtuu työntekijän siirtymisestä saman yrityksen sisällä työtehtävään, jossa kyseinen lääkärintarkastus vaaditaan.

Työntekijälle, joka lähetetään edellä mainituissa lainkohdissa tarkoitettuihin tutkimuksiin tai määrätään tällaisessa tarkastuksessa jälkitarkastukseen, suorittaa työnantaja myös korvauksen välttämättömistä matkakustannuksista. Muulla paikkakunnalla tehtävästä tutkimuksesta tai jälkitarkastuksesta maksaa työnantaja myös päivärahan.

Työntekijän vapaa-aikana tehdyn tarkastuksen ajalta maksetaan työntekijälle korvauksena ylimääräisistä kuluista sairausvakuutuslain mukaista vähimmäispäivärahaa vastaava summa.

24.6 Hammassairaudet

Jos äkillinen hammassairaus ennen hoitotoimenpiteitä aiheuttaa työntekijän työkyvyttömyyden, joka vaatii samana päivänä tai saman työvuoron aikana annettavaa hoitoa, maksetaan työntekijälle ansionmenetyksen korvaus 24.7. kohdan mukaisesti hoitotoimenpiteen ajalta, mikäli hänen ei onnistu saada hoitoa työajan ulkopuolella. Työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys osoitetaan hammaslääkärin antamalla todistuksella.

24.7 Sairausajan palkan maksaminen ja päivärahojen yhteensovitus

24.7.1 Sairausajan palkan maksaminen

Sairausajan palkka maksetaan kausipalkkana, jonka lisäksi maksetaan työtuntijärjestelmän mukaiset vuorotyö- ja saunalisät.

Suorituspalkkatyötä tekevälle työntekijälle maksetaan kausipalkan lisäksi keskimääräinen lisien ja palkkioiden osuus.

SOV.

Aika- ja suorituspalkkatyötä tehneelle työntekijälle maksetaan sairausajan palkka sen palkkausmuodon mukaan, jossa enin osa palkkakauden säännöllisen työajan työtunneista on tehty.

Sairausajan palkka maksetaan korotettuna työtuntijärjestelmän mukaiselta sunnuntailta, arkipyhältä ja 16.8 kohdan 2. kappaaleessa tarkoitettulta ajanjaksolta ja juhannusviikon torstain klo 22.00 ja juhannusaaton klo 06.00 sekä jouluaatonaaton klo 22.00 ja jouluaaton klo 06.00 väliseltä ajalta.

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

SOV.

Ammattiosastojen ja niiden luottamusmiesten tulee toimia väärinkäytösten estämiseksi.

Sairausajan palkkaetuuksien väärinkäyttö saattaa johtaa työsopimuslain säännösten perusteella työsopimuksen päättämiseen.

24.7.2 Päivärahojen yhteensovitus

Sairausajan ja äitiysvapaan palkasta vähennetään, mitä työntekijä saa samalta ajanjaksolta päivä-, äitiys-, isyys- tai vanhempainrahana taikka siihen verrattavana muuna korvauksena lain

tai sopimuksen perusteella. Työnantajalla ei kuitenkaan ole oikeutta vähentää korvausta palkasta siltä osin kuin se maksetaan työntekijälle hänen kokonaan tai osaksi itse kustantamansa vapaaehtoisen vakuutuksen perusteella.

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

SOV.

Ajanjaksolta, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa, maksetaan sairausvakuutuslain ja tapaturmavakuutuslain mukainen päiväraha työnantajalle myös vuorovapaiden ajalta.

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

25 § Vuosilomat

25.1 Vuosilomalaki

Työntekijän vuosilomiin nähden noudatetaan voimassa olevaa lainsäädäntöä ja tätä työehtosopimusta.

SOV.

Kohdan 25.5 mukaista ansiota laskettaessa loman määräytymisvuosi on 1.4. – 31.3. aikaa vastaavat palkkakaudet (II, III, IV ja I tilastovuosineljännes).

Kohdan 25.5 mukaista keskituntiansiota laskettaessa palkkakaudelle, jossa on sekä työtä että vuosilomaa,

kausipalkka jaetaan työtuntijärjestelmän työvuorojen ja loma-aikaan sisältyvien vuorovapaiden suhteessa.

Työntekijällä on oikeus saada lomaa kaksi arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta. Työntekijällä, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään yhden vuoden, on oikeus saada lomaa 2,5 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.

SOV.

Vuosilomalain 24 §:n mukaan ilman työntekijän suostumusta ei työnantaja saa määrätä lomaa tai sen osaa alkavaksi työntekijän vapaapäivänä, mikäli tämä johtaisi lomapäivien lukumäärän vähenemiseen. Tätä määrystä on tulkittava siten, että vuosiloma ei saa alkaa työntekijän vapaapäivänä, jos vuosilomaan kuuluvien tai siihen liittyvien vapaapäivien lukumäärä vähenisi.

Mikäli työntekijän vuosiloma alkaa tai päättyy kesken neljän yövuoron, työntekijää ei kutsuta työhön vajaaksi yövuoroksi ja kausipalkka maksetaan täytenä. Vuosiloma ei kulu työaikamuodoissa 37, 17 ja 27 te-seisokkina.

25.2 Työssäolopäivien veroiset päivät

Työssäolon veroisia päiviä vuosiloman pituutta laskettaessa ovat vuosilomalaissa määrättyjen työssäolopäivien lisäksi:

- ammattiyhdistyskoulutukseen enintään yhden kuukauden pituisiin kursseihin käytetyt työpäivät;
- tämän sopimuksen 6 §:ssä tarkoitetut vuorovapaat;
- Paperiliiton liittokokoukseen, liittovaltuustoon tai hallituksen kokoukseen sekä SAK:n edustajiston kokoukseen osallistumisen ajalle sattuvat työvuorot. Työntekijän tulee vapautusta pyytäessään esittää asianmukainen selvitys kokoukseen osallistumiseen tarvitsemastaan ajasta;

- enintään 12-tuntisia työvuoroja koskevan paikallisen sopimuksen perusteella annettavat tasaamisvapaat.

25.3 Loma keskeytymättömässä vuorotyössä (tam 37)

25.3.1 Loma vaihtoehdossa 1, jossa kesäajaksi vuoro jaetaan enintään viiteen ryhmään

Jokainen vuoron ryhmä saa 26 vuorokauden yhdenjaksoisen vapaan 18.5. – 16.9. välisenä aikana. Vapajaksoon sisältyy vuosilomalain mukaisia lomapäiviä. Vuorojen sisällä toteutetaan lomien kierto enintään 106 vuorokauden aikana. Loppuosa lomasta annetaan seuraavan 14 vuorokauden vuorovapajakson tai kahden 6 vuorokauden vuorovapajaksojen aikana.

Työntekijällä, joka on oikeutettu 30 lomapäivään, saattaa olla lomapäiviä enemmän kuin kesän 26 vuorokauden vapaan ja syksyn kahden 6 vuorokauden vuorovapajaksoissa on vuosilomalain mukaisia arkipäiviä. Jäljelle jäävät lomapäivät annetaan seuraavan 6 vuorokauden vuorovapajakson aikana siten, etteivät vuorovapaa ja lomapäivä kulu samanaikaisesti (= merkklausloma).

Työvuorojärjestelmän määräytyessä edellä 6.8.3 kohdassa tarkoitettuna lyhyenä kiertona jokainen vuoron ryhmä saa 24 vuorokauden yhdenjaksoisen vapaan 18.5. – 16.9. välisenä aikana. Vapajaksoon sisältyy vuosilomalain mukaisia lomapäiviä. Vuorojen sisällä toteutetaan lomien kierto enintään 104 vuorokauden aikana. Loppuosa lomasta annetaan seuraavan neljän vapajakson aikana.

Työntekijällä, joka on oikeutettu 30 lomapäivään, saattaa olla lomapäiviä enemmän kuin kesän 24 vuorokauden vapaassa ja syksyn neljässä vuorovapajaksoissa on vuosilomalain mukaisia arkipäiviä. Jäljelle jäävät lomapäivät annetaan seuraavien vapajaksojen aikana siten, etteivät vuorovapaa ja lomapäivä kulu samanaikaisesti (= merkklausloma).

SOV.

Työntekijällä, jolla on oikeus 30 lomapäivään jää syksyn 14 vrk:n vapaajaksoon yleensä 8 - 12 lomapäivää. Loput jaksoon sisältyvästä 14 vrk:n vapaasta on työvuorojärjestelmän mukaisesti vuorovapaapäiviä.

Mikäli em. järjestelyjen johdosta vuorovapaita jää antamatta, menetellään näiden vuorovapaiden suhteen 6.8.8 kohdan mukaisesti.

25.3.2 Loma vaihtoehdossa 2, jossa kesääjaksi muodostetaan kuudes vuoro

Kukin vuoro saa yhtäjaksoisen 22 vuorokauden vapaan 26.5. – 4.9. välisenä aikana, johon sisältyy vuosilomalain mukaisesti lomapäiviä.

Loppuosa vuosilomasta annetaan seuraavan 14 vuorokauden vuorovapaajakson tai seuraavien kolmen 6 vuorokauden vuorovapaajaksojen aikana. Työntekijällä, joka on oikeutettu 30 lomapäivään, saattaa olla lomapäiviä enemmän kuin kesän 22 vuorokauden vapaan ja syksyn 14 vuorokauden tai kolmen 6 vuorokauden vuorovapaajaksoissa on vuosilomalain mukaisia arkipäiviä. Jäljelle jäävät lomapäivät annetaan seuraavan 6 vuorokauden vuorovapaajakson aikana siten, etteivät vuorovapaa ja lomapäivä kulu samanaikaisesti (= merkklausloma).

Mikäli em. järjestelyjen johdosta vuorovapaita jää antamatta, menetellään näiden vuorovapaiden suhteen 6.8.8 kohdan mukaisesti.

Esimerkki: Keskeytymättömässä vuorotyössä syksyllä olevat lomat toteutetaan seuraavasti (6. vuoro kesäaikana).

Ansaittuja lomapäiviä 30

Työvuorot	1	2	3	4	5
100 vrk:n jakson lomapäivien lukumäärä	15	18	18	18	18

Syksyn varsinaisen lomajakson
lomapäivien lukumäärä (3x20
vrk:n jakso)

	12	12	11	12	12
Merkkauslomajakso	3	0	1	0	0

Työvuoro
seisokki/työvuoro/lomapäivä

Varsinainen syksyn
lomajakso

A	L	-	Y	I
A	L	L	Y	I
-	A	L	Y	I
I	A	-	Y	-
I	A	-	-	Y
I	A	L	L	Y
I	-	A	L	Y
-	I	A	L	Y
Y	I	A	V	-
Y	I	A	-	L
Y	I	-	A	L
Y	-	I	A	-
-	Y	I	A	L
L	Y	I	A	L
L	Y	I	-	A
L	Y	-	I	A
L	-	Y	I	A
-	L	Y	I	A
A	-	Y	I	-
A	L	Y	-	I
A	L	-	Y	I

Merkkauslomajakso

A	-	L	Y	I
-	A	V	Y	I
I	A	V	Y	-
I	A	V	-	Y
I	A	-	-	Y
I	-	A	V	Y
-	I	A	V	Y
Y	I	A	V	-

Y	I	A	-	-
Y	I	-	A	V
Y	-	I	A	V
-	Y	I	A	V
L	Y	I	A	-
V	Y	I	-	A
L	Y	-	I	A
L	-	Y	I	A
-	-	Y	I	A

25.3.3 Loman sijoittaminen 24 lomapäivään oikeutetuilla

Työntekijälle, joka on oikeutettu 24 lomapäivän vuosilomaan, jää syksyllä olevan vuosiloman osan yhteyteen yleensä 2 - 8 lomapäivää. Koska em. vapaajaksoihin sisältyy yleensä enemmän arkipäiviä kuin vuosilomalain mukaisia lomapäiviä on jäljellä, on työntekijä velvollinen tulemaan työhön vapaajakson alku- tai loppuajaksi. Työpäivien lukumäärä on sama kuin vapaajakson alku- tai loppuosaan sisältyvien vuorovapaiden lukumäärä.

25.3.4 Loman antaminen tuotantoseisokin yhteydessä

Tuotannollisista syistä aiheutuneen seisokin johdosta voidaan vuosiloma antaa yhdenjaksoisena. Lomasta voi tällöin olla 26.5. – 4.9. jakson ulkopuolella enintään kuusi lomapäivää.

SOV.

Maininta vuosiloman yhdenjaksoisuudesta tarkoittaa 24 lomapäivää. Niille työntekijöille, jotka eivät saa vuosilomaa tai loma-ajan palkkaa yhtä pitkältä ajalta kuin töiden keskeytys kestää, pyritään järjestämään työtä, jos he ennen loman alkamista ilmoittavat sitä haluavansa.

Tuotannollisista syistä toimeenpantava tuotantoseisokki voidaan järjestää paikallisesti sopimalla jakamalla kesäaikana annettava vuosiloma kahteen osaan. Tällöin työntekijän toisen yhdenjaksoisen vuosiloman osan vähimmäispituus on 12 lomapäivää.

25.3.5 Vuosiloman siirto työntekijän sairastuessa

Työntekijän sairastuessa ennen vuosilomaa tai sen aikana loma siirretään vuosilomalain mukaisesti hänen pyynnöstään. Sairauspoissaolo omalla ilmoituksella ei oikeuta vuosiloman siirtoon.

Näissä tapauksissa sairausajan palkka maksetaan työtuntijärjestelmässä olevien vuorovapaiden mukaisesti. Tällöin vuorovapaat eivät kulu.

SOV.

Nämä työtuntijärjestelmän vuorovapaat luetaan säännöllisten työvuorojen veroisiksi vuorovapaita ansaittaessa. Vastaavasti siirretyn loman ajalta vuorovapaita ei ansaita silloin, kun loma pidetään saman verotusvuoden aikana.

Työntekijän sairastuessa ennen syksyllä olevaa merkkauslomaa voidaan loma siirtää kuluvan verotusvuoden vuorovapaajaksoihin siten, ettei siirto vaikuta työntekijän vuosilomapäivien lukumäärään.

25.4 Lomallelähtöraha

Työntekijälle maksetaan toukokuun toisena palkanmaksupäivänä lomallelähtörahana 13 tunnin palkka kultakin vuosilomaan oikeuttavalta kuukaudelta.

Lomallelähtörahan laskentaperuste on I vuosineljänneksen jälkeen 3. palkkakauden alkaessa voimassa oleva keskituntiansio korotettuna 3,4 prosentilla. Mikäli edellä mainittua I neljänneksen keskituntiansiota ei ole käytettävissä, käytetään maksuhetkellä voimassa olevaa keskituntiansiota (15 §).

SOV.

Työntekijän siirtyessä samassa yrityksessä toisen työehtosopimuksen piiristä paperiteollisuuden sopimuksen piiriin, maksetaan hänelle lomallelähtörahaa (13 x kta/

kukin lomaan oikeuttava kuukausi) niiltä kuukausilta, joilta työntekijään on sovellettu tätä sopimusta.

Työntekijän siirtyessä samassa yrityksessä pysyvästi paperiteollisuuden sopimuksen piiristä toisen työehtosopimuksen piiriin työsuhteen katkeamatta, maksetaan hänen siirtyessään lomallelähtöraha (13 x kta/kukin vuosilomaan oikeuttava kuukausi).

25.5 Loma-ajan palkanmaksu

Kausipalkka maksetaan loma-aikana normaaleina palkanmaksupäivinä. Kausipalkan kertoimena käytetään sen palkkakauden kerrointa, jolloin loma alkoi.

Työntekijän loman alkaessa palkkakausien vaihteessa käytetään kertoimena päättyneen palkkakauden kerrointa.

SOV.

Mikäli työntekijän vuosiloman aikana astuu voimaan palkankorotus, korotetaan loman aikana maksettavia kausipalkkoja vastaavasti.

Loma-ajan palkan laskenta

Yrityksessä, joka liittyy työnantajaliiton jäseneksi kesken lomanmääräytymisvuotta, tulee alla oleva laskentatapa voimaan liittymistä seuraavan lomanmääräytymisvuoden alusta.

Vuosilomapalkka ja lomakorvaus

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

2) Työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus saadaan kertomalla hänen 1) kohdassa tarkoitettu keskituntiansionsa vuosilomalin 5 ja 6.1 §:ssä tarkoitettujen lomapäivien lukumäärän pe-

rusteella määräytyvällä seuraavasta taulukosta ilmenevällä kertoimella:

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

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

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

Työssäolon veroinen aika

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

25.6 Lomapalkan tasauserä

Työntekijälle maksetaan lomapalkan tasauseränä heinäkuun ensimmäisenä palkanmaksupäivänä 25.5 kohdan mukaan lasketun lomapalkan ja loma-ajalta maksettavien kausipalkkojen erotus.

Lomapalkan tasauserä määritetään vähentämällä 25.5 kohdan mukaan lasketusta lomapalkasta loma-ajan kausipalkkoja vastaava laskennallinen rahamäärä. Vähennettävän rahamäärän suuruus lasketaan kertomalla lomapäivien lukumäärä luvulla 6,67 ja työntekijän tasauserän maksua edeltävän palkkakauden alussa voimassaolevalla kausipalkan tuntipalkkatekijällä.

Työntekijän työsuhteen päättyessä lomapalkan tasauserän maksamisen jälkeen, mutta ennen kaikkien päättyneen lomanmääräytymisvuoden vuosilomapäivien pitämistä, lomakorvauksesta vähennetään jo maksettu tasauserä ja pidetyn vuosiloman ajalta maksetut kausipalkat.

