

ELINTARVIKETEOLLISUUSLIITTO ry:n

ja

SUOMEN ELINTARVIKETYÖLÄISTEN

LIITTO SEL ry:n

välinen

PANIMOIDEN JA

VIRVOITUSJUOMATEHTAIDEN

TYÖEHTOSOPIMUS

1.2.2017 - 31.1.2021

ELINTARVIKETEOLLISUUSLIITTO ry:n

ja

SUOMEN ELINTARVIKETYÖLÄISTEN

LIITTO SEL ry:n

välinen

PANIMOIDEN JA

VIRVOITUSJUOMATEHTAIDEN

TYÖEHTOSOPIMUS

1.2.2017 - 31.1.2021

Sisällys

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA PANIMOIDEN JA VIRVOITUSJUOMATEHTAIDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI	1
SOPIMUSSIHTEI	7
I YLEISTÄ.....	9
1 § Soveltamisala	9
2 § Liittojen väliset sopimukset.....	9
3 § Ulkopuolinen työvoima	9
4 § Työnjohto.....	10
5 § Työsääntöjen ja muiden määräysten noudattaminen	10
6 § Irtisanominen	10
7 § Määräaikaiset työsopimukset.....	11
8 § Järjestäytymisvapaus	11
II PALKKARYHMITTELYT, TYÖPALKAT JA ERILLISET LISÄT	11
9 § Palkkaryhmittelyt ja työpalkat.....	11
1. Palkkaryhmittely	11
2. Monityötaitoisuus osana henkilökohtaista palkkaa	12
3. Työpalkat.....	13
4. Ylläpito-osastojen työntekijäin palkkaryhmittely	13
10 § Erilliset lisät.....	17
1. Palvelusvuosilisä	17
2. Vuorotyö- sekä ilta- ja yötyölisät	18
3. Työnopastuslisä.....	18
4. Pakkasvarastolisä	18
5. Erittäin likaiset työt	19
11 § Keskituntiansion laskeminen.....	19
12 § Suorituspalkkatyö	19
13 § Työn- ja aikatutkimukset.....	20
14 § Töiden järjestely ja siirto toiseen työhön	21
15 § Palkanmaksu.....	21
III TYÖAIKA, YLITYÖKORVAUKSET JA KOROTETTU PALKKA.....	22
16 § Säännöllinen työaika	22
17 § Työaikakokeilut.....	23
18 § Ruokailu- ja lepotauot.....	24
19 § Työntekijöiden vapaapäivät.....	25
20 § Ylityö ja -korvaukset	25
21 § Aamutuntikorvaus.....	27
22 § Korotettu palkka lauantaityöstä	27
23 § Suurjuhlapyhäkorvaukset.....	27
IV KORVAUKSET	28
24 § Matkakustannukset ja päivärahat vuonna 2017.....	28
25 § Hälytysluontoinen työ ja varallaolo.....	29
26 § Työpuvut ja -jalkineet	30

V PALKALLINEN POISSAOLO	31
27 § Arkipyhäkorvaus	31
28 § Sairausajan palkka	32
29 § Lapsen sairaus	34
30 § Äitiys- ja isyysvapaan palkka ja adoptio	37
31 § Lääkärintarkastukset	37
32 § Erinäiset korvaukset	40
1. Syntymäpäivät	40
2. Vihkiäiset	40
3. Hautajaiset	40
4. Luottamustoimet	41
5. Asevelvollisuuskutsunnat	41
6. Naisten vapaaehtoinen asepalvelus	41
7. Reservin harjoitukset	41
8. Korvauseruste	41
VI VUOSILOMA JA LOMARAHAA	41
33 § Vuosiloma	41
34 § Lomaraha	42
VII ERINÄISET MÄÄRÄYKSET	43
35 § Tapaturma- ja ammattitautivaaran torjuminen	43
36 § Suojapuvut	44
37 § Ryhmähenkivakuutus	44
38 § Tarkkailu	44
39 § Työvälineiden hoito	45
VIII AMMATTIYHDISTYS	45
40 § Ammattiyhdistysjäsenmaksujen periminen	45
41 § Luottamusmiehet	45
42 § Työsuojeluvaltuutettu	47
43 § Ammattiyhdistyskoulutus	47
44 § Ilmoitustaulujen käyttö	48
45 § Kokousten pito työpaikalla	48
46 § Työpaikkakäynnit	48
IX TYÖRAUHA	49
47 § Sitovuus	49
48 § Neuvottelumenettely	49
49 § Työrauhavelvoite	49
50 § Sopimuksen voimaantulo	50
51 § Sopimuksen voimassaoloaika	50
ERILLISET PÖYTÄKIRJAT	51
TYÖAJAN LYHENTÄMISTÄ KOSKEVA SOPIMUS 2003	51
TYÖAJAN LYHENTÄMISTÄ KESKEYTYVÄSSÄ KOLMIVUOROTYÖSSÄ KOSKEVA SOPIMUS 2005	55
TYÖAJAN LYHENTÄMISTÄ KESKEYTYMÄTTÖMÄSSÄ KOLMIVUOROTYÖSSÄ KOSKEVA SOPIMUS 2003	58
LIITTOJEN VÄLINEN SOPIMUS VIIKONLOPPUVUOROTYÖSTÄ 2003	61

LIITTEET	65
YLLÄPITO-OSASTOJEN PALKKARYHMITTELYTOIMIKUNNAN KESKUSTELUMUISTIO.....	65
ELINTARVIKETEOLLISUUSLIITTO ry:n JA SUOMEN ELINTARVIKETYÖLÄISTEN LIITTO SEL ry:n VÄLISET ELINTARVIKEALOJEN TYÖEHTOSOPIMUSTEN VOIMASSA OLEVAT SOVELTAMIS- JA TULKINTAOHJEET	66
LOMAPALKKASOPIMUS 2005.....	68
ETL/SEL IRTISANOMISSUOJASOPIMUS 2003.....	71
ETL/SEL YLEISSOPIMUS 2003	84
TYÖSUOJELUVALTUUTETUN AJANKÄYTÖN LASKEMINEN	100
SUOSITUS PÄIHDEONGELMIEN ENNALTAEHKÄISYSTÄ, PÄIHDEASIOIDEN KÄSITTELYSTÄ JA HOITONOHJAUKSESTA TYÖPAIKOILLA	101
SOPIMUS KOULULAISTEN KESÄHARJOITTELUOHJELMASTA 2017-2019	106