25.7 Lomakorvaus työsuhteen päättyessä

Työsuhteen päättyessä lomakorvaus maksetaan 25.5 kohdan mukaan lasketun lomapalkan mukaisesti. Lisäksi maksetaan lomallelähtörahana kultakin vuosilomalain lomaan oikeuttavalta kuukaudesta 13 tunnin palkka voimassa olevan keskituntiansion (15 §) mukaan.

26 § Ryhmähenkivakuutus

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

VI NEUVOTTELUJÄRJESTYSMÄÄRÄYKSET

27 § Neuvottelujärjestysmääräykset

Jos tämän työehtosopimuksen, jonkin muun työehtosopimuksen noudatettavan liittojen välillä solmitun sopimuksen tai edellä mainittujen sopimusten perusteella paikallisesti sovittujen työehtosopimuksen osana noudatettavien sopimusten tulkinnasta syntyy erimielisyyttä, tulee paikallisten osapuolten pyrkiä selvittämään erimielisyys neuvottelemalla paikallisesti.

Myös muut kuin edellä mainitut erimielisyydet tulee pyrkiä selvittämään neuvottelemalla paikallisesti.

Mikäli paikalliset neuvottelut eivät johda tulokseen, ja toinen osapuoli haluaa alistaa asian liittojen ratkaistavaksi, laaditaan asiasta erimielisyysmuistio. Muistiossa selvitetään lyhyesti erimielisyyden sisältö ja osapuolten kannat siihen. Paikalliset osapuolet allekirjoittavat muistion ja lähettävät sen liitoille.

Toisen liiton esittäessä neuvotteluja tässä kohdassa tarkoitettussa asiassa on ne aloitettava ensi tilassa ja viimeistään kahden viikon kuluessa esityksen tekemisestä.

Liittojen välisen neuvottelun tuloksesta laaditaan pöytäkirja tai erimielisyyspöytäkirja, mikäli asian ratkaisusta ei päästä yhteis-

ymmärrykseen. Liitot voivat harkintansa mukaan myös palauttaa asian paikallisesti neuvoteltavaksi.

Mikäli liitot eivät pääse yksimielisyyteen edellä 1. kappaleessa mainituista asioista, voidaan ne saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi. Työehtosopimuksen tulkinnasta johtuvat erimielisyydet voidaan saattaa työtuomioistuimen sijasta liittojen välillä allekirjoitetun välimiesmenettelypöytäkirjan mukaisesti välimiesoikeuden ratkaistavaksi. Työtuomioistuinlain estämättä voidaan työrauhakanteeseen nostettu vastakanne saattaa työtuomioistuimen tutkittavaksi, vaikka asiasta ei osapuolten kesken ole neuvoteltu.

Liittojen edustajat voivat toisen tai molempien paikallisten osapuolten pyynnöstä osallistua tämän työehtosopimuksen soveltamispiirissä olevilla työpaikoilla käytäviin työnantajan ja työntekijäpuolen välisiin neuvotteluihin, vaikka osapuolet eivät ole tehneet erimielisyyshuolittia. Osallistumisesta paikallisiin neuvotteluihin tulee ilmoittaa hyvissä ajoin etukäteen toiselle liitolle. Mikäli tämä ei ole asian kiireellisyyden ja ennalta arvaamattomuuden vuoksi mahdollista, on osallistumisesta kuitenkin tiedotettava ennen neuvottelujen alkamista. Ilmoituksen tulee sisältää tieto neuvottelupäivästä ja neuvoteltavasta asiasta. Neuvottelut voidaan pitää siinäkin tapauksessa, ettei toinen liitoista lähetä edustajaansa neuvotteluihin. Ellei näin ilmoitetuissa neuvotteluissa päästä yksimielisyyteen, menetellään tämän pykälän erimielisyyksien sovittelua koskevien määräysten mukaisesti.

Paperiliiton toimitsijalla on oikeus käydä tutustumassa tämän työehtosopimuksen soveltamispiirissä olevien työpaikkojen olosuhteisiin ilmoitettuaan tästä asianomaisen työpaikan johdolle.

VII SUHDEMÄÄRÄYKSET

28 § Luottamusmiehet, työsuojeluvaltuutetut ja ammattiosaston toimihenkilöt

28.1 Paperiteollisuuden yleissopimuksen soveltaminen

Paperiteollisuuden yleissopimuksen lisäksi luottamusmiehiin, työsuojeluvaltuutettuihin ja ammattiosaston toimihenkilöihin noudatetaan tämän pykälän määräyksiä.

28.2 Pääluottamusmies

28.2.1 Tehtävät ja toimialue

Paperiliiton paikallisen ammattiosaston ja työnantajan yhdysmiehenä toimii työpaikan pääluottamusmies tai hänen estyneenä ollessaan varapääluottamusmies.

Pääluottamusmiehen tehtävänä on toimia ammattiosaston edustajana työehtosopimuksen soveltamista koskevista asioista.

Pääluottamusmies edustaa ammattiosastoa työlainsäädännön soveltamista koskevista asioista ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin ja yrityksen kehittymiseen liittyvissä kysymyksissä. Pääluottamusmiehen tehtävänä on myös osaltaan toimia yrityksen ja henkilöstön välisen neuvottelu- ja yhteistoiminnan ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

Tehtävänsä valitun pääluottamusmiehen asema säilyy muuttumattomana tuotantolaitoksen tai sen osan luovutuksesta, sulautumisesta, yhtiöittämisestä tai niihin verrattavasta olennaisesta organisaatiomuutoksesta huolimatta. Mikäli organisaatiomuutoksessa syntyy eri konserniin kuuluvia yhtiöitä, säilyttää pääluottamusmies asemansa, jos paikallisesti ammattiosaston ja työnantajien kesken niin sovitaan.

Mikäli pääluottamusmies ei säilytä edellisessä kappaleessa tarkoitetusta syystä asemaansa, noudatetaan paperiteollisuuden yleissopimuksen 4.3.6 kohdan jälkisuojaa koskevaa määräystä.

Pääluottamusmiehen vaihtuessa voivat ammattiosasto ja työnantajat sopia siitä, että pääluottamusmiehen toimikauden aikana tapahtuneista työnantajan organisaatiomuutoksista huolimatta, ammattiosasto voi valita yhteisen pääluottamusmiehen edustamaan yhdellä tehdasalueella toimivien ja samaan konserniin kuuluvien yritysten palveluksessa olevia työntekijöitä.

Jos sama henkilö valitaan sekä pääluottamusmieheksi että työsuojeluvaltuutetuksi, hänen oikeutensa työstä vapautukseen ja lisäkorvaukseen määräytyy laskemalla yhteen työntekijöiden lukumäärään perustuvat työehtosopimuksen 28.2.2 ja 28.4.2 kohtien mukaisen työstä vapautusajat ja 28.6.1 ja 28.6.4 kohtien mukaiset lisäkorvaukset.

28.2.2 Työstä vapautus

Pääluottamusmies, joka edustaa vähintään 250 työntekijää, on vapautettu työstä luottamusmiestehtävän hoitamista varten.

Pääluottamusmiehelle, joka edustaa vähempää kuin 250 työntekijää, annetaan luottamusmiestehtäviensä hoitamista varten viikoittain vapaa-aikaa edustamiensa työntekijöiden lukumäärän mukaan seuraavasti:

250	vapautus kokonaan
150 – 249	24
100 – 149	20
alle 100	8

Pääluottamusmiehen ja työnantajan välillä voidaan sopia työstä vapautusaika kokonaan tai osittain maksettavaksi lisäkorvauksena.

Pääluottamusmies on luottamustehtäviensä hoitamista varten tai muutoin työnantajan toimeksiannosta oikeutettu keskeyttämään työnsä tai poistumaan työpaikaltaan työnantajan suostumuksella. Pääluottamusmiehen tulee noudattaa säännöllistä työaikaa.

28.2.3 Siirto päivätyöhön

Vähintään 100 työntekijää edustava pääluottamusmies siirretään oman osastonsa varamieheksi päivätyöhön, jollei paikallisesti toisin sovita. Hän on tilapäisesti työnjohdon käytettävissä myös vuorotöissä. Työ, johon pääluottamusmies on siirretty, ei saa olla toisarvoista eikä hänen arvoaan alentavaa.

Jos pääluottamusmies on kokonaan työstä vapautettu, pyritään pääluottamusmiehen kanssa käytävät neuvottelut järjestämään säännöllisenä työaikana.

28.2.4 Palkan muodostaminen ja tarkistaminen

Vuorotyöstä päivätyöhön siirretylle pääluottamusmiehelle muodostetaan kausipalkka seuraavasti:

- keskeytymättömästä vuorotyöstä siirrettäessä 82 x keskituntiansio + keskimääräisenä sunnuntaikorotuksena 15 x keskituntiansio;
- jatkuvasta 1- ja 2-vuorotyöstä siirrettäessä 80 x keskituntiansio + keskimääräisenä sunnuntaikorotuksena 12 x keskituntiansio.

Päivätyöstä tai keskeytyvistä työaikamuodoista pääluottamusmieheksi siirtyvän työntekijän kausipalkka muodostetaan kertomalla hänen keskituntiansionsa luvulla 80. Pääluottamusmiehen tuntipalkka lasketaan jakamalla tämän kohdan mukaan muodostettu kausipalkka luvulla 80.

SOV.

Pääluottamusmiehen ansion tulee seurata vähintään hänen varsinaisen ammattinsa ansion kehitystä pysyvien palkan tai palkkaperusteiden muutosten osalta. Tarkistukset suoritetaan samanaikaisesti kuin varsinaisessa ammatissa. Pääluottamusmiehen varsinaisen ammatin loppuessa sovitaan, miten vastaavaa ansiokehitystä seurataan.

28.2.5 Palkkaus luottamustehtävän päätyttyä

Luottamustehtävien päätyttyä pääluottamusmiehen palkka määräytyy sen tehtävän mukaan, johon hän siirtyy, ellei paikallisesti toisin sovita.

SOV.

Liitot suosittelevat, että pääluottamusmies sijoitetaan pääluottamustehtävän päätyttyä entiseen tai sitä vastaavaan tehtävään.

28.2.6 Toimitilat

Työnantajan tulee varata vähintään 200 työntekijää edustavalle pääluottamusmiehelle tehdasalueelta tai paikallisesti niin sovit- taessa välittömästi sen läheisyydestä tarkoituksenmukainen huonetila, jossa pääluottamusmiehellä on mahdollisuus säilyttää asiakirjoja lukittavassa säilytystilassa sekä siellä häiriintymättä keskustella työntekijöiden kanssa.

Työnantaja varaa alle 200 työntekijää edustavalle pääluottamusmiehelle mahdollisuuden käyttää tarvittaessa edellä tarkoite- tun kaltaista huonetilaa sekä antaa hänen käyttöönsä lukittavan kaapin. Pääluottamusmiehellä tulee olla mahdollisuus puhelimen käyttöön tehdasalueella.

28.2.7 Annettavat tiedot

Työntekijöiden palkkalistat on pidettävä konttoriaikana pääluottamusmiehen nähtävänä.

Työnantajan tulee neljännesvuosittain toimittaa pääluottamusmiehelle, työsuojeluvaltuutetulle ja asianomaisen työosaston luottamusmiehelle ylityö- ja hätätyötuntiluettelot, joita työnantaja lain mukaan on velvollinen pitämään.

28.2.8 Varapääluottamusmies

Pääluottamusmiehen estyneenä ollessa toimii hänen sijaisenaan varapääluottamusmies.

Varapääluottamusmiehen ollessa pääluottamusmiehen sijaisena vuorovapaat eivät kulu vaan siirtyvät myöhemmin annettaviksi.

28.3 Työosaston luottamusmies

28.3.1 Toimialue ja tehtävät

Ammattiosaston esityksestä sovitaan paikallisesti siitä, mille työosastolle valitaan luottamusmies. Osaston luottamusmiehen tehtävänä on valvoa työehtosopimuksen noudattamista.

SOV.

Työosastoista sovittaessa tulee kiinnittää huomiota mm. siihen, että sovitut toimialueet ovat tarkoituksenmukaisia ja kattavuudeltaan sellaisia, että ne edistävät neuvottelujärjestelmän mukaista asioiden käsittelyä. Arvioinnissa on otettava huomioon mm. kysymyksessä olevan työosaston työntekijöiden lukumäärä ja luottamusmiehen mahdollisuudet myös vuorotyö huomioon ottaen tavata osaston työntekijät. Ellei sopimukseen päästä, asia voidaan alistaa liittojen ratkaistavaksi.

28.3.2 Työstä vapautus

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

Luottamusmiehen jouduttua käymään neuvotteluja työnantajan edustajan kanssa lepoa varten tarkoitettuna aikana niin pitkään, ettei hänen työvuorolle saapumistaan voida pitää kohtuullisena, tulee luottamusmiehelle antaa vapautusta seuraavasta työvuo- rostaan ja hyvittää tästä aiheutuva ansion menetys.

28.3.3 Työosaston luottamusmiehen varamies

Työosaston luottamusmiehelle voidaan valita varamies.

Työosaston luottamusmiehen varamiehen tehtävänä on luottamusmiehen ollessa lomalla tai muuten estyneenä, hoitaa luottamusmiestehtävät.

28.4 Työsuojeluvaltuutettu

28.4.1 Tehtävät ja toimialue

Työsuojeluvaltuutettu toimii työntekijöiden ja työnantajan yhdysmiehenä työsuojelua koskevissa asioissa. Hänen tehtävänä on esitellä työnantajalle tai hänen edustajalleen työntekijöiden työsuojelua koskevat valitukset ja toivomukset sekä johtaa työntekijöiden puolella työnantajan kanssa näistä asioista käytäviä neuvotteluja.

Työsuojeluvaltuutetun toimialueeseen noudatetaan lisäksi tämän pykälän 2.1. kohdan toisen ja neljännen kappaleen pääluottamusmiehen toimialuetta koskevia määräyksiä.

28.4.2 Työstä vapautus

Työsuojeluvaltuutettu saa esteettä poistua työpaikaltaan sekä vapaata säännöllisestä työstään kohtuulliseksi ajaksi tehtäviensä hoitamista varten. Hänen on kuitenkin ilmoitettava poistumisestaan lähimmälle esimiehelleen.

Työsuojeluvaltuutettu, joka edustaa vähintään 350 työntekijää, on vapautettu työstä työsuojeluvaltuutetun tehtävän hoitamista varten.

Työsuojeluvaltuutetulle, joka edustaa vähempää kuin 350 työntekijää, annetaan työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista varten viikoittain vapaa-aikaa edustamiensa työntekijöiden lukumäärän mukaan seuraavasti:

350	vapautus kokonaan
250 – 349	24
150 – 249	20
100 – 149	16
alle 100	8

Jos työsuojeluvaltuutettu työskentelee tehtävässä, josta hän ei voi poistua vaarantamatta tuotannon häiriötöntä kulkua, huolehtii työnantaja siitä, että varamies on saatavissa hänen tilalleen.

28.4.3 Siirto päivätyöhön

Työsuojeluvaltuutettu siirretään tehtäviensä hoitamista varten päivätyöhön noudattaen tämän pykälän 2.3 kohdan määräyksiä.

28.4.4 Palkan muodostaminen ja tarkistaminen

Työsuojeluvaltuutetun palkkaa muodostettaessa ja tarkistettaessa noudatetaan tämän pykälän 2.4 kohdan määräyksiä.

28.4.5 Palkkaus tehtävän päätyttyä

Työsuojeluvaltuutetun tehtävän päätyttyä noudatetaan tämän pykälän 2.5 kohdan määräyksiä.

28.4.6 Toimitilat

Työsuojeluvaltuutetulle on varattava tarkoituksenmukainen huonetila noudattaen tämän pykälän 2.6 kohdan määräyksiä.

28.4.7 Varavaltuutettu

Valtuutetun estyneenä ollessa toimii hänen sijaisenaan varavaltuutettu. Varavaltuutetun toimiessa valtuutetun sijaisena vuorovapaat eivät kulu, vaan siirtyvät myöhemmin annettaviksi.

28.5 Ansion menetyksen korvaaminen

Työnantaja korvaa luottamusmiehelle ansion menetyksen, joka aiheutuu paikallisista neuvotteluista työajalla työnantajan kanssa tai toimimisesta muuten tämän toimeksiannosta.

28.6 Lisäkorvaukset

28.6.1 Pääluottamusmiehen, työosaston luottamusmiesten ja ammattiosaston toimihenkilöiden lisäkorvaus

Pääluottamusmiehelle, työosaston luottamusmiehille tai ammattiosaston toimihenkilöille maksetaan palkkakaussittain lisäkorvaus työntekijöiden lukumäärän ja asianomaisen pääluottamusmiehen keskituntiansion perusteella seuraavasti:

Työntekijöiden lukumäärä	Pääluottamusmies	Työosaston luottamusmiehet	Ammattiosaston toimihenkilöt
Lisäkorvaus palkkakaudelta tunneissa			
350 -	33	40	12
250 - 349	27,5	33	8
150 - 249	22	26	6
100 - 149	16,5	20	5
alle 100	10	12	3

28.6.2 Jalostusosaston luottamusmiesten lisäkorvaus

Tehtaassa, joissa ei ole jalostusosastoilla pääluottamusmiestä, maksetaan luottamusmiehelle edustamiensa työntekijöiden lukumäärän ja tehtaan pääluottamusmiehen keskituntiansion perusteella lisäkorvaus seuraavasti:

Työntekijöiden lukumäärä	Lisäkorvaus palkkakaudelta tunneissa
75 -	15
50 – 74	10
25 – 49	5
10 – 24	3

Mikäli osastoja on useampia, jaetaan korvaus eri osastojen luottamusmiesten kesken ammattiosaston ehdotuksen mukaisesti.

28.6.3 Kone-, sähkö-, mittari- tai automaatio-osastojen luottamusmiesten lisäkorvaus

Kone-, sähkö-, mittari- tai automaatio-osaston luottamusmiehille maksetaan palkkakausittain lisäkorvaus edustamiensa työntekijöiden lukumäärän ja asianomaisen luottamusmiehen keskituntiansion perusteella, jos luottamusmies edustaa vähintään puolta osaston työntekijöistä seuraavasti:

Työntekijöiden lukumäärä	Lisäkorvaus palkkakaudelta tunneissa
75 -	15
50 – 74	10
25 – 49	5
10 – 24	3

28.6.4 Työsuojeluvaltuutetun lisäkorvaus

Työsuojeluvaltuutetulle maksetaan palkkakausittain lisäkorvaus edustamiensa työntekijöiden lukumäärän ja keskituntiansion perusteella seuraavasti:

Työntekijöiden lukumäärä	Lisäkorvaus palkkakaudelta tunneissa
350 -	17
250 - 349	13
150 - 249	9
100 - 149	7
alle 100	5

Lisäkorvaus maksetaan varavaltuutetulle hänen toimiessaan työsuojeluvaltuutetun sijaisena vähintään kahden viikon ajan.

Paikallisesti voidaan sopia osa työsuojeluvaltuutetun lisäkorvauksesta käytettäväksi työsuojeluyhteistoiminnan kehittämiseen.

28.6.5 Lisäkorvauksen jako ja maksu eri tilanteissa

Lisäkorvaus maksetaan aina silloin, kun työnantaja on velvollinen maksamaan palkkaa lisäkorvaukseen oikeutetulle.

Varapääluottamusmiehelle maksetaan pääluottamusmiehen ja osastonluottamusmiehen varamiehelle osastonluottamusmiehen yhden palkkakauden lisäkorvaus verotusvuoden kunkin neljänneksen viimeisenä palkanmaksupäivänä.

Pääluottamusmiehen tai osastonluottamusmiehen lisäkorvaus maksetaan varaluottamusmiehelle silloin, kun työnantajalla ei ole pää- tai osastonluottamusmiehelle palkanmaksuvelvollisuutta. Samalle henkilölle ei makseta sekä luottamusmiehen lisäkorvausta että varaluottamusmiehen lisäkorvausta samanaikaisesti.

Työosaston luottamusmiesten ja ammattiosaston toimihenkilöiden lisäkorvaus jaetaan ammattiosaston ehdotuksen mukaan.

SOV.

Paikallisesti voidaan sopia siitä, että työosastojen luottamusmiesten lisäkorvaus maksetaan kokonaisuudessaan ammattiosastoille käytettäväksi koulutus- ja virkistystoimintaan.

28.7 Edustavuuden toteaminen

Pääluottamusmiehen, osaston luottamusmiehen ja osaston toimihenkilöiden ja työsuojeluvaltuutetun työstä vapautus ja lisäkorvaus määräytyvät kalenterivuositain tammikuun 1. päivän työntekijälukumäärän mukaisesti ja muutokset lisäkorvauksessa ja työstä vapautuksessa toteutetaan verotusvuoden kolmannen palkkakauden alusta lukien.

28.8 Ilmoitusvelvollisuus

28.8.1 Ammattiosaston ilmoitusvelvollisuus

Valituista luottamusmiehistä, varamiehen toimimisesta pääluottamusmiehen sijaisena, työsuojeluvaltuutetun tai työsuojeluasiamiehen toimimisesta luottamustehtävissä tai luottamusmiesten toimimisesta työsuojelutehtävissä on ammattiosaston tai vastaavan ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle. Varamiehen toimimisesta työsuojeluvaltuutetun sijaisena on työsuojeluvaltuutetun ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti.

28.8.2 Työnantajan ilmoitus työsuuhdeasioita hoitavasta henkilöstä

Työnantaja ilmoittaa luottamushenkilöille, ketkä käyvät yrityksen puolesta neuvotteluja heidän kanssaan.

28.9 Ammattiyhdistystoimintaan osallistuminen

Luottamusmiehellä tai ao. ammattiosaston toimihenkilöllä on oikeus osallistua Paperiliiton, sen paikallisen osaston tai jonkun muun SAK:n alaisen järjestön edustustehtäviin työn säännöllinen kulun sen salliessa.

28.10 Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun työsuhdeturva

Työnantajan on harkitessaan pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun tai heidän varamiestensä työsuhteen purkamista ja viimeistään siinä vaiheessa, kun työntekijälle varataan tilaisuus tulla kuulluksi purkamisen syistä, ilmoitettava asiasta asianomaisessa työpaikassa työssä olevalle ammattiosaston puheenjohtajalle, varapuheenjohtajalle tai muulle ammattiosaston toimikunnan jäsenelle.

Mikäli pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsuhteen purkamista koskeva kysymys on saatettu liittojen käsiteltäväksi sopimuksen tulkintaa koskevan työehtosopimuksen 27 §:n määräyksen mukaisesti, on liittojen ilman aiheetonta viivytystä selvittävä paikallisten osapuolten myötävaikutuksella työsuhteen purkamiseen liittyvät taustat.

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

29 § Ilmoitustaulujen käyttö, kokoontuminen työpaikoilla ja jäsenmaksujen perintä

1. Paperiliiton ja sen paikallisten osastojen ilmoituksia ja tiedonantoja saadaan tehdasalueella kiinnittää vain työnantajan sitä varten osoittamille ilmoitustauluille.
2. Kullakin työpaikalla ammattiosastolla on mahdollisuus työajan ulkopuolella järjestää työsuhdeasioita käsitteleviä kokouksia seuraavin edellytyksin.

- a) Kokouksen pidosta työpaikalla tai muussa tämän sopimuksen tarkoittamassa paikassa on työnantajan kanssa sovittava, mikäli mahdollista, kolme päivää ennen aiottua kokousta.
 - b) Työnantaja osoittaa kokouspaikan, joka on joko työpaikalla tai työpaikan läheisyydessä, työnantajan hallinnassa oleva, tarkoitukseen soveltuva paikka. Kokouspaikkaa valittaessa on huomiota kiinnitettävä mm. siihen, että työturvallisuudesta, työhygieniasta ja paloturvallisuudesta annettuja määräyksiä voidaan noudattaa ja että kokous ei häiritse liike- tai tuotanto-toimintaa.
 - c) Kokouksen järjestyksestä sekä kokoustilojen siisteydestä vastaavat kokoustilojen varauksen tehnyt järjestö ja järjestäjä. Järjestöjen luottamushenkilöiden tulee olla kokouksessa saapuvilla.
 - d) Kokouksen järjestäjällä on oikeus kutsua kokoukseen työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton ja sen alayhdistyksen sekä asianomaisten keskusjärjestöjen edustajia.
3. Työnantaja pidättää, mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, Paperiliiton jäsenmaksun tilikausittain palkasta ja tilittää sen ammattiosaston nimeämälle pankkitilille. Ammattiosaston taloudenhoitajalle annetaan vuosineljänneksittäin jäsenkohtaiset selvitykset pidätetyistä jäsenmaksuista. Työntekijälle annetaan vuoden tai hänen työsuhteensa päätyttyä verotusta varten todistus pidätetystä summasta.
4. Työsuhteen päättyessä työntekijälle annetaan allekirjoitettavaksi ammattiyhdistysjäsenmaksun perintasopimuksen päättymisilmoitus. Työnantajalle jätetyt päättymisilmoitukset luovutetaan ammattiosaston osoittamalle henkilölle.

30 § Yhteistoiminta

Osapuolet ovat sopineet, että yhteistoimintalain 16 §, 20 -25 §, 32 - 39 §, 42 §, 44 - 47 §, 50 - 52 §, 54 § sekä 62 § ovat tämän työehtosopimuksen osia. Erimielisyys yhteistoimintalain 62 §:n tarkoittamasta hyvityksestä ratkaistaan työehtosopimuksen mukaisessa sopimuksen tulkintamenettelyssä noudattaen yhteis-

toimintalaissa säädettyjä hyvityksen suuruuteen ja suorittamiseen vaikuttavia perusteita.

Työntekijällä ei ole oikeutta saattaa vaatimusta hyvityksen suorittamiseksi yleisen tuomioistuimen käsiteltäväksi. Jos työtuomioistuim ei kuitenkaan ole toimivaltainen käsittelemään tähän sopimukseen perustuvaa yhteistoimintalain 62 §:n mukaista vaatimusta hyvityksen suorittamisesta, voidaan vaatimus käsitellä yleisessä tuomioistuimessa.

Tämän sopimuksen osana olevaan yhteistoimintalain määräykseen liittyvää kysymystä ei voida saattaa yhteistoimintalain 67 §:n mukaisen seuraamuksen määräämiseksi yleisen tuomioistuimen käsiteltäväksi.

VIII SOPIMUKSEN VOIMASSAOLOMÄÄRÄYKSET

31 § Sopimuksen voimassaolo

1. Tämä sopimus tulee voimaan 10.2.2020 ja on voimassa 31.12.2021 saakka ja senkin jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä irtisanota.
2. Jos tämä sopimus kokonaisuudessaan tai joltakin osaltaan irtisanotaan, on irtisanottavan puolen viimeistään ensimmäisessä sopimusneuvottelussa annettava muutosehdotus vastapuolelle. Irtisanomisen tulee tapahtua todistettavasti. Sopimuspuolet ovat velvolliset irtisanomisen tapahduttua ryhtymään viivyttämättä neuvotteluihin uudesta sopimuksesta tai muutosehdotuksesta.

Muist. 1. Työntekijäin palkkaryhmittelyä koskevat muutosehdotukset voidaan tehdä myös sopimusneuvottelujen aikana.

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

Helsingissä 10. päivänä helmikuuta 2020

Metsäteollisuus ry

Jyrki Hollmén

Kimmo Kurki

Paperiliitto r.y.

Petri Vanhala

Juhani Siira

Sami Laakso

PAPERITEOLLISUUDEN VAATIVUUDEN ARVIOINTIJÄRJESTELMÄ

Työehtosopimuksen 10 § 1 kohdan soveltamisohjeen mukainen vaativuuden arviointijärjestelmä:

Tehtävän vaativuuden osatekijät ovat seuraavat:

A Osaaminen ja käytettävyys

B Vastuu

C Kuormitus

Vaativuuden arvioinnin käytössä olevat käsitteet ja määritelmät

Alla kuvatut käsitteet ja niiden kuvaukset ovat tarkoitettut vain vaativuuden arvioinnin helpottamiseksi ja esimerkiksi käsite avainalue voi muissa yhteyksissä tarkoittaa jotain muuta. Tehdaskohtainen toimintatapa ohjaa näiden käsitteiden paikallisen sisällön määrittämisen.

Avainalue:

Avainalue muodostuu tehdaskohtaisesti määritetyn kokonaisuuden osaamisalueista, joiden vaatimien tietojen ja taitojen painopisteet ovat sille ominaisia.

Osaamisalue:

Osaamisalue on osa avainaluetta.

Tehtäväkokonaisuus:

Tehtäväkokonaisuus muodostuu useasta tehtävästä ja yksi tehtävä muodostuu useasta työstä. Tehtäväkokonaisuuden työt ja tehtävät voivat liittyä sekä vain yhteen että useampaan avainalueeseen.

A 1 Osaaminen

- Osaamisen arvioinnin perustana on tehtäväkokonaisuus.
- Osaaminen koostuu tiedoista ja taidoista
- Samoja tietoja ja taitoja voidaan käyttää useissa eri tehtävissä
- Eri tehtävät sisältävät usein samoja osaamisvaatimuksia eli tehtävien lukumäärä ei välttämättä kasvata vaativuutta

Vaativuuden arvioinnissa osaaminen määritellään tehtäväkokonaisuuden mukaan

A1 OSAAMINEN TEHTÄVÄKOKONAISUUDEN VAATIMA OSAAMINEN	
1. Tehtävät suoritetaan perehdyttämisen jälkeen annettuja ohjeita noudattaen. Suppea kokemusvaatimus	
2. Tehtävät edellyttävät ammatillista perusosaamista ja ne tehdään yleisluonteisten ohjeiden ja ammattikokemuksen mukaisesti	
3. Tehtävät edellyttävät sellaisia ammatillisia tietoja ja kokemuksella hankittua osaamista, joiden perusteella tehdään itsenäisiä sovelluksia uusissa tilanteissa	
4. Tehtäväkokonaisuus edellyttää laajaa ammatinhallintaa, joka on hankittavissa jatkuvan kouluttautumisen ja pitkän kokemuksen kautta. Itsenäisiä valinta- ja harkintatilanteita esiintyy usein. Vaatii korostuneita vuorovaikutustaitoja.	
5. Laajan tehtäväkokonaisuuden hallinta edellyttää tehtaan avainosaamisalueen tarkkaa kokonaistuntemusta ja useiden osatehtävien käytännön hallintaa sekä uusien ammatillisten tietojen omaksumista. Lisäksi vaaditaan sellaisia vuorovaikutustaitoja, joiden avulla ohjataan työryhmän työtä.	

A 2 Käytettävyys

- Osaamisen tasomäärittelyn jälkeen selvitetään tehtäväkokonaisuuden muu sisältö kuten käytettävyys muilla avainalueilla
- Tällöin tehtäväkokonaisuuden vaativuuden määrittelyssä otetaan huomioon toistuva käytettävyys muilla avainalueilla

Tehtäväkokonaisuuden monipuolisuus otetaan vaativuuden arvioinnissa huomioon käytettävyystekijänä

A2 KÄYTETTÄVYYS YHDEN AVAINALUEEN KÄYTETTÄVYYS	KÄYTETTÄVYYS MUILLA AVAINALUEILLA		
	Tehtävät esiintyvät yhdellä avainalueella A	Tehtäviä on kahdella tai useammalla avainalueella B	Tehtävät vaihtelevat laajasti kahdella tai useammalla avainalueella C
1. Vakiintunut tehtävä yhdellä osaamisalueella			
2. Avainalueen tehtävät vaihtelevat yhdellä osaamisalueella			
3. Avainalueen tehtävät vaihtelevat useilla osaamisalueilla			
4. Avainalueen tehtävät vaihtelevat laajasti useilla osaamisalueilla			
5. Avainalueen tehtävät vaihtelevat kaikilla osaamisalueilla			

B: Vastuu

- Vastuutekijällä arvioidaan työn suorittamisen ja tehtäväkokonaisuuden itsenäisen hoitamisen edellyttämien ratkaisujen merkittävyyttä ja vaikutuksia ajatellen työyhteisön tai organisaation toimintaa ja toiminnan tuloksellisuutta
- Vaikutuksilla arvioidaan ratkaisujen ja päätösten seuraamuksia (tekeminen, jälkivaikutukset, raportointivelvollisuus jne.) ja laajuutta

Huom! Tekijän avulla ei arvioida niitä vaikutuksia, seuraamuksia jne., jotka aiheutuvat ohjeiden vastaisesta toiminnasta, töiden laiminlyönnistä tai vastaavista syistä.

B. VASTUU	PISTEET
1. Vastuu tehtäväkokonaisuuden tuloksista	
2. Vastuu tehtäväkokonaisuudesta, joilla on merkitystä prosessin häiriöttömälle kululle tai korostunut turvallisuusvastuu.	
3. Vastuu prosessin kulusta tai toiminnan ylläpidosta, jolla on suuri merkitys tuotannollisten määrällisten ja ladullisten tavoitteiden saavuttamiselle.	
4. Vastuu koko prosessin hallinnasta on laadun ja määrän osalta suuri ja itenäisten ratkaisujen merkitys häiriötilanteissa on ratkaiseva	

C. Kuormitus

- Kuormituksella tarkoitetaan työpaikalla esiintyviä olosuhteista aiheutuvia haittatekijöitä. Tällaisia ovat esimerkiksi melu- ja valaistushaitat, lämpöhaitat, kemiallisista aineista aiheutuvat vaaratekijät, likaisuus, fyysinen rasitus, työasennot, liikkumisrajoitukset, altistushaitat jne.
- Kuormituksen määrittelyllä tarkoitetaan työympäristössä vallitsevien tavanomaisten tai toistuvien kuormitustekijöiden arviointia

C. KUORMITUS	PISTEET
1. Olosuhteissa on vain poikkeuksellisesti häiritseviä tekijöitä. Työ on fyysisesti kevyttä.	
2. Kuormitus on paperiteollisuudelle tavanomainen, jossa on jatkuvia olosuhteita.	
3. Tarkkavaisuuden vaatimus on melkoinen tai fyysinen rasitus on suuri.	
4. Henkisen kuormituksen aiheuttama rasitus on erittäin suuri.	