ELINTARVIKETEOLLISUUSLIITTO RY
SUOMEN ELINTARVIKETYÖLÄISTEN LIITTO SEL RY

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA PANIMOIDEN JA VIRVOITUSJUOMATEHTAIDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI

Aika 13.10.2016
Paikka Elintarviketeollisuusliiton toimisto
Läsnä Liittojen edustajat

Todettiin, että voimassa oleva, 28.11.2013 allekirjoitettu Panimoiden ja virvoitusjuomatehtaiden työehtosopimus lakkaa olemasta voimassa 31.1.2017. Tällä allekirjoituspöytäkirjalla Elintarviketeollisuusliitto ry ja Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL ry uudistavat 31.1.2017 saakka voimassaolevan Panimoiden ja virvoitusjuomatehtaiden työehtosopimuksen seuraavin muutoksin ja lisäksi:

1 § Sopimuskausi

Sopimuskausi 1.2.2017–31.1.2021.

Työehtosopimus on voimassa 31.1.2021 saakka. Sopimuksen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä jommaltakummalta puolelta kirjallisesti irtisanota vähintään kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä. Irtisanomisesta huolimatta työehtosopimuksen määräykset ovat voimassa, kunnes yhteisesti todetaan neuvottelujen uudesta sopimuksesta päättyneen tai toinen osapuoli kirjallisesti ilmoittaa katsovansa neuvottelut päättyneiksi.

2 § Palkantarkistukset 2018, 2019 ja 2020

Mahdollisten palkantarkistusten ajankohdat ovat 1.2.2018, 1.2.2019, 1.2.2020 ja 1.11.2020.

2.1. Palkantarkistukset 1.2.2018, 1.2.2019 ja 1.2.2020

Mahdolliset palkantarkistukset 1.2.2018, 1.2.2019 ja 1.2.2020 tai lähinnä niiden jälkeen alkavien palkanmaksukausien alusta toteutetaan yhteisesti sovitun laskentamallin verrokkialojen perusteella. Palkantarkistukset voidaan kokonaan tai osittain korvata, sopijaosapuolten niin erikseen sopiessa, työehtosopimukseen tehtävillä rakenteellisilla muutoksilla tai paikallisilla erillä, jotka ovat kustannusvaikutukseltaan vastaavia.

Laskentamalli

Yleiskorotuksen prosentti lasketaan seuraavien työehtosopimusten 31.12.2017 mennessä tiedossa olevien ja 1.11.2017-31.10.2018 aikana toteutuneiden ja

toteutuvien palkkaratkaisujen aritmeettisena keskiarvona ottaen huomioon palkantarkistusjaksojen pituudet:

- Teknologiateollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus (Metallityöväen Liitto ry ja Teknologiateollisuus ry),
- Kemian perusteollisuuden työehtosopimus (TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry ja Kemianteollisuus ry),
- Mekaanisen metsäteollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus (Puu- ja erityisalojen liitto ry, Metallityöväen Liitto ry, Sähköalojen ammattiliitto ry ja Metsäteollisuus ry)

Mikäli jonkun sopimusalan osalta neuvotteluratkaisu kyseessä olevalle ajalle puuttuu, jätetään se laskennan ulkopuolelle 1.2.2018 palkantarkistusta laskettaessa. Jos laskennan ulkopuolelle jäävällä verrokkialalla sovitaan vasta 31.12.2017 jälkeen palkantarkistuksesta, joka toteutetaan 31.10.2018 mennessä, tällainen palkantarkistus otetaan huomioon 1.2.2019 palkantarkistuksessa seuraavalla tavalla: Laskentamallin mukaisen keskiarvon määrittelyn jälkeen otetaan huomioon se laskennallinen vaikutus, joka laskennan ulkopuolelle jääneellä palkantarkistuksella olisi ollut, jos se olisi otettu huomioon määriteltäessä yleiskorotusta 1.2.2018. Osallisliitot ovat neuvotteluissa tarkastelleet esimerkkejä laskentatavan soveltamisesta näissä tapauksissa.

Jos millään verrokkialalla ei ole 31.12.2017 mennessä saavutettu neuvotteluratkaisua, osapuolet sopivat tarkasteluajankohtien ja palkantarkistusten toteuttamisajankohdan ja -tavan mahdollisista muutoksista.

Yleiskorotuksiin luetaan mukaan mahdollisten paikallisten erien niin sanotut yleiskorotusperälaudat sekä lisäksi muista paikallisista eristä puolet. Palkantarkistusjaksojen pituudet otetaan huomioon siten, että lasketaan kunkin sopimusalan osalta yleiskorotuksen vuosikustannusvaikutus.

Mikäli edellä mainituilla verrokkialoilla toteutetaan sopimuksen mukaisesti ko. ajalla kertaeriä, jotka eivät johdu sopimuskorotusten laskennallisesta siirtämisestä myöhempään ajankohtaan, vaan ovat niistä täysin erillisiä, lasketaan kertaeristä kaikkien kolmen verrokkialan aritmeettinen keskiarvo, ja toteutetaan saadun laskelman mukaisesti kertaeriä elintarvikealoilla.

Verrokkialojen yleiskorotusten ja mahdollisten muiden erien määrästä vähennetään prosenttimääräisesti se kustannusvaikutus, jolla kyseinen ala on sopinut esimerkiksi työehtosopimuksensa rakenteellisista teksteistä/muutoksista. Tällaisia ovat esim. mahdolliset KIKY-sopimuksen mukaiset prosenttimääräiset korotukset, joilla on sovittu työajan pidentämisestä. Tällaisten ”rakenteellisten” palkankorotusten poissulkeminen sovitaan yhteisesti.

Mikäli liitot eivät pääse yksimielisyyteen yleiskorotuksen määrästä mukaan lukien rakenteellisten tekstien/muutosten kustannusvaikutuksesta 15.1.2018 mennessä, asetetaan erimielisyyttä ratkaisemaan jommankumman osapuolen aloitteesta välityslautakunta, joka ratkaisee sitovasti asian. Molemmat osapuolet asettavat välityslautakuntaan kaksi jäsentä sekä kutsuvat puheenjohtajaksi

valtakunnansovittelijan tai hänen ollessa estynyt, hänen sijaisensa. Lautakunnan tulee antaa ratkaisu 31.1.2018 mennessä.