Palkkausjärjestelmän rakentamisessa huomioon otettavia tekijöitä

- Palkkausjärjestelmässä on sovittava periaatteet, miten tehtävien arviointijärjestelmää ylläpidetään tehtävien sisällön muuttuessa, tehtävien poistuessa tai uusien tehtävien osalta.
- Tehtäväkohtaisen työnsuorituksen ja pätevyyden perustuvan palkanosan arviointijärjestelmän tulee olla mahdollisimman selkeä, yksinkertainen ja helppokäyttöinen. Työsuoritusta ja pätevyyttä mittaavia tekijöitä valittaessa tulee ottaa huomioon, että työntekijän tulee itse voida vaikuttaa valittuihin tekijöihin, tekijät ovat selkeästi kuvattuna ja että ne liittyvät asianomaisen työntekijän hoitamaan työhön tai työsuoritukseen.
- Uuden palkkausjärjestelmän toimivuus edellyttää työntekijöiden monitaitoisuuden kehittämistä. Tässä tarkoituksessa työntekijöiden ammatillisten kehittämistarpeiden kartoittamisen periaatteet käsitellään yhdessä luottamusmiesten kanssa. Tämän jälkeen työntekijöille laaditaan yrityksen tarpeita vastaavat koulutussuunnitelmat. Liitot suosittavat, että kehittämistarpeet kartoitetaan kerran vuodessa ja samalla mahdollisuuksien mukaan suunnitellaan aikataulut koulutuksille yhdessä koulutuksen järjestäjän kanssa.

Sovittujen palkkausjärjestelmien tulkinta

Työehtosopimuksen 11 § 1 kohdan määräyksen ensimmäisen kappaleen määräyksen tarkoitus toteutuu työehtosopimuksessa tarkoitetulla tavalla, kun paikalliset osapuolet soveltavat sopimaansa palkkausjärjestelmää siten, että

- siinä on määritelty tarkastelun ja ylläpidon selkeät ajankohdat,
- ylläpidon ja tarkastelun jälkeen kausipalkat muutetaan vastaamaan arviointitulosten ja palkkausjärjestelmien mukaisia palkkatasoja ja
- palkanmuutosten voimaantulon ajankohdat tai voimaantulon ajankohdan periaatteet ovat määriteltyinä.

SOV.

Edellä todettujen tulkintaperiaatteiden toteuttamiseksi paikalliset osapuolet soveltavat ja tarvittaessa muuttavat sopimaansa palkkausjärjestelmää tarpeellisilta osiltaan.

**PAPERITEOLLISUUDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN N:O 50
ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA**

Metsäteollisuus ry ja Paperiliitto r.y. ovat hyväksyneet 10.2.2020 valtakunnansovittelija Vuokko Piekkalan 9.2.2020 antaman sovintoehdotuksen, jonka mukaisesti paperiteollisuuden työehtosopimus uudistetaan 12.1.2020 päättyneen työehtosopimuksen ja sen allekirjoituspöytäkirjan mukaisin ehdoin, ellei tästä allekirjoituspöytäkirjasta ja sen liitteestä muuta johdu.

1 Sopimuksen voimassaolo

Työehtosopimus n:o 49 lakkasi olemasta voimassa 12.1.2020.

Todettiin, että liittojen välinen työehtosopimus n:o 50 ja sen allekirjoituspöytäkirja ovat voimassa 10.2.2020 – 31.12.2021.

Jäljempänä olevan 9 kohdan työllistymisen edistämistä rakennemuutostilanteissa koskevaa määräystä noudatetaan voimaantulosta lukien.

2 Alin kausipalkka ja kausipalkkasopimukset

Todettiin, että alin kausipalkka on 30.3.2020 alkaen 940,67 euroa ja 1.3.2021 alkaen 959,49 euroa.

Paikallisesti sovitut kausipalkkasopimukset todetaan voimassa oleviksi.

Korotukset sopimuskauden aikana

Vuosi 2020

Työntekijöiden kausipalkkojen tuntipalkkoja korotetaan 30.3.2020 alkavan palkkakauden alusta yleiskorotuksella, jonka suuruus on 12 senttiä.

Urakkahinnoiteltuja tai sovittuja euromääräisiä urakoita korotetaan paikallisesti sovittavalla tavalla siten, että korotusten vaikutus on edellä mainitun suuruinen.

Prosenttiperusteisesta palkkiotyöstä saatuja ansioita korotetaan siten, että korotusten vaikutus on edellä mainitun suuruinen. Edellä sanotulla tavalla suoritettu kausipalkkojen tarkistus ei vaikuta urakoita korottavasti muussa tapauksessa kuin, että urakkahinnoittelu ei anna vähintään sovittua kausipalkan tuntipalkkatekijää tai sovittua urakkatavoitepalkkaa.

Yleiskorotuksen lisäksi paikallisesti sovittaviin palkkojen korotuksiin on 30.3.2020 alkavan palkkakauden alusta käytettävissä rahamäärä, jonka suuruus on 11 senttiä kertaa tehtaan työntekijöiden lukumäärä 31.1.2020.

Paikallisen rahamäärän käyttöä ohjaa paikallisesti sovittu palkkausjärjestelmä. Paikallisella rahamäärällä toteutetaan palkan korotuksia, jotka johtuvat esimerkiksi palkkausjärjestelmän kehittämistarpeista, palkkausjärjestelmän todetuista tehtäväkokonaisuuksien vaativuuksien, käytettävyyksien tai osaamisalueiden muutoksista tai työnsuoritukseen tai pätevyyteen perustuvan palkanosan kehittämisestä tai käyttöön otosta. Tässä kohdassa tarkoitettu rahaerä voidaan käyttää perustellusta syystä yhteisesti sovitulla tavalla kokonaan tai osittain kausipalkkojen tuntipalkkojen yleiskorotukseen.

Mikäli palkankorotuksista ei päästä paikallisesti yksimielisyyteen 13.3.2020 mennessä, korotetaan työsuhteessa olevien työntekijöiden kausipalkkojen tuntipalkkoja 30.3.2020 alkavan palkkakauden alusta 11 sentin suuruisella yleiskorotuksella.

Vuosi 2021

Työntekijöiden kausipalkkojen tuntipalkkoja korotetaan 1.3.2021 alkavan palkkakauden alusta yleiskorotuksella, jonka suuruus on 17 senttiä.

Urakkahinnoiteltuja tai sovittuja euromääräisiä urakoita korotetaan paikallisesti sovittavalla tavalla siten, että korotusten vaikutus on edellä mainitun suuruinen.

Prosenttiperusteisesta palkkiotyöstä saatuja ansioita korotetaan siten, että korotusten vaikutus on edellä mainitun suuruinen. Edellä sanotulla tavalla suoritettu kausipalkkojen tarkistus ei vaikuta urakoita korottavasti muussa tapauksessa kuin, että urakkahinnoittelu ei anna vähintään sovittua kausipalkan tuntipalkkatekijää tai sovittua urakkatavoitepalkkaa.

Yleiskorotuksen lisäksi paikallisesti sovittaviin palkkojen korotuksiin on 1.3.2021 alkavan palkkakauden alusta käytettävissä rahamäärä, jonka suuruus on 17 senttiä kertaa tehtaan työntekijöiden lukumäärä 31.12.2020.

Paikallisen rahamäärän käyttöä ohjaa paikallisesti sovittu palkkausjärjestelmä. Paikallisella rahamäärällä toteutetaan palkan korotuksia, jotka johtuvat esimerkiksi palkkausjärjestelmän kehittämistarpeista, palkkausjärjestelmän todetuista tehtäväkokonaisuuksien vaativuuksien, käytettävyyksien tai osaamisalueiden muutoksista tai työnsuoritukseen tai pätevyyteen perustuvan palkanosan kehittämisestä tai käyttöönnotosta. Tässä kohdassa tarkoitettu rahaerä voidaan käyttää perustellusta syystä yhteisesti sovitulla tavalla kokonaan tai osittain kausipalkkojen tuntipalkkojen yleiskorotukseen.

Mikäli palkankorotuksista ei päästä paikallisesti yksimielisyyteen 31.1.2021 mennessä, korotetaan työsuhteessa olevien työntekijöiden kausipalkkojen tuntipalkkoja 1.3.2021 alkavan palkkakauden alusta 17 sentin suuruisella yleiskorotuksella.

3 Metsäteollisuus ry:n ja Paperiliitto r.y:n yhteinen kannanotto koulutukseen osallistumisesta

Koulutuksen merkitys on kasvanut paperiteollisuuden työpaikoilla. Alaa kohdannut rakennemuutos on johtanut siihen, että koulutuksen kautta kartutettava ammatillinen osaaminen on välttämätöntä jokaisella työpaikalla. Koulutus ei vain tuota ammattitai-

toisia työntekijöitä, vaan se myös edesauttaa kehittämään uusia toimintatapoja.

Osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että koulutuksella voidaan parantaa yritysten kilpailukykyä ja tuottavuuden kasvua. Lisäksi työntekijöiden osaamisen kehittäminen tuo varmuutta työsuhteisiin sekä lisää työssä jaksamista.

Koulutuksen järjestämisestä ja sen kohdentamisesta päätetään kunkin työpaikan tarpeista lähtien. Järjestäessä koulutusta työn ohessa tulee sen perustua suunnitelmallisuuteen. Koulutuksen suunnittelulla voidaan osaltaan vaikuttaa koulutukseen osallistumisiin.

Koulutus on yleensä tarkoituksenmukaista pyrkiä järjestämään työaikana. Töiden järjestelyihin liittyvät syyt tai häiriöttömän käynnin turvaaminen voivat kuitenkin edellyttää koulutuksen järjestämistä työvuorojärjestelmän mukaisilla vapaapäivillä. Koulutukselle asetettujen tavoitteiden toteutuminen edellyttää, että myös työntekijän vapaa-ajalla tapahtuva koulutus saadaan toteutettua. Osapuolet korostavat koulutuksen tärkeyttä ja ovat yhtä mieltä siitä, että vapaa-ajalla tapahtuviin koulutuksiin osallistumiseen tulee suhtautua myönteisesti.

4 Paikallisen sopimisen edistäminen

Työehtosopimuksen jatkuva kehittäminen kansainvälisessä kilpailussa menestymiseksi on osapuolten yhteinen tavoite. Paikallisilla ratkaisuilla voidaan vaikuttaa työpaikkojen tuottavuuteen, kilpailukykyyn ja työllisyyteen.

Liitot ovat yhtä mieltä siitä, että paikallisen sopimisen edellytyksiä tulee edistää. Alalla on erilaisia ja erilaisessa markkina-, kysyntä-, kilpailu- ja taloudellisessa tilanteessa olevia yrityksiä ja liiketoimintoja. Paikallisella sopimisella voidaan ottaa huomioon yritys- ja liiketoimintakohtaiset sekä henkilöstön hyvinvointiin liittyvät tarpeet.

Työehtosopimuksessa on useita määräyksiä, joista voidaan paikallisesti sopia toisin. Esimerkiksi ulkopuolisen työvoiman käyt-

töä koskevilla paikallisilla sopimuksilla voidaan edistää uusien toimintatapojen käyttöönottoa. Liitot ovat yhtä mieltä siitä, että paikallisella sopimisella voidaan hyödyttää niin työnantajaa kuin työntekijöitäkin.

Liitot edistävät toiminnallaan paikallista sopimista. Sen lisäksi liitot selvittävät sopimuskauden aikana paikallisen sopimisen mahdollisia esteitä ja työehtosopimuksen kehitystarpeita.

Liitot valmistelevat sopimuskauden aikana ohjeistusta tai työehtosopimusmääräyksiä, jotka edistävät näitä asioita.

5 Lomauttaminen

5.1

Metsäteollisuus ry toteaa, että lomautuksiin turvaudutaan vain äärimmäisen poikkeuksellisissa tapauksissa.

SOV.

Työtuomioistuimen tuomiossa 56/99 on määritelty edellä mainitun lauseen oikeudellinen luonne.

Mahdollisissa tuotannonrajoitustilanteissa pyritään henkilöstölle antamaan koulutusta tai osoittamaan muita työtehtäviä.

5.2

Mikäli syntyy tilanne, jossa lomautuksiin näytetään jouduttavan, on hyvissä ajoin käytävä yhteistoimintaneuvottelu. Neuvottelussa, jossa lomautuksen perusteiden, vaikutusten ja vaihtoehtojen käsittelyyn on varattava riittävästi aikaa, on myös selvitettävä yrityksen ja asianomaisen tehtaan tuotannollinen ja markkinatilanne sekä lomautuksen taloudellinen vaikutus yritykselle ja työntekijöille. Neuvottelussa on myös selvitettävä, voidaanko ylityön tekemistä vähentämällä työntekijöiden ammattitaito ja osaaminen huomioon ottaen vaikuttaa lomautuksen alkamiseen, kestoon tai laajuuteen. Neuvotteluja on käytävä niin usein, että henkilöstöllä on riittävät tosiasialliset mahdollisuudet esittää omat näkökantansa ja vaihtoehdot asiassa.

5.3

Paikallisesti voidaan lisäksi sopia lomautuksen vaihtoehtona asianomaisten työehtosopimusmääräysten estämättä, että

- annetaan vuorovapaita käytössä olevista työaikajärjestelyistä ja jo ilmoitetuista vuorovapaa-ajankohdista poiketen tai
- lomakautena annettava vuosiloman osa annetaan kahtena yhdenjaksoisena lomajaksona, jolloin toisessa lomakautena annettavassa lomajaksossa on vähintään 12 lomapäivää.

5.4

Liitot pitävät tarpeellisena, että ne saavat hyvissä ajoin riittävän informaation suunnitelmista yrityksessä tapahtuvista työvoimaan kohdistuvista lomautuksista ja irtisanomisista.

6 Työehtosopimuksen noudattaminen

Työehtosopimukseen osalliset liitot vastaavat siitä, että niiden jäsenet soveltavat työehtosopimuksen määräyksiä yhteisesti sovitulla tavalla oikein.

Mikäli työrauhavelvoitetta on rikottu eikä työrauhaa palauteta olosuhteet huomioon ottaen nopeasti sen jälkeen, kun se on tullut liiton tietoon tai mikäli työehtosopimusta ei ole sovellettu oikein eikä virhettä olosuhteet huomioon ottaen nopeasti korjata, kun se on tullut liiton tietoon, katsotaan liiton laiminlyöneen sille kuuluvan valvontavelvollisuutensa.

Edellä viimeisen kappaleen määräys koskee työehtosopimuksen soveltamisen osalta asioita, joista varsinainen työehtosopimus sisältää riidattoman ja selvän normin, tai joista on yhteiset soveltamisohjeet.

Sopimuskauden aikana osapuolet etsivät aktiivisesti yhteistyössä keinoja, joilla voidaan ennalta ehkäistä työrauhahäiriöiden syntyminen sekä keinoja, joilla alkanut työrauhahäiriö voidaan nopeutetussa menettelyssä saada päättymään.

7 Konserniyhteistyö

Yhteistyöstä sopiminen

Sopiminen

Mikäli työnantaja ei ole järjestänyt yhteistyötä henkilöstön kanssa eikä työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa yhteistyön järjestämisestä toisin sovita, menetellään yhteistyötä järjestettäessä jäljempänä todetun mukaisesti.

Yhteistoimintamuodot

Työnantaja järjestää vähintään kerran vuodessa konsernijohton ja kotimaisten tytäryhtiöiden sekä eri tuotantolaitosten johdon edustajien sekä henkilöstön edustajien kokouksen. Kokoukseen osallistuvien henkilöstön edustajien lukumäärästä sovitaan konsernissa. Tällöin otetaan huomioon ammattiosaston tai vastaavan koko. Kokouksen yhteydessä voivat henkilöstön edustajat pitää oman kokouksensa.

Kokous järjestetään yhtiön tilinpäätöksen tultua vahvistetuksi. Siinä selvitetään työehtosopimuksen soveltamispiirissä olevan emoyhtiön ja tytäryhtiöiden tilinpäätöstiedot sekä niissä ja niiden erillisissä tuotantolaitoksissa edellisen kokouksen jälkeen tapahtuneet keskeiset toimintojen muutokset, esim. yrityskaupat ja sulautumiset. Lisäksi kokouksessa käsitellään markkinatilanteen, talouden, investointitoiminnan, työllisyyden kuten esim. henkilöstömäärän, kustannusrakenteen, kannattavuuden ja tuottavuuden kehitysnäkymiä.

Kokouksessa voidaan käsitellä myös muita yhteisesti todettuja asioita. Tavoitteena on, että henkilöstön edustajilla on saamiensa tietojen perusteella mahdollisuus muodostaa yleiskuva konsernin tilasta ja lähitulevaisuudesta.

Erikseen annetaan tiedot konsernissa tehdyistä päätöksistä, jotka koskevat tytäryhtiön tai erillisen tuotantolaitoksen toiminnan olennaista supistamista tai laajentamista. Tällaiset tiedot annetaan niiden yhtiöiden tai tuotantolaitosten henkilöstön edustajille, jota ne koskevat. Heidän aloitteestaan voidaan sopia asian laa-

jemmasta tiedottamisesta konsernin viestintäjärjestelmän puitteissa. Konserneihin perustetaan konsernikohtaisesti sovittavalla tavalla toimikunta. Toimikunnan henkilöstöä edustavien jäsenten määrästä sovitaan konsernissa. Henkilöstöä edustavat jäsenet ovat ammattiosastojen tai vastaavien edustajia. Toimikunta valmistelee tämän kohdan ensimmäisen kappaleen mukaisessa kokouksessa käsiteltävät asiat.

Jos konserni muodostuu useista alakonserneista, järjestetään yhteistoiminta vain yhdellä tasolla siten, että konsernin johto on edustettuna.

Saatujen tietojen luottamuksellisuus

Konserniyhteistyössä saatuja tietoja tulee käsitellä luottamuksellisin.