Taulukkopalkkoja korotetaan elintarvikealalla aiemmin noudatetun laskentakäytännön mukaisesti enintään yleiskorotuksen kustannusvaikutuksen mukaisella prosentilla yleiskorotuksen ajankohdasta lukien tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Liitot ovat sopineet, että 1.2.2018 toteutettava palkantarkistus voidaan yrityksen palkkahallinnollisista syistä toteuttaa helmi- ja maaliskuun osalta takautuvasti huhtikuussa 2018 palkanmaksun yhteydessä.

Vuosien 2019 ja 2020 palkantarkistukset toteutetaan edellä mainitulla tavalla.

2.2. Palkantarkistus 1.11.2020

Jos jonkin verrokkialan 1.2.2020 elintarvikealalla toteutunutta yleiskorotusta suurempi yleiskorotus ajalta 1.11.2019-30.10.2020 on jäänyt laskennan ulkopuolelle verrokkialojen keskiarvoa laskettaessa, tarkistetaan elintarviketeollisuuden palkkoja 1.11.2020 lukien ottaen huomioon laskentamallin mukaisesti se laskennallinen vaikutus, joka laskennan ulkopuolelle jääneellä palkantarkistuksella olisi ollut, jos se olisi otettu huomioon määriteltäessä yleiskorotusta 1.2.2020. Tässä mahdollisessa palkantarkistuksessa ei huomioida kertaeriä tai paikallisia eriä lukuun ottamatta yleiskorotusperälautoja. 1.11.2020 toteutettava mahdollinen palkantarkistus voidaan yrityksen palkkahallinnollisista syistä toteuttaa marraskuun osalta takautuvasti joulukuussa 2020 palkanmaksun yhteydessä.

2.3. Verrokkialojen palkantarkistukset 1.11.2020-31.1.2021

Siltä osin, kun tes-kauden aikana 1.11.2020-31.1.2021 toteutuva ja tes-kauden pituudet huomioon ottaen kyseiselle ajanjaksolle suhteutuva verrokkialan palkantarkistus jää elintarvikealoilla tes-kauden aikana huomioitavien palkantarkistusten ulkopuolelle, sen huomioimisesta palkantarkistuksissa neuvotellaan osapuolten kesken.

3 § Työryhmät

Työaikamallityöryhmä

Perustetaan Työaikamallityöryhmä (TAM-ryhmä) työehtosopimuskauden ajaksi, jonka kokoonpano on 4 + 4 jäsentä. Työryhmän tehtävänä on luoda ja kehittää työehtosopimusten työaikamääräyksistä poikkeavia työaikamalleja, jotka vastaavat käytännön tarpeisiin, joita elintarviketeollisuuden muuttunut toimintaympäristö edellyttää, ja jotka voidaan ottaa osaksi työehtosopimusta työehtosopimuskauden aikana. Työaikamallien tuleminen osaksi työehtosopimusta edellyttää liittojen hallintojen hyväksyntää, minkä jälkeen ne ovat vapaasti, osana työehtosopimusta, otettavissa käyttöön paikallisesti sopien luottamusmiehen kanssa.

Palkkaustekninen työryhmä

Perustetaan työehtosopimuskauden ajaksi Palkkaustekninen työryhmä, jonka kokoonpano on 4 + 4 jäsentä. Työryhmän tehtävänä on palkkaryhmittelyn ja palkkauksen kehittäminen siten, että palkkaryhmittely sekä palkkaus vastaavat käytännön tarpeita. Työryhmän työn tulokset voidaan ottaa osaksi työehtosopimusta työehtosopimuskauden aikana, mikä edellyttää liittojen hallintojen hyväksyntää.

Palkkausteknisen työryhmän tehtävänä on valmistella tarvittaessa palkkaukseen liittyviä asiakokonaisuuksia seuraavaa työehtosopimuskierrosta varten.

4 § Ikäohjelma 50 vuotta täyttäneille

Työnantajan on neuvoteltava 50 vuotta täyttäneen työntekijän kanssa, hänen niin halutessaan, keinoista, joilla edesautetaan työntekijän työssä jaksamista ja työuran pidentämistä. Neuvotteluissa on pyrittävä löytämään osapuolten kannalta tarkoituksenmukainen ratkaisu, jossa mahdollisuuksien mukaan pyritään turvaamaan myös työntekijän ansiotaso.

5 § Elintarvikehygieeninen osaaminen

Liitot ovat yhtä mieltä siitä, että jos työntekijällä ei ole ennen työsopimuksen solmimista elintarvikelain (23/2006) edellyttämää osaamistodistusta, niin työnantaja huolehtii kustannuksellaan todistuksesta edellä olevan lainkohdan mukaisesti.

6 § Mm. osa-aikaeläke, [osa-aikalisä], osittainen hoitovapaa, osa-aikatyökyvyttömyyseläke sekä osa-aikatapaturmaeläke

Liittojen välillä on sovittu siitä, että mm. otsikossa mainituissa tapauksissa siirryttäessä osa-aikatyöhön työajan lyhennyksen osalta noudatetaan työtuomioistuimen tuomiokäytäntöä.

Mikäli sopimuskaudella syntyy uusia työtuomioistuimen ratkaisuja edellä mainituissa tai vastaavissa tilanteissa, liitot sopivat niiden käyttöönotosta viivytyksettä. Ratkaisujen mukainen menettely tulee käyttöön liittojen sopimalla tavalla. Liitot toteavat, että tapauksissa, joissa työajan lyhennysjärjestelmän piirissä (pekkaset) ollut työntekijä siirtyy mm. osa-aika-eläkkeelle, [osa-aikalisälle], osittaiselle hoitovapaalle, osa-aikatyökyvyttömyyseläkkeelle tai osa-aikatapaturmaeläkkeelle hän ansaitsee työajan lyhennysvapaita suhteutettuna todellisuudessa tekemäänsä säännölliseen työaikaan (TT 2004-77).

Edellä mainituissa tapauksissa keskeytyvässä ja keskeytymättömässä kolmivuorotyössä kyseisen työntekijän säännöllisille tehdyille työtunneille maksetaan voimassaolevien sopimusten mukaiset prosenttilisät (3,2 %/10,5 % sekä 15,6 %) (TT 2004-77).

7 § Työllistymisen ja muutosturvan toimintamalli

Työnantajan, työntekijöiden ja työvoimaviranomaisen välisen toimintamallin tavoitteena on yhteistyön tehostaminen ja työntekijän mahdollisimman nopea työllistyminen. Muutosturvaan noudatetaan voimassaolevaa lainsäädäntöä (viittausmääräys).

8 § Tasa-arvo

Liitot pitävät tärkeänä sukupuolten välisen tasa-arvon edistämistä työpaikoilla tasa-arvolain mukaisesti ja tämän tavoitteen saavuttamiseksi korostavat laissa mainittujen velvollisuuksien ja toimenpiteiden toteuttamisen merkitystä.

9 § Muutokset palkka- ja työehdoissa

Pääluottamusmiehen esittäessä työnantajan edustaja ja pääluottamusmies käsittelevät yhdessä työehtosopimuksen uudet määräykset.

10 § Yksintyöskentely

Työturvallisuuslaki: 5 luku 29 §

Työssä, jossa työntekijä työskentelee yksin ja johon siitä syystä liittyy ilmeinen haitta tai vaara hänen turvallisuudelleen tai terveydelleen, työnantajan on huolehdittava siitä, että haitta tai vaara yksin työskenneltäessä vältetään tai se on mahdollisimman vähäinen. Työnantajan on myös työn luonne huomioon ottaen järjestettävä mahdollisuus tarpeelliseen yhteydenpitoon työntekijän ja työnantajan, työnantajan osoittaman edustajan tai muiden työntekijöiden välillä. Työnantajan on myös varmistettava mahdollisuus avun hälyttämiseen.

Liitot pitävät tarkoituksenmukaisena, että edellä mainituissa tilanteissa työnantajan tulee ennalta selvittää yksin työskenteleville, millaisin menetelmin tai toimenpitein varmistetaan työntekijän työturvallisuus. Pyydettyäessä selvitetään asia myös työsuojeluvaltuutetulle.

11 § Sopimuksen voimaantulo ja voimassaoloaika

Edellä 1 §:ssä mainittu sopimus tulee voimaan 1.2.2017. Työehtosopimus on voimassa 31.1.2021 saakka.

Tätä pöytäkirjaa on laadittu kaksi saman sisältöistä kappaletta, yksi kummallekin sopijapuolelle.

Tämä pöytäkirja katsotaan tarkastetuksi ja hyväksytyksi sopijaliittojen allekirjoituksilla.

ELINTARVIKETEOLLISUUSLIITTO RY

SUOMEN ELINTARVIKETYÖLÄISTEN LIITTO SEL RY

SOPIMUSSIIHTI**Palkkaus****OHJETUNTIPALKAT****1.2.2017**

Palkka-ryhmä	pää-kaupunki*	I
	senttiä	senttiä
1	1036	987
2	1077	1026
3	1119	1066
4	1162	1107
5	1197	1140
6	1246	1187

* Helsinki, Espoo, Vantaa, Kauniainen

YLLÄPITO-OSASTOJEN OHJETUNTIPALKAT**1.2.2017**

Palkka-ryhmä	pää-kaupunki*	I
	senttiä	senttiä
1	1067	1016
2	1177	1121
3	1248	1189
4	1376	1310

* Helsinki, Espoo, Vantaa, Kauniainen

Palvelusvuosilisä ja muut erilliset lisät

Palvelusvuosilisiin ja muihin erillisiin lisiin (pakkasvarastolisä, työnopastuslisä) ei tule sopimuskauden aikana muutoksia.

- Pakkasvarastolisä on 102 senttiä tunnilta.
- Työnopastuslisä on 56 senttiä tunnilta.

1.2.2017 voimassaolevat palvelusvuosilisät ovat seuraavat:

Työsuhteen kesto	Lisä
1 - 4 vuotta	36 senttiä
5 – 9 vuotta	48 senttiä
10 - 14 vuotta	53 senttiä
15 - 19 vuotta	56 senttiä
20 - 24 vuotta	60 senttiä
25 - 30 vuotta	64 senttiä
yli 30 vuotta	68 senttiä

Vuoro-, ilta- ja yötyölisät

	1.2.2017
iltavuorolisä	178 snt
yövuorolisä	356 snt

PANIMOIDEN JA VIRVOITUSJUOMATEHTAIDEN TYÖEHTOSOPIMUS

I YLEISTÄ

1 § Soveltamisala

Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan ETL:n panimoiden ja virvoitusjuomatehtaiden jäsenyritysten ja niiden ylläpito-osastojen sekä näiden työntekijäin välisissä työsuhteissa.

Pöytäkirjamerkintä:

Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan myös panimoiden ja virvoitusjuomatehtaiden eri paikkakunnilla olevien jakeluvaretojen työntekijöihin.

2 § Liittojen väliset sopimukset

Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan seuraavia liittojen välisiä sopimuksia:

Suositus päihdeongelmien ennaltaehkäisystä, päihdeasioiden käsittelystä ja hoitoonohjauksesta työpaikoilla 12.1.2006 sivu 101.

ETL/SEL Lomapalkkasopimus 2005 sivu 68.

ETL/SEL Irtisanomissuojasopimus 2003 sivu 71.

ETL/SEL Yleissopimus 2003 sivu 84.

3 § Ulkopuolinen työvoima

Tiedottaminen

Työnantaja tiedottaa joka kerta hyvissä ajoin pääluottamusmiehelle suunnitellusta tuotanto- ja kunnossapitotöihin osallistuvasta ulkopuolisen työvoiman käytöstä. Tällöin ilmoitetaan ulkopuolisen työvoiman suunniteltu määrä, työtehtävät ja sopimuksen kestoaika.

Jos tiedottaminen ei ole työn kiireellisyyden tai muun senkaltaisen syyn vuoksi mahdollista, tulee tiedottaminen kuitenkin tehdä viivytyksettä.

Edellä mainitut asiat tiedotetaan myös työsuojeluvaltuutetulle.

Alihankinta

Jos alihankinnan vuoksi yrityksen työvoimaa joudutaan vähentämään, on ko. työntekijät pyrittävä sijoittamaan yrityksen muihin tehtäviin tai alihankkijan palvelukseen.