Kustannusten korvaaminen

Työnantaja korvaa henkilöstön edustajille kokoukseen osallistumisesta aiheutuvan säännöllisen työajan ansionmenetyksen sekä matkustamisesta ja ylläpidosta aiheutuvat kustannukset.

8 Tulos- ja voittopalkkiojärjestelmät

Aika- ja suorituspalkkoja voidaan täydentää käteisesti maksettavalla tulos- ja voittopalkkiojärjestelmällä. Ennen järjestelmän käyttöönottoa työnantaja antaa riittävän selvityksen työntekijöille sen sisällöstä, tarkoituksesta, tavoitteista, maksuperusteista ja käyttöajasta.

Käyttöönoton ajankohdasta sovitaan paikallisesti. Silloin kun järjestelmä perustuu pääasiassa taloudelliseen tulokseen ja on koko yritystä tai yhtymää kattava, käyttöönoton ajankohdasta päättää yritys.

Jos pääluottamusmies ennen ilmoitettua voittopalkkion käyttöönottopäivää sitä vaatii, on asiasta neuvoteltava ei kuitenkaan seitsemää päivää pitempää aikaa neuvottelujen aloittamisesta. Tänä aikana esitettyä järjestelmää ei oteta käyttöön.

Mitä edellä on todettu palkkiojärjestelmän käyttöönotosta, sovelletaan myös sitä koskeviin muutoksiin.

9 Työsuhdeturvan ja työhyvinvoinnin kehittäminen sekä työllistymisen edistäminen rakennemuutostilanteissa

Muutosturva

Jos taloudellisesta ja tuotannollisista syistä irtisanottu työntekijä siirtyy toisen työnantajan palvelukseen tai tutkintoon tähtäävään koulutukseen, maksetaan hänelle työnantajan noudatettavana olevalta irtisanomisajalta palkka irtisanomisajan loppuun saakka. Tässä tilanteessa työntekijän osalta noudatetaan irtisanomissuojasopimuksen 18 §:n mukaista takaisinottoaikaa.

Taloudellisista tai tuotannollisista syistä irtisanotulle työntekijälle, joka voidaan vapauttaa työntekovelvoitteesta, maksetaan irtisanomisajan palkka työsuorituksesta riippumatta.

Työllistymisen edistäminen rakennemuutostilanteissa

Paperiteollisuuden käynnissä olevan rakennemuutoksen aiheuttamien haittojen hallitsemiseksi ja työllistymisen edistämiseksi sovelletaan seuraavaa määräaikaista takaisinottoa koskevaa määräystä.

Saman tehdasalueen kaikkien tuotantoyksikköjen lopettamisen seurauksena taloudellisista tai tuotannollisista syistä irtisanotun työntekijän irtisanomissuojasopimuksen 18 §:n mukaista takaisinottoaikaa pidennetään kuudella kuukaudella. Työnantaja tiedottaa paikallisesti sovittavalla menettelytavalla avoinna olevista työpaikoistaan 9 kuukauden ajan takaisinottoajan päättymisen jälkeen. Tätä määräystä sovelletaan työntekijään, jonka työsuhde on irtisanottu taloudellisista tai tuotannollisista syistä aikaisemmin kuin 31.12.2021.

10 Korvaava työ

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 ennen niiden käyttöönottoa yhteistyössä pääluottamusmiehen kanssa.

Korvaavaa työtä koskevat menettelytavat eivät saa olla ristiriidassa seuraavien periaatteiden kanssa:

- Lääketieteellisen perustelun korvaavaan työhön tekee työterveyslääkäri.
- Korvaavan työn aikana kausipalkka säilyy vähintään työntekijän sen tehtävän mukaisena, jonka asemesta hän tekee korvaavaa työtä. Mikäli korvaavana työnä tehtävä työ on paremmin palkattua, maksetaan tämän tehtävän mukainen palkka. Koulutuksen tai kouluttajana toimimisen aikana maksetaan palkka sairausajan palkanmaksumääräyksiä noudattaen. Korvaava työ tai koulutus ei ole työkyvyttömyysaika.
- Korvaava työ on työntekijän päätökseen perustuva väliaikainen ratkaisu, jonka työntekijä voi tarvittaessa keskeyttää.
- Kun korvaava työ päättyy, työntekijällä on oikeus palata entiseen työtehtäväänsä.

Työsuojelutoimikunta ja pääluottamusmies seuraavat korvaavan työn menettelytapojen toteutumista ja korvaavan työn vaikutusta työkykyyn.

Tässä kohdassa tarkoitetut korvaavaa työtä koskevat määräykset ovat voimassa tämän sopimuskauden.

11 Jatkuvan neuvottelun periaate

Osapuolten välillä noudatetaan jatkuvan neuvottelun periaatetta.

12 Keskusliittojen tekemiä sopimuksia koskevan luettelon poistaminen

Työehtosopimuksesta nro 49 on poistettu keskusliittojen tekemien sopimusten luettelo. Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan edelleen keskusliittojen 28.5.1985 allekirjoittamaa työturvallisuuskeskusta koskevaa sopimusta. Luettelon poistamisen seurauksena ei ole tarkoitettu muutettavan sopimuksen perusteella voimassa olevia tulkintoja.

Myös työehtosopimuksen osana noudatettu keskusjärjestöjen 23.3.2005 allekirjoittama lomapalkkasopimus on poistettu työehtosopimuksen liitteistä ja sen määräykset on siirretty soveltuvin osin loma-ajan palkanmaksua koskevaan työehtosopimuksen määräykseen. Siirrolla ei ole tarkoitettu muutettavan työehtosopimuksen sisältöä eikä sen perusteella voimassa olevia tulkintoja, eikä sillä myöskään ole vaikutusta paikallisiin sopimuksiin tai paikallisiin käytäntöihin.

13 Liittojen välisen koulutustyöryhmän perustaminen

Liittojen välillä on sovittu koulutustyöryhmästä, joka päättää vuosittain yleissopimuksen 7.3 mukaisista koulutuksista ja 7.4 mukaisesta ateriakorvauksesta.

14 Työryhmät

Liitot selvittävät sopimuskauden aikana mahdollisuutta yksinkertaistaa paperiteollisuuden työehtosopimuksen sopimusmääräyksiä siten, että ne toimisivat nykyistä paremmin muuttuvassa toimintaympäristössä.

Helsingissä 10. päivänä helmikuuta 2020

Metsäteollisuus ry

Paperiliitto r.y.

YLEISET PERIAATTEET KUNNOSSAPITOTOIMINTOJEN KEHITTÄMISEKSI JA ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTÖN VÄHENTÄMISEKSI KUNNOSSAPIDOSSA

Paperiteollisuuden työehtosopimuksen soveltamisalueella kunnossapitotehtävissä olevan työvoiman käytön kehittämiseksi ja tehostamiseksi noudatetaan seuraavia yleisiä periaatteita, ellei paikallisesti toisin sovita.

1 Tarkoitus ja tavoitteet

Tavoitteet ovat seuraavat:

- tuotantolaitosten kilpailukyvyn parantaminen,
- ammattityövoiman tehokkuuden lisääminen,
- liikkuvuuden lisääminen konsernien suomalaisten tehdasyksiköiden välillä
- alan yritysten ammattityövoiman käytön edistäminen,
- ammattityövoiman työtaitojen ylläpitäminen ja lisääminen koulutuksella,
- ansiokehityksen turvaaminen.

2 Työvoiman liikkuvuus

Työvoiman liikkuvuutta edistetään mm. seuraavista syistä ja tilanteissa:

- osaamisen hyödyntäminen,
- suunnitellut tehdas- ja koneseisokit,
- nopeita toimenpiteitä vaativat kone- ja laiterikot.

3 Liikkuvan työvoiman työ- ja palkkaehdot

Siirtyvään työntekijään sovelletaan paperiteollisuuden työehtosopimusta ja lähettävän tulosyksikön paikallisia sopimuksia mukaan lukien mm. olosuhdelisät.

Liikkuvaa työvoimaa ei pidetä työehtosopimuksen mukaisena ulkopuolisena työvoimana.

4 Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen informointi

Asianomaiset pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut pidetään hyvin informoituna liikkuvasta työvoimasta.

5 Yrityksissä sovittua tai vakiintuneesti sovellettua edellä todettua laajempaa liikkuvuutta ei tällä asiakirjalla rajoiteta.

TYÖSSÄOPPIMISTA KOSKEVA SOPIMUS PAPERITEOLLISUUDESSA

1 Sopimuksen tavoitteet

Allekirjoittaneet työmarkkinaosapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että ammatillisessa koulutuksessa työssäoppimisella on tärkeä asema. Tämän vuoksi osapuolet pyrkivät yhteisesti vaikuttamaan siihen, että tarvittavia harjoittelupaikkoja syntyy riittävästi ja että työssä oppimiseen liittyvät kysymykset järjestetään ja sovitaan siten, että koulutukselle asetetut tavoitteet saavutetaan mahdollisimman hyvin. Työssäoppimisen tavoitteena on turvata nuorille korkeatasoisen ammattitaidon ja –tiedon hankintamahdollisuudet sekä edistää yritysten ammattitaitoisen työvoiman saantia ja nuorten työllistymistä koulutuksen jälkeen.

Tuloksellisen toiminnan edellytyksenä on, että koetaan tärkeäksi tukea koulutuksen toteuttamista yhteistyössä alueen ammatillisten oppilaitosten kanssa. Työssäoppiminen tulee järjestää siten, että oppilaat ovat asianmukaisen ohjauksen ja opastuksen piirissä. Tavoitteena ovat ammatinhallinnan kannalta riittävän pitkän työssäoppimisen jaksot. Opintojen alussa jakson voivat olla lyhyitä, mutta tietojen ja taitojen kartuttua mahdollisimman pitkäkestoisia. Tällöin opiskelija saa tilaisuuden oppia kokonaisuuksia ja ottaa vastuuta työtehtävistään.

2 Soveltamisala

Tämä sopimus koskee työssäoppimista osana toisen asteen ammatillista koulutusta paperiteollisuudessa. Työssäoppiminen järjestetään opetuslaitoksen ja yrityksen välillä tehdyn sopimuksen perusteella edellä mainitut yleiset näkökohdat huomioiden.

Työssäoppiminen järjestetään ammatillisesta koulutuksesta annetun lain mukaan ja siten, että tällainen opiskelija ei ole yritykseen työsuhteessa. Työssäoppijalle voidaan kuitenkin laatia

määräaikainen työsopimus ajaksi, jolloin hänen työpanoksensa, jäljempänä tässä sopimuksessa todetusta poiketen, korvaa tilapäisesti vakinaisen työntekijän työpanoksen. Tällöin sovellettavasta palkasta sovitaan paikallisesti.

3 Työssäoppimista koskeva yhteistoiminta

Paikallisesti tulee yhteisesti todeta, joko ennen työssäoppimisen järjestämistä taikka yhteistoimintalain mukaisen henkilöstö- ja koulutussuunnitelman käsittelyn yhteydessä

- yrityksessä käytössä olevat työssäoppimismuodot ja se,
- ettei niillä ole tarkoitus vaikuttaa yrityksen palveluksessa olevan henkilöstön työsuhteisiin.

4 Henkilöstön työsuhteturva

Kenenkään työsopimusta ei irtisanota tämän sopimuksen tarkoittamien työssäoppijoiden vuoksi. Työvoiman vähentämistä, lisätyön tarjoamisvelvollisuutta tai takaisinottoa koskevat säännökset ja määräykset eivät saa asettaa esteitä työssäoppimispaikkojen tarjoamiselle.

5 Perehdyttäminen

Työssäoppijoiden yleisperehdyttämisestä työpaikkaan maksettavasta korvauksesta sovitaan paikallisesti.

6 Opetussuunnitelmat

Jos paperiteollisuutta koskevat viranomaisten laatimat opetussuunnitelmat olennaisesti muuttuvat, osapuolet neuvottelevat tarvittavista tarkennuksista tähän sopimukseen.

7 Paikallinen sopiminen

Tämän sopimuksen määräyksistä voidaan sopia paikallisesti toisin.

8 Voimassaolo

Tätä sopimusta noudatetaan osana alan työehtosopimusta.

Helsingissä 19. päivänä huhtikuuta 2000

Metsäteollisuus ry

Arto Tähtinen

Juha Sutela

Paperiliitto r.y.

Jarmo Lähteenmäki

Artturi Pennanen

Sauli Kovanen

PAPERITEOLLISUUDEN IRTISANOMISSUOJASOPIMUS

I Yleiset määräykset

1 § Yleinen soveltamisala

Tämä sopimus koskee toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomista työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilönsä liittyvästä syystä, työntekijän irtisanoutumista sekä niitä menettelytapoja, joita noudatetaan irtisanottaessa tai lomautettaessa työntekijöitä taloudellisista tai tuotannollisista syistä. Sopimus ei koske ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (630/98) tarkoitettuja työsuhteita.

Paperiteollisuuden irtisanomissuojaa koskeva sopimus ei muuta, mitä paperiteollisuuden työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjan 5. kohdassa on määrätty lomauttamisesta.

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 (55/01) 8 luvun 1 ja 3 §:n perusteella.
- 2 Työsopimuslain 1 luvun 3.2 §:n perusteella tehtyjä määräaikaista työsopimuksia.
- 3 Työsopimuksen purkamista koeaikana työsopimuslain 1 luvun 4.4 §:n perusteella.
- 4 Työsopimuksen irtisanomista taloudellisista ja tuotannollisista syistä työsopimuslain 7 luvun 3 ja 4 §:n perusteella.

Työsopimuslain 7 luvun 5, 7 ja 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 luvun 3 ja 4 §:n perusteella suoritettu irtisanominen johtunut tosiasiallisesti työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilönsä liittyvästä syystä ja olisiko työnantajalla ollut riittävät perusteet irtisanoa työntekijä sopimuksen 2 §:ssä mainituilla perusteilla sellaisessa tilanteessa, jossa työsopimus on purettu työsopimuslain 8 luvun 1.1 §:n perusteella.

Työsopimuksen purkamiseen koeaikana sovelletaan työsopimuslain 9 luvun 1, 2, 4 ja 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 luvun 1 ja 2 §:n mukaista asiallista ja painavaa syytä.

SOVELTAMISOHJE

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

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

Asiallisena ja painavana syynä pidetään sellaisia työntekijästä itsestään riippuvia syitä, kuten töiden laiminlyömistä, työnantajan

työnjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten rikkomista, perusteetonta poissaoloa ja ilmeistä huolimattomuutta työssä.

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

Irtisanomisperusteen asiallisuuden ja painavuuden arvioinnissa on työsopimuslain mukaan muun ohella merkitystä työsopimuksesta tai laista johtuvien velvollisuuksien 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 kesto aikaan 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 vaikiintuneesti 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 määrä aikaan 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 nime-
tyn päivän jälkeen, päättyy sinä määräviikon tai -kuukauden
päivänä, joka nimeltään tai järjestysnumeroltaan vastaa sa-
nottua 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 työn-
tekijän irtisanominen tapahtuu 31.7., on työsuhteen
viimeinen päivä 30.9., koska syyskuussa ei ole järjes-
tysnumeroltaan vastaavaa päivää, jona määräaika
päätyisi.

Vaikka määräpäivä tai määräajan viimeinen päivä sat-
tuu irtisanomisessa pyhäpäiväksi, itsenäisyyspäiväksi,
vapunpäiväksi, joului- tai juhannusaatoksi tahi arkilau-
antaiksi, on mainittu päivä tästä huolimatta työsuhteen
päättymispäivä.

Irtisanomisajan kulumisen ja määräaikainen työsuhteus

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

4 § Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

Työnantajan, joka on irtisanonut työsuhteen 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 luvun 17 §:ssä on säädetty työnantajan kuittausoikeuden rajoituksista.

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

SOVELTAMISOHJE

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

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

5 § Irtisanomisesta ilmoittaminen

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

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

6 § Irtisanomisen perusteen ilmoittaminen

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

II Irtisanominen työntekijästä johtuvasta syystä

7 § Soveltamisala

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

8 § Irtisanomisen toimittaminen

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

9 § Työntekijän kuuleminen

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

SOVELTAMISOHJE

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

10 § Tuomioistuinkäsittely

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

11 § Korvaus työsopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta

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

12 § Korvauksen määrä

Korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka.

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

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

Työnantajaa ei voida tuomita tässä pykälässä tarkoitettuun korvaukseen työsopimuslain 12 luvun 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

13 § Lomauttaminen

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

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 luvun 5 §:ssä.

14 § Ennakkoselvitys

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

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

15 § Lomautusilmoitus

Työnantajan on ilmoitettava lomautuksesta työntekijälle henkilökohtaisesti. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti edellä 13 §: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 13 §:n 1 ja 2 kappaleessa tarkoitettua ilmoitusvelvollisuutta ei kuitenkaan ole, jos työnantajalla ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi tai joissa työntekijän este johtuu työsopimuslain 2 luvun 12.2 §:ssä tarkoitetuista tapauksista.

Poikkeukset lomautusilmoituksen määräajoista

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

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

Työnantajan korvausvelvollisuus eräissä poikkeuksellisissa tilanteissa

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

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

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

Jos työntekijä irtisanoo työsopimuksensa lomautuksen 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 työsuhde päättyy.

Poikkeukselliset lomautustilanteet

1. Lomautuksen peruuttaminen

Mikäli työnantajalle lomautusilmoitusaikana ilmaantuu uutta työtä, voidaan lomautuksen peruuttaminen ilmoittaa ennen lomau-

tuksen alkamista. Tällöin lomautusilmoituksen merkitys poistuu ja myöhemmin toimeenpantavien lomautusten on perustuttava uusiin lomautusilmoituksiin.