Pöytäkirjamerkintä:

Liitot toteavat, että yrityksissä käytettävän ulkopuolisen työvoiman tulee täyttää elintarviketeollisuuden ammatilliset, hygieeniset ja työturvallisuuteen liittyvät vaatimukset.

Katso yleissopimus luku 8 sivu 98.

4 § Työnjohto

Työnantajalla tai hänen määräämällään edustajalla on oikeus ottaa toimeen työntekijät, johtaa ja jakaa työt sekä irtisanoa ja erottaa työntekijät.

5 § Työsääntöjen ja muiden määräysten noudattaminen**Työnantajan määräykset, työsäännöt**

Työnantajan ja työntekijän velvollisuus on noudattaa asianomaiselle työpaikalle sovittuja työsääntöjä. Työntekijän velvollisuus on lisäksi noudattaa työnantajan tai tämän edustajan antamia määräyksiä ja ohjeita, mikäli nämä eivät ole ristiriidassa voimassaolevan lainsäädännön, tämän työehtosopimuksen tai työsääntöjen kanssa.

6 § Irtisanominen**Työnantajan noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:**

Työsuhte jatkonut 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:

Työsuhte jatkonut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
1. enintään 5 vuotta	14 päivää
2. yli 5 vuotta	1 kuukausi

Jos katsotaan, että työntekijä on erotettu hänen ammatillisen järjestäytymisensä vuoksi, on sopijaliittojen kiireellisesti ja kaikkea viivytystä

välttää tutkittava asia sekä ryhdyttävä asian vaatimiin toimenpiteisiin, mikäli tutkimus antaa siihen aihetta.

7 § Määräaikaiset työsopimukset

Pääluottamusmiehellä on oikeus saada tieto määräaikaiseen työsuhteeseen otetusta työntekijästä sekä työsopimuksen määräaikaisuuden perusteesta.

Soveltamisohjeita:

1. Työsopimus on määräaikainen silloin, kun se on tehty määräajaksi sekä silloin, kun on sovittu määrätystä työstä tai työsuhteen määräaikaisuus muutoin käy ilmi sopimuksen tarkoituksesta. Määräaikainen työsopimus lakkaa ilman irtisanomista, ellei toisin ole sovittu, määrätyn työn tai sovitun työkauden päättyessä.

Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä, jos työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava määräaikaista sopimusta edellyttävä seikka on siihen syynä tahi jos työnantajalla on muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä, perusteltu syy määräaikaisen työsopimuksen solmimiseen. Jos määräaikainen työsopimus on tehty muussa kuin edellä mainituissa tapauksissa tai jos määräaikaisia työsopimuksia on ilman pätevää syytä toistuvasti solmittu peräkkäin, pidetään sopimusta toistaiseksi voimassa olevana työsopimuksena.

Etenkin kausiluonteisissa töissä määräaikaisia työsopimuksia solmittaessa, työsuhteen kestoaikaa ei voida aina sopia täsmällisesti. Tällöin tulisi työsuhteen päättymisaika määritellä mahdollisimman tarkoin selvittämällä työsuhteen keston vaikuttavat tekijät.

2. Soveltamisohje 1 on yleinen soveltamisohje määräaikaisista työsopimuksista, eikä siihen siten kohdistu työehtosopimuslain mukaisia työehtosopimusvaikutuksia.

8 § Järjestäytymisvapaus

Työnantajalle ja työntekijälle tunnustetaan oikeus itse vapaasti päättää, tahtovatko he kuulua ammatillisiin järjestöihin vai olla niiden ulkopuolella.

II PALKKARYHMITTELYT, TYÖPALKAT JA ERILLISET LISÄT

9 § Palkkaryhmittelyt ja työpalkat

1. Palkkaryhmittely

1. palkkaryhmä

Panimoalalla uusi työntekijä 6 kuukauden ajan.

2. Palkkaryhmä

Panimoalalla työntekijä 7 - 12 kuukauden ajan

3. Palkkaryhmä

Panimotyö; tuotantolaitoksen vaihtelevat työt, joiden suorittaminen edellyttää jonkin verran koulutusta tai kokemusta.

Työntekijä siirtyy viiden alallaolovuoden jälkeen 4. palkkaryhmään.

3. palkkaryhmästä työntekijä voi siirtyä koulutuksen tai työkokemuksen kautta 5. tai 6. palkkaryhmään, milloin hänen tehtäväkokonaisuutensa ja pätevyytensä täyttää ylempien palkkaryhmien asettamat edellytykset.

5. ja 6. palkkaryhmän työt enintään 8 kuukauden ajan.

4. Palkkaryhmä

3. palkkaryhmän työntekijä viiden alallaolovuoden jälkeen.

5. Palkkaryhmä

Vaativa panimoalan ammattityö, jossa edellytetään useiden koulutusta ja kokemusta vaativien koneiden tai muun vaativan tehtäväkokonaisuuden hallintaa ja kykyä itsenäiseen työskentelyyn.

6. palkkaryhmään kuuluvat työt enintään 10 kuukauden ajan.

6. Palkkaryhmä

Erikoisosaamista edellyttävät tärkeät ja vastuulliset panimoalantyöt, joiden itsenäinen hallinta edellyttää korkeatasoista ammattitaitoa ja pitkäaikaista kokemusta.

Milloin työntekijä koulutuksensa tai kokemuksensa avulla itsenäisesti hallitsee ja tekee 5. tai 6. palkkaryhmään sijoitettuja töitä, sijoitetaan hänet ko. palkkaryhmään palkkaryhmittelyssä mainituista ohjeellisista kouluttautumisaikarajoista (8 kk ja 10 kk) riippumatta.

2. Monityötaitoisuus osana henkilökohtaista palkkaa**Monityötaitoisuuslisän periaatteet**

Monityötaitoisuus on palkkaa korottava tekijä, joka huomioidaan henkilökohtaisena palkan lisänä. Monityötaitoisuuslisää voidaan maksaa joko 1 tai 2 kohdan perusteella.

1. Paikallisesti arvioidaan aiheuttaako henkilön tekemien töiden lukuisuus ja erilaisuus tehtävään sisältyvää vaativuuden kasvua siten, että on perusteltua maksaa monityötaitoisuuslisää.

2. Monityötaitoisuuslisää voidaan maksaa myös silloin, kun henkilö hallitsee useita eri työtehtäviä ja on tarvittaessa valmis siirtymään toisiin tehtäviin, joissa hänen monityötaitoisuuttaan voidaan hyödyntää.

Monityötaitoisuuslisästä sopiminen

Monityötaitoisuuslisän työpaikkakohtainen periaatteellinen sovellutus sovitaan paikallisesti. Monityötaitoisuuslisä otetaan käyttöön työosastoittain silloin, kun siitä on paikallisesti sovittu. Paikallisessa sopimuksessa tulee kiinnittää huomiota siihen, miten yksittäinen työntekijä tulee lisän piiriin.

Monityötaitoisuuslisän suuruus

Monityötaitoisuuslisä on erillinen senttimääräinen lisä, joka on suuruudeltaan vähintään 5 % ao. henkilön kulloinkin voimassa olevan palkkaryhmän ohjepalkasta. Paikallisesti voidaan sopia monityötaitoisuuslisästä toisin kunhan se täyttää suuruudeltaan yllä mainitun vähimmäisehdon.

3. Työpalkat

Työpalkat 18 vuotta täyttäneet

Täysin työkykyisten, 18 vuotta täyttäneiden työntekijäin ohjetuntipalkat ovat senteissä eri paikkakuntakalleusluokissa ja palkkaryhmissä seuraavat:

1.2.2017

Palkka-ryhmä	pää- kaupunki* I	
	senttiä	senttiä
1	1036	987
2	1077	1026
3	1119	1066
4	1162	1107
5	1197	1140
6	1246	1187

* Helsinki, Espoo, Vantaa, Kauniainen

4. Ylläpito-osastojen työntekijäin palkkaryhmittely

1. palkkaryhmä
Yksinkertaiset ylläpitotyöt

Harjoittelijat
4. palkkaryhmän ammatin oppilas 12 kuukauden ajan

2. palkkaryhmä
Ylläpitotyöt

4. palkkaryhmän ammatin oppilas 12 kuukauden ajan

Ammattityöntekijän apuna työskentelevä työntekijä
 Ulkotyöntekijä
 3-vuotisen yleisen ammattikoulun käynyt 6 kuukauden ajan

3. palkkaryhmä
 Vaativat ylläpitotyöt

4. palkkaryhmän ammatin oppilas 2 vuoden ajan
 Ammattityöntekijän apuna monipuolisia töitä tekevä
 työntekijä 6 kuukauden jälkeen
 Talonmies
 Lämmittäjän työ yksinomaisena työnä
 Monipuolisia ulkotöitä tekevä ulkotyöntekijä 6 kuukauden jälkeen
 3-vuotisen yleisen ammattikoulun käynyt 2 vuoden ajan

4. palkkaryhmä
 Ammattityöt

Talonmies ja lämmittäjä, jotka tekevät erilaisia ylläpitopuolen tehtäviä,
 yli 5 vuotta ammatissa toiminut
 Itsenäiseen työhön pystyvä ammattityöntekijä, yli 4 vuotta ammatissa
 toiminut

Monityötaitoisuus- ja työnvaativuuslisä

Työntekijälle maksetaan paikallisesti erikseen sovittavaa palkkaperustelisää
 alla olevien perusteiden mukaan:

1 Henkilö hallitsee ylläpito-osastojen 4. palkkaryhmän useampia
 perusammatteja ja on valmis siirtymään toisiin työtehtäviin siten, että hänen
 monipuolista ammattitaitoaan voidaan käytännössä hyödyntää. Tällöin
 monityötaitoisen henkilön vähimmäispalkka ylittää vähintään 1 - 7 % 4.
 palkkaryhmän ohjetuntipalkan.

2 Monimutkaisten koneistojen ja laitteiden asennukset, korjaukset, säädöt ja
 huollot ja käyttötoiminnot, jotka vaativat erityistä perehtyneisyyttä ja
 ammatillista osaamista tai erityistä koulutusta. Tällöin vähimmäispalkka ylittää
 vähintään 5 - 20 % 4. palkkaryhmän ohjetuntipalkan.

Erytiskoulutuksella tarkoitetaan esim. yrityksen järjestämää tai laitetoimittajan
 antamaa koulutusta.

Monityötaitoisuus- ja työnvaativuuslisän voimaantulo

Sovitut lisät pannaan täytäntöön sopimista seuraavan palkkakauden alusta
 lukien.

Olosuhdelisät

Olosuhdelisistä sovitaan paikallisesti.

Ammattikoulu, ammatti- ja työllisyys- yms. kurssit

3-vuotinen ammattikoulu

Opetusohjelman mukaan hyväksytystä loppuun suoritetusta koulusta lasketaan puolet työssäoloajaksi.

Ammatti- ja työllisyys- yms. vastaavat kurssit sekä lähiammatissa työskentely.

Työssäoloajaksi verrattava aika tulee sopia paikallisesti.

Kuitenkin edellytetään, että 3. palkkaryhmässä työskentelyä tulee olla vähintään yksi vuosi.

Keskustelumuistio on liitteessä 1 sivu 65.

5. Ylläpito-osastojen ohjetuntipalkat

1.2.2017

Palkka-ryhmä	pää-kaupunki*	I
	senttiä	senttiä
1	1067	1016
2	1177	1121
3	1248	1189
4	1376	1310

* Helsinki, Espoo, Vantaa, Kauniainen

Palkkausta koskevat täydennykset

Täydennys 1

Edellä mainitut ohjetuntipalkat ovat vähimmäispalkkoja aikatyössä.

Täydennys 2

Palkkaryhmittelyihin sisältyvä eteneminen huomioidaan palkkauksellisesti aikarajan täyttymistä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Täydennys 3

Alle 18-vuotiaat

15 – 17-vuotiaitten työntekijäin tuntipalkka on työntekijän iän, työtaidon ja työsuhteen kestoajan mukaan kussakin paikkakuntakalleusluokassa 90 - 100 % ensimmäisen palkkaryhmän ohjetuntipalkasta.

Mikäli vakinaisessa työsuhteessa olevan nuoren työntekijän työtaito, ammattikokemus ja pätevyys vastaavat täysi-ikäiselle, täysin työkykyiselle työntekijälle asetettavia vaatimuksia eikä nuoren työntekijän säännönmukaiseen työhön ja hänen työskentelyynsä kohdistu lainsäädännön tai sopimusten aiheuttamia tai muita työnantajaa velvoittavia rajoituksia, jotka estävät nuorta työskentelemästä kuten täysi-ikäinen, täysin työkykyinen työntekijä, määritellään nuoren työntekijän palkka tässä työssä täysi-ikäisen, täysin työkykyisen työntekijän palkkaperusteiden mukaisesti.