2. Lomautuksen siirtäminen

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

Esimerkki:

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

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

3. Lomautuksen keskeyttäminen

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

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

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

IV Erinäisiä määräyksiä

16 § Työvoiman vähentämisjärjestys

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

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

SOVELTAMISOHJE

Määräyksellä ei ole kumottu luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä. Näin ollen heitä koskevat määräykset ja työsopimuslain 7 luvun 9 §:ssä tarkoitettujen erityisryhmien irtisanomissuojaa koskevat säännökset ovat ensisijaisia tämän sopimuksen 16 §:n määräykseen nähden.

17 § Irtisanomista tai lomautusta koskeva ilmoitus luottamusmiehelle ja työvoimaviranomaiselle

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

18 § Takaisinottaminen

Työnantajan on tarjottava työtä tuotannollisella ja taloudellisella perusteella tai saneerausmenettelyn yhteydessä irtisanomalleen,

työvoimatoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälle, jos hän tarvitsee työntekijöitä työsopimuslain mukaisen takaisinottoajan 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 18 §:ssä tarkoitettuja työntekijöitä työnhakijoina. Samassa yhteydessä on syytä selvittää, onko sellaisia työntekijöitä edelleen työttöminä työnhakijoina, jotka yli 200 päivää kestäneen lomautuksen jälkeen ovat työsopimuslain 5 luvun 7.3 §:n perusteella itse irtisanoneet työsuhteensa. Työnhakijat ilmoitetaan työnantajalle ja entisille työntekijöille annetaan tavanomaiseen tapaan työhönsoitukset.

19 § Seuraamusjärjestelmä

Sen lisäksi, mitä sopimuksen 12 §: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 työsuopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta tuomittavan korvauksen suuruutta määrättäessä.

Muutoin seuraamusjärjestelmän osalta noudatetaan aiemmin vallinnutta käytäntöä.

20 § Voimaantulomääräys

Tämä sopimus tulee voimaan 1.3.2003 ja on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajalla.

Helsingissä 3. päivänä helmikuuta 2003

Metsäteollisuus ry

Arto Tähtinen

Juha Sutela

Paperiliitto r.y.

Jarmo Lähteenmäki

Jouko Ahonen

Sauli Kovanen

TYÖAIKAPANKKIOHJEISTUS

Työaikapankilla tarkoitetaan paikallisesti käyttöön otettuja työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelyjä erilaisten osatekijöiden säästämisestä tai lainaamisesta sekä yhdistämisestä toisiinsa pitkäjänteisesti.

Työaikapankilla tuetaan yrityksen tuottavuutta ja kilpailukykyä sekä työntekijöiden yksilöllisten työaikatarpeiden huomioon ottamista.

Liittyminen työaikapankkiin ja eroaminen siitä perustuu yksittäisen työntekijän vapaaehtoisuuteen, ellei kyse ole kokonaisen paikallisen sopimuksen rajaaman työyksikön säännöllisen työajan järjestämisestä.

Työaikapankin käyttöön otosta sopiminen

Työaikapankkijärjestelmän käyttöön otosta ja yksityiskohdista sovitaan paikallisesti työnantajan ja pääluottamusmiehen välillä kirjallisesti tehtävällä työaikapankkisopimuksella.

Työaikapankkisopimuksella voidaan poiketa

- työehtosopimuksen säännöllistä työaikaa koskevien 6 §:n 8-10 kohtien määräyksistä siten, että säännöllinen työaika on enintään keskimäärin 40 tuntia viikossa enintään 52 viikon ajanjaksona ja vuorovapailta maksettavaa korvausta koskevasta 6 §:n 12. 5 kohdan määräyksestä.

Työaikapankkiin talletettujen eri osatekijöiden antamista koskevat aika- ja muut rajoitteet syrjäytyvät työaikapankkisopimuksella, ellei toisin sovita.

Työaikapankkisopimuksessa sovitaan ainakin

- sen soveltamispiiristä,
- mistä osatekijöistä työaikapankki muodostuu,
- osatekijöiden työaikapankkiin siirtämisen periaatteista,
- säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäismääristä,
- työaikasaldon säästämis- ja lainaamisrajoista,
- pankkivapaalta maksettavan palkan määräytymisperusteista ja
- poissaolojen vaikutuksesta työaikapankkiin.

Sopimuksessa voidaan kirjata tilanteet, joissa työaikapankin saldo voidaan korvata rahakorvauksena.

Työvuoron tai sitä pidemmän vapaan antamisajankohdasta sovitaan työnantajan ja työntekijän kesken.

Työaikapankin käyttö

Työpäivän tai sitä pidemmän vapaan antamisajankohdasta sovitaan työnantaja ja työntekijän kesken ellei ole kysymys kokonaisen työyksikön säännöllisen työajan järjestämisestä.

Pankkivapaa on työssäolon veroista aikaa vuosilomaa ansaittaessa ja työhön rinnastettavaa aikaa vuorovapaita ansaittaessa.

Työsuhteen irtisanominen

Työaikapankissa olevat saldot tasataan ennen työsuhteen päättymistä. Mikäli kuitenkin työsuhteen päättyessä työaikapankissa on säästettyä saldoa, ne maksetaan lopputilin yhteydessä työaikapankkisopimuksen mukaisesti. Lainatut saldot peritään lopputilissä.

Jos työntekijän työsopimus on irtisanottu työnantajasta johtuvasta syystä ja työntekijä on vapautettu työvelvoitteestaan koko irtisanomisajaksi, irtisanomishetkellä olevaa työaika- eikä pankki-velkaa ei peritä takaisin lopputilistä.

Työaikapankkisopimuksen irtisanominen

Työaikapankkisopimuksen irtisanomisaika on kuusi kuukautta, ellei paikallisesti muuta sovita. Työaikasaldojen tasaaminen tapahtuu irtisanomisajan puitteissa. Mikäli saldoja ei ole tasattu irtisanomisajan kuluessa, niiden maksaminen ja takaisin periminen suoritetaan kuten työsuhteen päättyessä, ellei paikallisesti toisin sovita.

12-TUNTISTEN TYÖVUOROJEN KÄYTTÖÖNOTTO KESKEYTYMÄTTÖMÄSSÄ VUOROTYÖSSÄ (TAM 37)

Aika 24.11.2011

Paikka Metsäteollisuus ry, Helsinki

Läsnä	Jari Forss	Metsäteollisuus ry
	Juha Sutela	"

	Petri Vanhala	Paperiliitto r.y.
	Juhani Siira	"
	Sauli Kovanen	"

Allekirjoittaneet liitot sopivat tällä pöytäkirjalla tarpeellisista pape-
riteollisuuden työehtosopimuksen muutoksista ja lisäyksistä sekä
menettelytavoista, joita noudattaen paikallisesti sopimalla voi-
daan siirtyä tekemään keskeytymättömässä vuorotyössä (tam
37) 12-tuntisia työvuoroja.

Kun on sovittu käyttöön otettavaksi 12-tuntisiin työvuoroihin kes-
keytymättömässä vuorotyössä (tam 37) perustuva työvuorojär-
jestelmä, noudatetaan voimassa olevan työehtosopimuksen
määräyksiä, jollei jäljempänä tässä pöytäkirjassa määrätystä
muuta johdu.

Muist.

Otsikon jälkeisellä numeroinnilla viitataan siihen työeh-
tosopimuksen määräykseen, josta tällä pöytäkirjalla so-
vitaan toisin.

Työvuorokausi (6.2.)

Työvuorokausi lasketaan kello 07:00: sta kello 07.00:ään.

Tes-seisokit (6.4.1)

Työt lopetetaan asianomaisen tes-seisokin alkamispäivänä kello 23.00 ja käynnistetään vastaavasti kello 07.00.

Tauotus (6.5.1)

Työssä jaksamista edistävä tauotus toteutetaan sitä koskevan paikallisen sopimuksen mukaisesti.

Työvuorojärjestelmä (6.8.3 ja 7)

Työvuorojärjestelmä voi perustua seuraaviin vaihtoehtoihin:

aayy-v---- (pitkä kierto),

ay---ay-v- (lyhyt kierto) tai

aa-yy-v--- (lyhyt kierto).

Työvuorojärjestelmään ei sijoiteta edellä todettua pidempiä vapaajaksoja.

Vuorovapaat (6.8.6)

Tehdyistä työvuoroista ansaitaan vuorovapaita seuraavasti:

Työvuoroja vähintään	Vuorovapaita
5	1
10	2
15	3
20	4
25	5
30	6
35	7
39	8
44	9 -10
49	10-11

54	11-12
59	12-13
64	13-14
69	14-15
74	15-16
78	16-17
83	17-19
88	18-20
93	19-21
98	20-22
103	21-23
108	22-24
113	23-25
117	24-27
122	25-28
127	26-30
131	28-32

Vähintään vuoden työsuhteessa verotusvuoden alkuun mennessä olleelle työntekijälle annetaan edellä todetun lisäksi yksi vuorovapaa työvuo-
rosta verotusvuoden aikana.

Uusi työntekijä (6.8.10)

Jos uudella työntekijällä ei ole oikeutta täyteen vuosilomaan, määräytyy hänen säännöllinen työaikansa vuosilomajakson aikaisen työvuo-
rojärjestelmän mukaan.

Tes-seisokeista ansaittavat vuorovapaat (6.8.13.1)

Työntekijän työ säännöllinen työ jatkuu koko tes-seisokin

Työntekijän, jonka säännöllinen työ jatkuu koko tes-seisokin, ansaitsee kultakin seisokilta kaksi vuorovapaata.

Palovartijat ja muissa vastaavissa tehtävissä työskentelevät työntekijät

Palovartijat ja vastaavanluonteisessa, muussa kuin omassa työssään työskentelevät työntekijät ansaitsevat kuusi (6) tuntia vuorovapaata kultakin tes-seisokin aikana tekemältään työvuorolta.

Säännöllisiin työvuoroihin rinnastettavat työvuorot (6.12.2)

Vuorovapaan ansaitsemisen edellytyksenä on, että työvuorojärjestelmän mukaisesta työvuorosta vähintään kuusi (6) tuntia sisältyy kausipalkkaan.

Edellä todetusta poiketen ansaitaan tes-seisokin aloittavalta työvuorolta vuorovapaita, mikäli vähintään neljä tuntia sisältyy kausipalkkaan.

Vuorovapailta maksettava korvaus (6.12.5)

Kultakin vuorovapaapäivältä maksetaan työehtosopimuksen 15 §:n mukainen keskimääräinen lisien ja palkkioiden osuus 12 tunnilta.

Palkanmaksu (13.2)

Sellaisen työvuoron, jonka työ jatkuu säännöllisenä työnä tes-seisokin alkamisen jälkeen, säännöllisen työajan neljän ensimmäisen tunnin palkka sisältyy kausipalkkaan.

Ylityökorvaukset ja korotettu palkka (16.1,2 ja 8)

Vuorokautinen ylityö:

Työskenneltäessä 12-tuntisin työvuoroin keskeytymättömässä vuorotyössä (tam 37) säännöllinen vuorokautinen työaika on 12 tuntia ja tämän lisäksi tehtävä työ on vuorokautista ylityötä.

Työvuoron tai työaikamuodon vaihtuessa kesken työvuoroa 8 tunnin työvuorosta 12 tunnin työvuoroon korvataan vuorokautisena ylityönä 8 tunnin ylittävä työ.

Viikoittainen ylityö:

12-tuntisiin työvuoroihin sovelletaan työehtosopimuksen viikoittaista ylityötä koskevia vapaavuorokausi-, siirtymäpalkkakausi- ja vajaan palkkakauden- sääntöjä.

Viidennen päivän sääntöä sovelletaan pitkään kiertoon. Työntekijän 12-tuntisiin työvuoroihin perustuvan työajan määräytyessä lyhyeen kiertoon perustuvana työvuorojärjestelmänä, on viikoittaista ylityötä kolmantena peräkkäisenä päivänä tehty työ, mikäli jonakin vapaavuorokauden jälkeisenä päivänä ennen seuraavaa vapaavuorokautta työntekijän työvuoro tai työaikamuoto vaihtuu.

Korvaus itsenäisyyspäivältä ja lopetetuilta seisokeilta

Työehtosopimuksen 16.8 kohdan toisessa kappaleessa tarkoitettuja korvauksia maksetaan sunnuntaiksi sattualta itsenäisyyspäivältä kello 07.00:sta, vuorotyössä uudenvuodenaattona kello 15.00:sta, pääsiäislauantaina kello 15.00:sta ja helluntaiaattona kello 23.00:sta alkaen. Korvauksen maksaminen päättyy asianomaisena päivänä kello 07.00.

Vuorolisät (19.1.)

Työntekijälle maksetaan kaikilta

kello 07.00 alkavan työvuoron (aamuvuoro) säännöllisen työajan työtunneilta aamutyövuorolisä, jonka tuntikohtainen senttimäärä lasketaan jakamalla luvulla 12 tulo, joka saadaan kertomalla työehtosopimuksen 19.1. kohdan mukainen iltavuorolisä luvulla 5 ja

kello 19.00 alkavan työvuoron (yövuoro) säännöllisen työajan työtunneilta yötyövuorolisä, jonka tuntikohtainen senttimäärä lasketaan jakamalla luvulla 12 summa, joka saadaan laskemalla yhteen tulo kertomalla työehtosopimuksen 19.1. kohdan mukainen iltavuorolisä luvulla 3 ja tulo kertomalla saman kohdan mukainen yövuorolisä luvulla 8.

Äitiys- ja isyysvapaan palkka (24.3)

Äitiysvapaalla olevalle työntekijälle maksetaan keskituntiansion mukaan palkkaa seuraavasti:

Jos työsuhde on kestänyt vähintään kuusi kuukautta, maksetaan työntekijälle 20 päivän palkka ja sen lisäksi 80 tunnin palkka korvaamaan vuorovapaapäivien ja sunnuntaityön korotusosuuksia.

Jos työsuhde on kestänyt vähintään viisi vuotta, maksetaan työntekijälle 25,33 päivän palkka ja ja sen lisäksi 104 tunnin palkka korvaamaan vuorovapaapäivien ja sunnuntaityön korotusosuuksia.

Työsuhteen jatkuttua kuuden kuukauden ajan maksetaan isyysvapaalla olevalle työntekijälle palkka isyysrahakauden neljältä ensimmäiseltä työpäivältä. Isyysvapaan palkka maksetaan keskituntiansion mukaan.

Vuosiloma (25.2. ja 3.5)

Työvuorojärjestelmän määräytyessä 12-tuntisin työvuoroin ensimmäisen lomaryhmän vuosiloma alkaa 18.5. - 26.5. välisenä aikana siten, että vuosilomien kierto toteutuu noudattaen työehtosopimuksen kohdassa 25.3.1 Loma vaihtoehdossa 1- määrättyä vuorojen sisällä toteutettavaa lomien tasapuolisen kierron periaatetta noudattaen.

Edellä todettu lomien alkamisajankohta otetaan huomioon myös syksyn lomajakson alkamisajankohtaa määrittäessä.

Työntekijän vuosilomaoikeuden määrittävät työssäolon veroiset päivät lasketaan kertomalla tehdyt työvuorot luvulla 1,5.

Määrittäessä työntekijän oikeutta vuosilomaan vuosilomalain 7 §:n 2 momentin 6. kohdan (koulutukseen osallistuminen) tarkoittamasta poissaolosta luetaan työssäolon veroisiksi päiviksi vuosilomalaista poiketen enintään 20 työpäivää kerrallaan.

Työntekijän sairastuessa niin että hänen vuosilomansa siirtyy myöhemmin pidettäväksi, maksetaan sairausajan palkka vuosi-

loman ajalle sijoittuvan työvuorojärjestelmään sisältyvien työvuorojen ja v-päivien mukaisesti.

Osapuolet toteavat lisäksi

Sovittaessa 12-tuntisten työvuorojen käytöstä otetaan huomioon muun muassa seuraavat seikat:

Jos 12-tuntiset työvuorot sovitaan käyttöön otettavaksi vain osassa tehdasta, on mahdollista sopia 8-tunnin työvuoroja tekevien osastojen työvuorokauden aloittamisesta kello 07.00 ja tesseisokin aloittamisesta kello 23.00. Tällöin työvuorokausi ja tesseisokki päättyvät vastaavasti tuntia myöhemmin.

Paikalliset osapuolten selvittävät sopimisen yhteydessä menettelytavat, joilla tehtaan häiriötön käynti turvataan poissaolotilanteissa. Poissaoloja voi aiheutua esimerkiksi sairaustilanteissa tai työntekijän osallistuessa koulutukseen.

Helsingissä 24. päivänä marraskuuta 2011

Metsäteollisuus ry

Jari Forss

Juha Sutela

Paperiliitto r.y.

Petri Vanhala

Juhani Siira

Sauli Kovanen

PAPERITEOLLISUUDEN YLEISSOPIMUS

Paperiteollisuuden yleissopimus 2012

1	YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ	153
1.1	Perusoikeudet	153
1.2	Työnjohto-oikeus	153
1.3	Lausuntojen pyytäminen	153
1.4	Ennakkoilmoitus työtaistelusta	153
1.5	Soveltamisala	153
2	YHTEISTOIMINTA TYÖPAIKOILLA	153
2.1	Kehittämistoiminta	153
2.2	Uudelleen koulutus	154
2.3	Projektiyhteistyö	155
2.4	Yhteistoiminnan toteuttaminen	155
2.5	Yhteistoimintaelin	155
2.6	Tyky-toiminta	156
3	YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT JA -ORGANISAATIOT	157
3.1	Luottamusmiehiä koskevat määräykset	157
3.1.1	Valitseminen	157
3.1.2	Neuvottelujärjestys	157
3.2	Työsuojelua koskevat määräykset	158
3.2.1	Tehtävät	158
3.2.2	Asiamies	158
3.2.3	Toimikunta	159
3.2.4	Soveltamisalan rajoitus	159
3.2.5	Työterveyshuolto	159
3.2.6	Kemiallisten aineiden käyttöturvallisuustiedotteet	160
4	LUOTTAMUSMIESTEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN SEKÄ TYÖSUOJELUASIAMIEHEN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET	162
4.1	Vapautus työstä	162
4.2	Ansionmenetyksen korvaaminen	162
4.3	Asema	163
4.3.1	Työsuhde	163
4.3.2	Liikkeen luovutus	163
4.3.3	Toimitilat	163
4.3.4	Palkka- ja siirtosuoja	163

4.3.5	Ammattitaidon ylläpitäminen	164
4.3.6	Työsuhteturva.....	164
4.4	Varamiehet.....	166
5	TYÖNANTAJAN TIEDOTTAMISVELVOITTEET	167
5.1	Palkkatilasto- ja henkilöstötiedot	167
5.2	Työaikakirjanpito	167
5.3	Tietojen luottamuksellisuus	167
5.4	Säädökset	167
5.5	Yritystä koskevat tiedot	167
5.6	Salassapitovelvollisuus	168
6	HENKILÖSTÖN KESKINÄINEN TIEDOTUSTOIMINTA JA KOKOUSTEN JÄRJESTÄMINEN.....	169
7	KOULUTUS	170
7.1	Ammatillinen koulutus	170
7.2	Yhteinen koulutus.....	170
7.3	Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat	171
7.4	Korvaukset	172
7.5	Sosiaaliset edut	172
7.6	Koulutiedotus.....	173
8	SOPIMUKSEN SITOVUUS.....	174

1 YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

1.1 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.

1.2 Työnjohto-oikeus

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

1.3 Lausuntojen pyytäminen

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

1.4 Ennakkoilmoitus työtaistelusta

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

1.5 Soveltamisala

Tätä sopimusta noudatetaan paperiteollisuuden työehtosopimuksen osana.

2 YHTEISTOIMINTA TYÖPAIKOILLA

2.1 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 kehittäväen työn sisällön sekä tuottavuuden parantamiseksi. Näin luodaan työntekijälle mahdollisuus kehittyä työssään ja parantaa ansioitaan sekä lisätä valmiuksia uusiin työtehtäviin.

Suoritettavat toimenpiteet eivät saa johtaa sellaiseen kokonaiskuormituksen lisääntymiseen, josta aiheutuu haittaa työntekijän terveydelle tai turvallisuudelle, eivätkä vaikuttaa alentavasti työntekijöiden normaaleihin ansioihin.

Työpaikalla seurataan yhteistoiminnassa sopivin aikavälein tuottavuutta, tuotantoa ja henkilöstöä koskevaa kehitystä. Tarvittavista seurantajärjestelmistä ja tunnusluvusta sovitaan paikallisesti.

Luottamusmiehille varataan mahdollisuus perehtyä työtutkimusten suoritustapaan ja tuloksiin sekä tutkimusten perusteella tehtyihin uudistuksiin.

2.2 Uudelleen koulutus

Kehittämistoiminta vaatii yrityksissä uudelleen koulutustoimintaa. Uudelleen koulutukseen on kiinnitettävä entistä enemmän huomiota yrityksissä kehittämistoimintaa ja saneerausprojekteja suoritettaessa. Tällöin on uudelleen koulutusta suunnattava sekä uuden teknologian sisältäviin tehtäviin ryhtyville että uusiin tehtäviin siirtyville.

Uudelleen koulutus mahdollistaa työntekijöiden sopeutumisen helpommin kehittämistoiminnan aiheuttamiin muutoksiin organisaatiossa ja tehtävissä. Liitot korostavat työntekijöiden uudelleen kouluttamista yritysten kehittämistoiminnan suunnittelussa ja käytännön toteuttamisessa. Mahdollisimman hyvän ja kaikkia osapuolia parhaiten tyydyttävän tuloksen saavuttamiseksi liitot suosittelevat, että uudelleen koulutus pyritään suuntaamaan ensisijaisesti ammatteihin, jotka parhaiten turvaavat palkkatason säilymisen ja edelleen kehittymisen.

2.3 Projektiyhteistyö

Projektiyryhmiä voidaan ja tulee asettaa paikallisesti sopimalla myös muissa kuin kehittämistoimintakysymyksissä, jos tällaisesta katsotaan olevan molemminpuolista hyötyä.

Projektiyryhmän työskentely ei korvaa työehtosopimuksen neuvottelujärjestelmää eikä sen kannanotto sido työehtosopimuksen mukaisen neuvottelujärjestelmän osapuolia. Projektiyryhmässä tulee olla edustettuina tasapuolisesti ne henkilöstöryhmät, joita projekti koskee. Työntekijät nimeävät omat edustajansa ensisijaisesti kehitettävän kohteen työntekijöistä.

Luottamusmiehillä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus osallistua projektiyryhmän työhön ja saada projektia koskevia tietoja heidän toiminta-alueeseensa kuuluvien kysymysten osalta.

2.4 Yhteistoiminnan toteuttaminen

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

2.5 Yhteistoimintaelin

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 ja naisten ja miesten tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta annetun lain 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.

2.6 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 YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT JA -ORGANISAATIOT

3.1 Luottamusmiehiä koskevat määräykset

3.1.1 Valitseminen

Luottamusmiehellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa, ellei sopimuksen tekstistä muuta ilmene, ammattiosaston valitsemaa pääluottamusmiestä ja työosaston tai sitä vastaavan yksikön luottamusmiestä.

Ammattiosastolla tarkoitetaan Paperiliitto r.y:n rekisteröityä alayhdistystä. Luottamusmiehen tulee olla asianomaisen työpaikan työntekijä ja perehtynyt työpaikan olosuhteisiin sen työntekijänä. Työehtosopimuksen 28.2.1 kohdan tarkoittamassa tilanteessa voidaan kuitenkin valita yhteinen luottamusmies edustamaan yhdellä tehdasalueella toimivien ja samaan konserniin kuuluvien yritysten palveluksessa olevia työntekijöitä.

Mikäli työpaikkaa varten on valittu vain yksi luottamusmies, on hän tämän sopimuksen tarkoittama pääluottamusmies.

Paikallisesti voidaan sopia siitä, että työsuojeluvaltuutetun tehtäviä hoitaa pääluottamusmies tai päinvastoin.

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

3.1.2 Neuvottelujärjestys

Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijän palkasta tai työsuhteeseen liittyvien lakien tai sopimusten soveltamisesta, on luottamusmiehelle annettava kaikki tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot. Neuvottelujärjestyksestä on määrätty työehtosopimuksen 27 §:ssä.

3.2 Työsuojelua koskevat määräykset

Tapaturmien ja ammattitautien välttämiseksi ryhdytään kaikkiin tarpeellisiin toimenpiteisiin työntekijän turvallisuuden ja terveyden suojelemiseksi.

Liitot ovat laatineet 16.11.1993 yhteisen suosituksen työsuojelutyöstä työpaikoilla paperiteollisuudessa. Keskusjärjestöt ovat lisäksi allekirjoittaneet 28.5.1985 työturvallisuuskeskusta koskevan sopimuksen.

Työnantaja nimeää työsuojeluyhteistoiminta varten työsuojelupäällikön. Työntekijöiden oikeus valita työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutetut määräytyy työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain mukaisesti.

3.2.1 Tehtävät

Työsuojelupäällikön tehtävänä on muiden työsuojeluyhteistoiminnan piiriin kuuluvien tehtävien ohella järjestää, ylläpitää ja kehittää työsuojeluyhteistoimintaa.

Työsuojeluvaltuutetun tehtävät määräytyvät työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelu yhteistoiminnasta annetun lain ja asetuksen mukaan. Lisäksi työsuojeluvaltuutettu suorittaa muut tehtävät, jotka hänelle muun lainsäädännön ja sopimuksen perusteella kuuluvat. Jollei muista tehtävistä ole paikallisesti sovittu, työsuojeluasiamiehen tehtävänä on osallistua toimialuettaan koskevien työsuojelun yhteistoiminta-asoiden käsittelyyn ja toteutukseen. Varavaltuutettu hoitaa työsuojeluvaltuutetun ollessa estynyt tälle kuuluvat sellaiset tehtävät, joita ei voida siirtää työsuojeluvaltuutetun esteen päättymisen jälkeen hoidettavaksi.

3.2.2 Asiamies

Työsuojeluasiamiehen valinnasta, lukumäärästä, tehtävistä ja toimialueesta sovitaan paikallisesti samojen valintaperusteiden mukaisesti kuin mitä luottamusmiehen valinnasta on sovittu työehtosopimuksen 28.3.1 kohdassa. Lisäksi on otettava huomioon työsuojeluriskit ja muut työoloihin vaikuttavat tekijät. Työsuojeluasiamiehen valitsevat työpaikan työntekijät keskuudestaan.

3.2.3 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.

3.2.4 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.

3.2.5 Työterveyshuolto

Työnantajan tulee järjestää työterveyshuoltolaissa (1383/2001) tarkoitettuja terveystarkastuksia silloin, kun asianomaisen työntekijän muuttuneet olosuhteet ja lääketieteellinen tietämys huomioon ottaen on perusteltua aiheuttaa epäillä työstä johtuvan työntekijälle terveydellistä vaaraa.

Asian käsittely ja esityksen tekeminen näistä terveystarkastuksista kuuluu ensisijaisesti keskustyösuojelutoimikunnille, milloin sellainen on perustettu, tai työsuojelutoimikunnalle.

Työterveyshuollon suunnitelmallinen toteuttaminen työpaikoilla edellyttää, että työpaikkakohtaisesti laaditaan toimintasuunnitelma, jossa käsitellään työterveyshuoltolain 8 §:ssä tarkoitettuja asioita. Tällaisia asioita ovat seuraavat:

- työterveyshuollon aloittamisen ajankohta ja järjestämistapa
- terveydenhuollon ammattihenkilöiden määrä ja laatu
- lakisääteiset toimintamuodot
- vapaaehtoinen muu ehkäisevä toiminta
- sairaanhoitotoiminta

- terveyshuollon ammattihenkilöiden osallistuminen asiantuntijoina työsuojelutyöhön
- työterveyshuollon toimitilat.

Toimintasuunnitelman käsittelyn lisäksi on edellä mainittuja asioita käsiteltävä työsuojelutoimikunnassa tai, jollei tätä ole, työsuojeluvaltuutetun kanssa, kun toiminnan käynnistäminen, olennainen muuttaminen tai laajentaminen taikka sen lopettaminen sitä edellyttävät. Asian käsittely tapahtuu työsuojelusopimuksen edellytyksin.

Sairausvakuutuslain 13 luvun 4 §:n 2 momentin mukaan työsuojelutoimikunnalle, tai mikäli tätä ei ole, työsuojeluvaltuutetulle on varattava tilaisuus lausunnon antamiseen työterveyshuollon korvaushakemuksesta. Korvaushakemuksen yhtenä osana on toimintakertomus, jonka runkona käytetään Kansaneläkelaitoksen tähän tarkoitukseen laatimaa mallia. Korvaushakemuksesta mahdollisesti ilmenevät yksilöidyt palkkatiedot ovat tietoja, joita ei esitetä työsuojelutoimikunnalle tai työsuojeluvaltuutetulle.

3.2.6 Kemiallisten aineiden käyttöturvallisuustiedotteet

Työnantaja antaa tiedot työpaikalla käytettävistä kemiallisista aineista sosiaali- ja terveysministeriön asetuksen 1202/2001 mukaisesti käyttöturvallisuustiedotteella työsuojeluvaltuutetulle sekä asianomaiselle työosastolle. Paikallisesti voidaan sopia siitä järjestelmästä, jolla kemiallisen aineen toimittajalta saatavan käyttöturvallisuustiedotteen mukaiset tiedot ja muut käyttöön liittyvät työsuojelulliset vaatimukset ovat kaikkien aineita käyttävien saatavilla.

Käytössä olevat kemialliset aineet ja niiden käyttöturvallisuustiedotteet tarkastetaan vuosittain.

Työnantaja on linjaorganisaationsa puitteissa vastuussa kemiallisten aineiden käytöstä, pakkausten merkintöjen säilymisestä, tyhjiä pakkausten hävittämisestä, tarpeellisista suojavälineistä sekä aineiden turvallisen käytön opastuksesta.

Lisäksi on otettava huomioon työturvallisuuslain määräykset varoitus- ja ohjetauluista. Työntekijöiden opetuksen osalta viitataan erityisesti työturvallisuuslain 14 §:n 1 momentin, 46 §:n ja 50 §:n 1 momentin määräyksiin.

4 LUOTTAMUSMIESTEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN SEKÄ TYÖSUOJELUASIAMIEHEN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

4.1 Vapautus työstä

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

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

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

4.2 Ansionmenetyksen korvaaminen

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

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

4.3 Asema

4.3.1 Työsuhde

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

4.3.2 Liikkeen luovutus

Pääluottamusmiehen aseman säilyttämisestä liikkeen luovutuksessa on määrätty työehtosopimuksen kohdassa 28.2.1.

4.3.3 Toimitilat

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

4.3.4 Palkka- ja siirtosuoja

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

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

4.3.5 Ammattitaidon ylläpitäminen

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

4.3.6 Työsuhdeturva

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet sekä yksilösuoja

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

Muu luottamusmies kuin pääluottamusmies voidaan irtisanoa tai lomauttaa työsopimuslain 7 luvun 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 luvun 4 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

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

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

olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt työvelvoitteensa täyttämättä.

Ehdokassuoja

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

Jälkisuoja

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

Korvaukset

Jos luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena hänelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä työsopimuslain 12 luvun 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 luvun 2 §:n 1 momentin mukaan määräytyvä korvaus.

Korvaus tämän sopimuksen mukaan perusteettomasta lomautuksesta määräytyy työsopimuslain 12 luvun 1 §:n 1 momentin mukaisesti.

4.4 Varamiehet

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

5 TYÖNANTAJAN TIEDOTTAMISVELVOITTEET

5.1 Palkkatilasto- ja henkilöstötiedot

Ellei paikallisesti toisin sovita, on pääluottamusmiehellä oikeus tehtävien-
sä hoitoa varten saada EK:n neljännesvuositilastoa vastaavat tiedot toi-
mialueensa työntekijöiden ansiotasosta ja rakenteesta välittömästi EK:n
palkkatilaston valmistuttua edellyttäen, että yrityksestä kerättävistä palk-
katiedoista on alan tilaston ryhmittelyt tehtävissä. Ansiotietoja, jotka kos-
kevat kuutta henkilöä pienempiä työntekijäryhmiä, ei anneta.

Jos alalla tai työpaikalla ei ole edellä edellytetyn sisältöistä palkkatilastoa,
on pääluottamusmiehelle annettavista palkkatiedoista sovittava erikseen.
Pääluottamusmiehellä on oikeus lisäksi saada kirjallisesti tieto toimialu-
eensa työntekijöiden nimistä ja palkkaryhmästä tai vastaavasta sekä työ-
suhteen alkamisajasta, ellei paikallisesti toisin sovita. Tiedot annetaan
kerran vuodessa silloin yrityksen työsuhteessa olevista työntekijöistä.

5.2 Työaikakirjanpito

Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus perehtyä hätä- ja ylityöstä työaikalain
mukaisesti laadittuun luetteloon siten kuin siihen on luottamusmiehellä
lain ja työehtosopimuksen 28.2.7 kohdan mukaan oikeus.

5.3 Tietojen luottamuksellisuus

Pääluottamusmies saa edellä mainitut tiedot luottamuksellisena tehtä-
viensä hoitamista varten.

5.4 Säädökset

Työnantaja hankkii työsuojeluvaltuutetun, työsuojeluasiamiehen ja mui-
den työsuojelutoimielinten käyttöön näille kuuluvien tehtävien hoitamista
varten tarpeelliset lait, asetukset ja muut työsuojelumääräykset.

5.5 Yritystä koskevat tiedot

Henkilöstöryhmän edustajille annettavista yrityksen taloudellisesta tilaa
koskevista tiedoista säädetään yhteistoimintalain 3 luvun 10 §:ssä.

5.6 Salassapitovelvollisuus

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

6 HENKILÖSTÖN KESKINÄINEN TIEDOTUSTOIMINTA JA KOKOUSTEN JÄRJESTÄMINEN

Paperiliitto r.y:n rekisteröidyllä ammattiosastolla ja työpaikalla olevalla osastolla tai työhuonekunnalla on oikeus järjestää työpaikalla tai muussa sovitussa tilassa kokouksia työmarkkina-asioissa tai työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä siten kuin sopijapuolten kesken tai työpaikalla vakiintuneen käytännön mukaisesti on sovittu.

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

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

7 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 täysihoidtomaksua ja muiden kuin internaattikurssien osalta ao. työehtosopimuksen mukaan määräytyviä matkakustannusten korvauksia. Säännöllisen työajan ansionmenetys korvataan sekä kurssi- että matka-ajan osalta. Työajan ulkopuolella koulutukseen tai sen edellyttämisiin 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 työsuojelu-

toimikunnan jäsen, työsuojeluvaltuutettu, varavaltuutettu ja työsuojeluasiamies sekä erikoiskurssille työsuojeluvaltuutettu.