Täydennys 4

Kalleusluokitus

Helsingissä, Espoossa, Kauniaisissa ja Vantaalla noudatetaan pääkaupunkiseudun palkkamääräyksiä.

Tapauksissa, joissa kunnan kalleusluokka kuntajaon muutoksen seurauksena muuttuu ja asianomaiset palkat eivät täytä uuden luokituksen edellyttämää vähimmäistasoa, palkat tarkistetaan sanottuun määrään asti.

Täydennys 5

Sen mukaan, poikkeako palkkaryhmään kuuluvan työn vaikeus tai vaativuus tai sen tekijälleen asettamat vaatimukset kysymyksessä olevan palkkaryhmän töiden yleisestä keskitasosta, voidaan siitä, ottamalla huomioon myös työntekijän taito ja työteho, maksaa korkeampi palkka kuin edellä tässä pykälässä määrätty ohjetuntipalkka.

Täydennys 6

Kuukausipalkkajakaja ja -kerroin

Laskettaessa ylityöstä ja aamutunneilta maksettavaa korotettua palkkaa on peruspalkka laskettava siten, että kuukausipalkka jaetaan luvulla 160 silloin, kun säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa.

Säännöllisen työajan ollessa lyhyempi, käytetään jakajana vastaavasti laskettua säännölliseen työhön tosiasiallisesti keskimäärin kuukaudessa käytettyä työtuntien lukumäärää.

Laskettaessa työntekijän osa-ajalta maksettavan palkan suuruutta saadaan työntekijän tunnilta maksettava palkka jakamalla kuukausipalkka luvulla 169.

Kuukausipalkka saadaan kertomalla tuntipalkka luvulla 175.

Käytettävistä jakajista ja kertoimista voidaan yrityskohtaisesti sopia toisin. Työsuhteen alkaessa tai päättyessä kesken palkanmaksukauden tai työnteon keskeytyessä sellaisesta syystä, ettei työnantaja ole velvollinen maksamaan poissaoloajalta palkkaa, saadaan työntekijän työssäolopäivän palkka jakamalla

kuukausipalkka asianomaiseen kuukauteen sisältyvien työtuntijärjestelmän mukaisten työpäivien lukumäärällä.

Täydennys 7

Luontoisedut

Milloin palkkaan sisältyy luontoisetuja, niiden raha-arvo lasketaan verohallituksen vahvistaman hinnoittelun mukaan.

10 § Erilliset lisät

1. Palvelusvuosilisä

1. Työntekijälle maksetaan palvelusvuosilisää työsuhteensa perusteella seuraavasti:

Työsuhteen kesto	Lisä
1 - 4 vuotta	36 senttiä
5 – 9 vuotta	48 senttiä
10 - 14 vuotta	53 senttiä
15 - 19 vuotta	56 senttiä
20 - 24 vuotta	60 senttiä
25 - 30 vuotta	64 senttiä
yli 30 vuotta	68 senttiä

Palvelusajalla tarkoitetaan nykyisen työsuhteen yhtäjaksoista kestoaikaa.

Palvelusvuosilisää kartuttavaksi ajaksi luetaan työntekijän enintään kolmen vuoden poissaolo, jonka aikana työsuhde on voimassa. Uuden kolmen vuoden ajanjakson alkaminen edellyttää vähintään kolmen kuukauden palkallista jaksoa, josta yhden kuukauden tulee olla todellista työssäoloa.

Palvelusvuosilisään oikeuttavaksi ajaksi katsotaan myös aikaisemmat työsuhteet ao. yrityksessä tai konsernissa.

Soveltamisohje:

Työntekijän tulee työsopimusta tehtäessä yhdessä työnantajan kanssa selvittää aikaisemmat työsuhteensa yritykseen tai konserniyritykseen tullakseen lisän piiriin työsuhteen alusta lukien.

2. Palvelusvuosilisäjärjestelmä koskee kaikkia työntekijöitä, jotka kuuluvat tämän työehtosopimuksen piiriin (esim. automiehet).

3. Palvelusvuosilisää maksetaan erillisenä lisänä, joka otetaan huomioon kuten muutkin palkkatekijät. Esim. maksettaessa palkkaa yli- ja sunnuntaityöstä sekä vuosilomapalkkaa määritettäessä.

4. Palvelusvuosilisät maksetaan vuosiportaan senttimäärän suuruisena vuosiportaan täyttymistä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien.

5. Palvelusvuosilisä voidaan maksaa samoin edellytyksin kuin tuntikohtainen lisä kuukausikohtaisesti kertomalla kyseinen lisä kertoimella 175.

2. Vuorotyö- sekä ilta- ja yötyölisät

Vuorotyölisä

Vuorotyössä maksetaan vuorotyölisää, jonka suuruus iltavuorossa on 15 % ja yövuorossa 30 % l pkl:n 6. palkkaryhmän ohjepalkasta.

	1.2.2017
iltavuorolisä	178 snt
yövuorolisä	356 snt

Ilta- ja yötyölisä

Milloin työ ei ole vuorotyötä, ylityötä eikä hätätyötä ja työntekijä joutuu suorittamaan sitä klo 16- 23 välillä, katsotaan tällainen työ iltatyöksi sekä klo 23 - 6 välillä suoritettu työ yötyöksi. Iltatyössä maksetaan samansuuruinen lisä kuin vuorotyön iltavuorossa ja yötyössä samansuuruinen lisä kuin vuorotyön yövuorossa.

Soveltamisohje:

Tässä kohdassa ylityöllä tarkoitetaan ylityötä, jota tehdään säännöllisen työajan päätyttyä klo 16.00 jälkeen.

Katso 20 § kohta 4 s. 25 (henkilö tulee säännöllisenä työaikana ilta- tai yötyölisän piiriin ja jatkaa työtä ylityönä).