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

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

7.3 Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

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

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

Ennen kuin henkilö osallistuu edellä tarkoitettuun koulutustilaisuuteen, on osallistumisen aiheuttamista toimenpiteistä sovittava työnantajan kanssa sekä nimenomaisesti etukäteen todettava, onko kyseessä sellainen koulutustilaisuus, josta työnantaja suorittaa työntekijälle korvauksia tämän

sopimuksen mukaisesti. Samalla on todettava, mikä on näiden korvausten laajuus.

7.4 Korvaukset

Kurssilta, joka järjestetään SAK:n tai Paperiliitto r.y:n koulutuslaitoksissa tai erityisestä syystä muualla, ja jonka liittojen välinen koulutustyöryhmä on hyväksynyt, työnantaja on velvollinen maksamaan luottamusmiehelle, varapääluottamusmiehelle ja työosaston varaluottamusmiehelle työsuoje-luvaltuutetulle ja -varavaltuutetulle, yhteistoimintalain mukaiselle yt-neuvottelukunnan jäsenelle, yt-neuvottelukunnan perustaman koulutus-toimikunnan jäsenelle, työsuojelutoimikunnan jäsenelle ja työsuoje-lu-asiamiehelle heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta kor-vauksen ansionmenetyksestä, edellä mainituille luottamusmiehille enin-tään kuukauden ajalta ja työsuoje-lu-luottamustehtävissä oleville enintään kahden viikon ajalta. Samoin maksetaan korvaus edellä mainituissa kou-lutuslaitoksissa järjestettyjen luottamusmiestoimintaan liittyvien koulutusti-laisuuksien osalta ammattiosaston puheenjohtajalle enintään kuukauden ajalta, mikäli hän työskentelee yrityksessä, jossa on vähintään 100 asian-omaisen alan työntekijää ja hänen johtamassaan ammattiosastossa on vähintään 50 jäsentä.

Lisäksi maksetaan edellisessä kappaleessa tarkoitetuista työntekijöistä kultakin sellaiselta kurssipäivältä, jolta ansionmenetyksen korvausta suo-ritetaan, kurssista sen järjestäjälle aiheutuvien ruokailukustannusten kor-vaukseksi liittojen välillä sovittu ateriakorvaus.

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

7.5 Sosiaaliset edut

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

7.6 Koulutiedotus

Työntekijälle, joka osallistuu yhteisesti sovitulla tavalla työnantajan kanssa tai tämän toimeksiannosta koulujen järjestämiin metsäteollisuuden toimintaa käsitteleviin tiedotustilaisuuksiin, maksetaan tästä aiheutuva säännöllisen työajan ansionmenetys.

8 SOPIMUKSEN SITOVUUS

Tämä sopimus on voimassa 1.4.2012 alkaen paperiteollisuuden työehtosopimuksen osana.

**"TUTUSTU TYÖELÄMÄÄN JA TIENAA" -
KESÄHARJOITTELUOHJELMA 2020 - 2021**

Metsäteollisuus ry ja Paperiliitto r.y. haluavat omalta osaltaan tukea peruskoululaisten, kymppiluokkalaisten, lukiolaisten ja VALMA-koulutukseen osallistuvien nuorten mahdollisuuksia tutustua työelämään osana "Tutustu työelämään ja tienaa"-kesäharjoitteluohjelmaa.

Ohjelman tarkoituksena on tarjota koululaisille omakohtaista kokemusta paperiteollisuudessa toimivien teollisuusyritysten toiminnasta, niissä esiintyvistä eri työtehtävistä, henkilöstörakenteesta, yhteistyömuodoista ja alan tarjoamista mahdollisuuksista sekä antaa koululaisille mahdollisuus tehdä heille sopivaa käytännön työtä.

Tämän vuoksi osapuolet ovat keskusjärjestöjen 20.12.2016 antaman suosituksen mukaisesti sopineet seuraavaa:

- 1 Jäljempänä olevat määräykset koskevat peruskoululaisia, kymppiluokkalaisia, lukiolaisia ja VALMA-koulutukseen osallistuvia nuoria, joiden työsuhde perustuu "Tutustu työelämään ja tienaa" -kesäharjoitteluohjelmaan.
- 2 Kaksi viikkoa tai kymmenen työpäivää kestävä kesäharjoitteluohjelman mukainen työsuhde voidaan sijoittaa 1.6.–31.8. väliseen aikaan vuosina 2020 - 2021. Nuorella voi olla vain yksi tämän suosituksen mukainen tutustumisjakso samalla työnantajalla kunakin vuonna.
- 3 "Tutustu työelämään ja tienaa" -kesäharjoitteluohjelman suorittamisesta maksetaan kertakaikkisena palkkana 360 euroa vuonna 2020 ja 2021. Palkka sisältää tutustumisjaksolta ker-

tyneen lomakorvauksen. Palkasta maksetaan lakisääteiset sosiaaliturvamaksut henkilön iästä riippuen.

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

Helsingissä 10.2.2020

METSÄTEOLLISUUS RY

PAPERILIITTO R.Y.

OSA-AIKATYÖHÖN LIITTYVIÄ TULKINTOJA PAPERITEOLLISUUDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN SOVELTAMISALUEELLA

Palkan määräytyminen

Osa-aikatyöntekijän palkka maksetaan kausipalkkana ja sen suuruus määräytyy työ sopimuksen mukaisen työajan perusteella.

Esimerkkejä palkan määräytymisestä

Osa-aikatyöntekijä työskentelee schemakierroittain, lähinnä tam 37:ssä, tai osa-aikatyötä tehdään siten, että työviikko tai -päivä on lyhennetty; esimerkiksi kolme päivää viikossa tai neljä tuntia viitenä päivänä viikossa: Kausipalkka muodostetaan tällöin normaalisti. Palkkakauteen sisältyvät työskentelyjakson ulkopuolelle jäävät scheman mukaiset työ- ja vuorovapaapäivät vähennetään tällöin kausipalkasta työehtosopimuksen 13.7. kohdan mukaisesti palkattomina poissaolopäivinä.

Osa-aikatyötä tehdään siten, että työntekijä on työssä täysin palkkakausin kuten kokoaikatyöntekijä. Kausipalkka muodostetaan kultakin työskenneltävältä palkkakaudelta kuten kokoaikatyöntekijälle.

Palkattomat poissaolot vähennetään muutoin kausipalkasta työehtosopimuksen 13.7. kohdan mukaisesti. (Koskee molempia ylläolevia kohtia.)

Korotettu palkka sunnuntailta sekä ns. lopetetuilta seisokeilta, juhannusviikon torstain klo 22.00 ja juhannusaaton klo 06.00 väliseltä ajalta sekä jouluaaton aaton yövuorolta maksetaan tehtyjen tuntien mukaan. Myös vuoro- ja saunalisät maksetaan tehtyjen työtuntien mukaan noudattaen työehtosopimuksen määräyksiä.

Vuorovapaiden ansainta

Tam 15-36

Työntekijät, jotka työskentelevät työaikamuodossa, jossa säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa ja 8 tuntia päivässä, ansaitsevat vuorovapaita jokaiselta tekemältään säännöllisen työajan 8 tunnin työvuorolta. Vuorovapaat annetaan työvuoroista noudattaen työehtosopimuksen vuorovapaiden antamista koskevia määräyksiä.

Tam 37

Työntekijät ansaitsevat vuorovapaita tekemistään 8 tunnin säännöllisistä työvuoroista työehtosopimuksen 6 §:n 8.6 kohdan taulukon mukaisesti.

Vuorovapaat annetaan ja tasataan noudattaen kokoaikaisia työntekijöitä koskevia asianomaisia työehtosopimusten määräyksiä.

Ylityökorvaukset

Osa-aikatyötä tekevälle työntekijälle maksetaan ylityökorvaus vuorokautisesta ylityöstä työehtosopimuksen mukaan.

Työehtosopimuksen mukainen korvaus viikoittaisesta ylityöstä tulee kyseeseen, jos todellinen, tehty työaika ylittää työehtosopimuksen mukaisen viikoittaisen työajan. Korvaus määräytyy tällöin työehtosopimuksen 16.2. kohdan mukaisesti.

Sairausajan palkka

Osa-aikatyöntekijän sairausajan palkkajakson pituus määräytyy työehtosopimuksen 24 §:n mukaisesti. Sairausajan palkkajakso on enintään sairastuvakuutuslain mukaisen karenssiajan pituinen, jos työsuhde on kestänyt vähemmän kuin kuusi kuukautta (tes 24.1.2). Jos työsuhde on kestänyt kuusi kuukautta tai enemmän, kuluu sairausajanpalkkajakso sairastumispäivästä alkaen (tes 24.1.3).

Sairausajan palkkaa maksetaan vain niiltä päiviltä, jotka olisivat olleet työntekijän työpäiviä, jollei hän olisi sairastunut.

Jos työntekijä on sairastunut aikana, jolloin hän ei ole ollut työsopimuksensa mukaan työssä, alkaa sairausajan palkkajakso kulua ensimmäises-

tä sellaisesta päivästä alkaen, joka työssä oltaessa olisi ollut hänen työpäivänsä.

Vuosiloman ansainta

Vuosiloman pituus määräytyy vuosilomalain pääsäännön mukaisesti. Vuosiloman ansainta edellyttää 14 työpäivää tai työpäivän veroista päivää kuukaudessa (VLL 6.1 §).

Toissijaisesti sovelletaan 35 tunnin sääntöä (VLL 6.2 §). Säännöksen soveltaminen edellyttää, että osa-aikatyötä koskevan työsopimuksen perusteella työntekijä on niin harvoina päivinä kuukaudessa työssä, ettei hänelle kerry ainoatakaan 14 työpäivää sisältävää kalenterikuukautta tai sopimuksesta johtuen vain osa kalenterikuukausista sisältää 14 työpäivää.

Eri sääntöjä ei sovelleta rinnakkain.

Vuosiloman antaminen

Vuosiloma annetaan ja siitä ilmoitetaan vuosilomalain ja työehtosopimusten mukaisesti.

Vuosilomalain mukaan kesä- ja talviloma on annettava yhdenjaksoisena (VLL 20.2 §). Osa-aikatyöhön nähden edellä todettu pääsääntö merkitsee, että vuosiloma kuuluu yhdenjaksoisesti sekä työskentelyjakson että poissaolajaksojen aikana, esimerkiksi osa-aikaeläkeaika. Kaikki vuosilomalain mukaiset arkipäivät ovat tällöin lomapäiviä.

Vuosiloman jakaminen useampaan erään töiden käynnissä pitämiseksi välttämättömistä syistä tai työntekijän suostumuksella on mahdollista noudattaen vuosilomalain 20 §:n 2 momenttia.

Vuosilomapalkka

Osa-aikatyöntekijälle maksetaan sovittu kausipalkka vuosiloman aikana normaaleina palkanmaksupäivinä seuraavasti:

Osa-aikaisen työntekijän loma-ajan kausipalkka ja lomakorvaus

Osa-aikaisen työntekijän loma-ajan kausipalkka maksetaan normaaleina palkanmaksupäivinä. Palkkapäivänä maksetaan kultakin palkkakauteen sisältyvältä lomapäivältä päiväpalkkana yksittäisen lomapäivän osuus lomapalkan kokonaismäärästä.

Osa-aikaisen työntekijän loma-ajan kausipalkan ja lomakorvauksen kokonaismäärä lasketaan sovittamalla yhteen työntekijän lomapalkkasopimuksen mukainen lomapalkka ja laskennallisen kausipalkan avulla laskettava mahdollinen lomapalkan tasauseränä vähennettävä summa. Lomapalkan tasauserän määrä lasketaan vähentämällä lomapalkkasopimuksen mukaisesta lomapalkasta laskennallinen kausipalkka. Laskennallinen kausipalkka saadaan kertomalla lomapäivien lukumäärä luvulla 6,67 ja työntekijän loman ensimmäisen osan alkua edeltävän palkkaudon alussa voimassaolevalla kausipalkan tuntipalkkatekijällä.

Mikäli laskennallisen kausipalkan määrä on suurempi kuin lomapalkkasopimuksen mukainen lomapalkka, vähennetään lomapalkasta osa-aikatyön ja kokoaikatyön työajan suhteen perusteella määräytyvä osa lomapalkan tasauserästä. Muussa tapauksessa loma-ajan palkan ja lomakorvauksen kokonaismäärä lasketaan lomapalkkasopimuksen mukaan.

SOV.

Palkkakauden sisältäessä sekä vuosiloma- että työpäiviä, lasketaan työpäivien kausipalkka siten kuin työehtosopimuksen palkattomia poissaoloja koskevassa 13.7 kohdassa todetaan.

Lomallelähtöraha

Lomallelähtöraha maksetaan täytenä (13 tunnin palkka kultakin lomaan oikeuttavalta kuukaudelta), jos säännöllinen keskimääräinen vuorokautinen työaika on vähintään 4 tuntia. Työntekijän keskimääräisen työajan ollessa alle 4 tuntia vuorokaudessa maksetaan kultakin lomaan oikeuttavalta kuukaudelta keskimääräistä vuorokautista työaika vastava korvaus keskituntiansion mukaan.

Palvelusvuosikorvaus

Palvelusvuosikorvaus maksetaan aina työsuhteessa olevalle työntekijälle (tes 18 § 2). Merkitystä ei ole sillä, että palvelusvuosikorvauksen maksuajankohta sattuu aikaan, jolloin osa-aikatyöntekijä ei ole työssä.

Osa-aikatyössä säästäminen suhteutetaan kokoaikatyön ja työntekijän työsopimuksen mukaisen keskimääräisen viikkotyöajan suhteessa. Näin säästynyt vapaa pidetään kuten kokoaikaisessa työsuhteessa.

Työehtosopimuksen mukaan laskettu palvelusvuosikorvaus ositetaan työntekijän keskimääräisen viikoittaisen osa-aikatyön työajan ja kokoaikatyön työajan, 40 tuntia, suhteessa.

TOIMIPAIKKALUETTELO

Adara Pakkaus Oy, Valkeakoski
BillerudKorsnäs Finland Oy, Pietarsaari
Oy Botnia Mill Service Ab, Joutseno
Oy Botnia Mill Service Ab, Kemi
Oy Botnia Mill Service Ab, Rauma
Oy Botnia Mill Service Ab, Tampere
Oy Botnia Mill Service Ab, Äänekoski
Corenso United Oy Ltd, Imatran hylsytehdas
Corenso United Oy Ltd, Loviisan hylsytehdas
Corenso United Oy Ltd, Porin kartonkitehdas
Dongwha Finland Oy, Kotka
DS Smith Packaging Finland Oy, Nummela
DS Smith Packaging Finland Oy, Tampere
Efora Oy, Heinola
Efora Oy, Imatra
Efora Oy, Kemi
Efora Oy, Oulu
Efora Oy, Uimaharju
Efora Oy, Varkaus
Oy Essity Finland Ab, Nokia
Jujo Thermal Oy, Kauttua
Kotkamills Oy, Kotka
Kotkamills Absorbex Oy, Kotka
Metsä Board Oyj, Joutsenon BCTMP
Metsä Board Oyj, Kaskinen BCTMP
Metsä Board Oyj, Metsä Board Kyro
Metsä Board Oyj, Metsä Board Kyro Paper
Metsä Board Oyj, Simpele Board
Metsä Board Oyj, Tako Board
Metsä Board Oyj, Äänekoski Board
Metsä Board Kemi Oy, Kemi
Metsä Fibre Oy, Joutseno
Metsä Fibre Oy, Kemi
Metsä Fibre Oy, Rauma
Metsä Fibre Oy, Äänekoski
Metsä Tissue Oyj, Mänttä

Omya Oy, Imatra
Omya Oy, Kemi
Pankaboard Oy, Pankakoski
Sappi Finland I Oy, Kirkniemi
Mondi Powerflute Oy, Kuopio
SCHAEFER KALK Finland Oy, Kuusankoski
Sonoco-Alcore Oy, Karhula
Sonoco-Alcore Oy, Ruovesi
Sonoco-Alcore Oy, Ruukki
Stora Enso Oyj, Enocell, Uimaharju
Stora Enso Oyj, Heinolan Flutingtehdas, Heinola
Stora Enso Oyj, Imatra
Stora Enso Oyj, Oulu
Stora Enso Oyj, Sunila
Stora Enso Oyj, Varkaus
Stora Enso Oyj, Veitsiluoto
Stora Enso Ingerois Oy, Anjalankoski
Stora Enso Packaging Oy, Heinola
Stora Enso Packaging Oy, Lahti
Stora Enso Packaging Oy, Tiukka
Stora Enso Publication Papers Oy Ltd, Anjalankoski
Stora Enso Publication Papers Oy Ltd, Varkaus
Tervakoski Oy, Tervakoski
UPM Raflatac Oy, Tampere
UPM-Kymmene Oyj, Jämsänkoski
UPM-Kymmene Oyj, Kaipola
UPM-Kymmene Oyj, Kaukas
UPM-Kymmene Oyj, Kymi
UPM-Kymmene Oyj, Lappeenranta Biorefinery
UPM-Kymmene Oyj, Pietarsaari
UPM-Kymmene Oyj, Rauma
UPM-Kymmene Oyj, Tervasaari
Valmet Kauttua Oy, Kauttua