3. Työnopastuslisä

Nimetylle työnopastajalle, joka työnantajan määräyksestä suorittaa oman työnsä ohella työntekijänä työnopastusta maksetaan työnopastusajalta erillistä lisää, jonka suuruus on 56 senttiä tunnilta. Lisää maksetaan samoin edellytyksin työnopastajalle myös hänen opastaessaan työssäoppijaa. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 630/1998)

4. Pakkasvarastolisä

Kaikille pakkasvarastossa (alle -18°C) työskenteleville maksetaan erikoisolosuhteiden lisä 1.6.2010 lukien 102 senttiä tunnilta.

5. Erittäin likaiset työt

Erittäin likaiset puhdistus- ja korjaustyöt, kuten esim. likakaivojen puhdistus, pyritään suorittamaan ns. kōnttāurakoina, joista sovittaessa otetaan huomioon näiden töiden tavallisuudesta poikkeavat työolosuhteet, kuten likaisuus.

11 § Keskituntiansion laskeminen

Tässä työehtosopimuksessa keskituntiansiolla tarkoitetaan päättynyttä palkkakautta edeltäneen normaalina pidettävän palkkakauden työajalta saatua keskimääräistä tuntiansiota vuorotyö- ja olosuhteelliseen mutta ilman ylityö- ja sunnuntaityökorotuksia sekä ns. aamutuntilisää. Paikallisesti voidaan sopia toisin keskituntiansion laskemisesta.

Soveltamisohje:

Mikäli keskituntiansiota laskettaessa vuoro- ja/tai olosuhteelliset on huomioitu ja työntekijä työskentelee olosuhteissa, joissa em. lisät joudutaan maksamaan, ne maksetaan vain kertaalleen täysimääräisenä.

12 § Suorituspalkkatyö

Suorituspalkka

1. Sikäli kun työn laatu sallii ja on teknisesti mahdollista, työ tehdään tuotannon ja ansion kohottamiseksi suorituspalkkatyönä.
2. Milloin työtulos oleellisesti riippuu työmäärästä ja vaihtelee työponnistuksen mukaan, voidaan palkkausmuotona käyttää suoraa urakkaa tai osaurakkaa.

Suora urakka

3. Suora urakka on hinnoiteltava siten, että työntekijän urakka-ansio normaalilla urakkatyövauhdilla nousee 20 % ohjetuntipalkkaa korkeammaksi ja kasvaa suoritustason noustessa samassa suhteessa.

Osa- eli sekaurakka

4. Osa- eli sekaurakkatyö, jossa osa palkasta maksetaan kiinteänä ja osa työnsuorituksen mukaan määräytyvänä liikkuvana osana, on hinnoiteltava siten, että työnsuorituksen tai työtehon vastatessa normaalia urakkatyövauhtia, ansio nousee 20 % ohjetuntipalkkaa korkeammaksi. Suoritustason noustessa tulee liikkuvan osan kasvaa samassa suhteessa.

Palkkiojärjestelmä

5. Palkkiopalkkajärjestelmää voidaan käyttää niissä töissä, joissa työtulos (tuotannon määrä, tuotteen laatu, raaka-aineen käytön taloudellisuus yms.) riippuu esim. työntekijän tarkkaavaisuudesta, työtaidosta, tms. tekijästä.

Palkkiopalkkatyössä työ on hinnoiteltava siten, että ansio on vähintään 15 % korkeampi kuin ohjetuntipalkka.

6. Paikallisesti voidaan sopia myös muiden suorituspalkkausmuotojen käytöstä.

Palkkatakuu

7. Suorituspalkkatyössä ohjetuntipalkka on taattu.

Suorituspalkkatöiden hinnoittelu

8. Suorituspalkkatöiden hinnoittelusta sovitaan paikallisesti.

Pöytäkirjamerkintöjä:

1. Uusien suorituspalkkatöiden hinnoittelusta sovitaan ennen työn alkamista.

2. Milloin on kysymys pysyväisluontoisesta suorituspalkkatyöstä, varataan luottamusmiehille tilaisuus olla läsnä hinnoittelusta sovittaessa.

3. Jos työntekijän työ liittyy välittömästi suorituspalkkatyötä tekevien työntekijäin työhön, se pyritään järjestämään suorituspalkalle, mikäli työntekijän työvauhti niin edellyttää. Ellei työtä edellä mainitussa tapauksessa voida järjestää suorituspalkalle, otetaan työntekijän palkkauksessa huomioon hänen edellä mainittu sidonnaisuutensa suorituspalkkatyötä tekevien työntekijäin työvauhtiin.

Soveltamisohje:

Ansiotakuun tarkasteluajanjakson pituus suorituspalkkatyössä riippuu työmäärän vaihtelusta eri aikoina. Jos työmäärä on vakaa, ansiotakuun tarkasteluajanjakso on palkanmaksukausi.

Suorituspalkkatöiden hinnoittelusta sovittaessa sovitaan samanaikaisesti myös tarkasteluajanjakson pituus.

13 § Työn- ja aikatutkimukset

1. Liitot suosittelevat, että ao. luottamusmiehelle varataan tilaisuus seurata työntutkimuksen suorittamista työpaikalla työntutkimuksen laadun ja laajuuden edellyttämällä tavalla. Tänä aikana hänellä on mahdollisuus saada tietoja käytettävistä tutkimusmenetelmistä ja joutuisuushavainnoista.

2. Milloin on kysymys pysyväisluontoisesta, työntekijäryhmää koskevasta suorituspalkkatyöstä, varataan luottamusmiehelle tilaisuus olla läsnä hinnoittelusta sovittaessa.

14 § Töiden järjestely ja siirto toiseen työhön

1. Työntekijä tekee työnjohdon hänelle osoittamaa työtä, ja työantajalla on oikeus siirtää työntekijä tarvittaessa toiseen työhön.
2. Toimenpiteisiin ryhtymisen vaikuttimena ei saa olla mielivalta tai yksittäisen työntekijän painostaminen.
3. Hikeentynyttä tai märissä, ulkotöihin sopimattomissa vaatteissa olevaa työntekijää ei kuitenkaan tule esim. talvisaikaan siirtää sisätyöstä ulkotyöhön eikä jäähdystunneliin tai pakastevarastoon, ellei hänelle ole varattu aikaa asianmukaiseen pukeutumiseen tai ruumiinlämmön tasaantumiseen.
4. Siirron käsitteestä ja korvauseriaatteista sovitaan paikallisesti.

Jos siirroista ei pystytä sopimaan paikallisesti, noudatetaan 1.1.1998 - 15.1.2000 voimassa olleen työehtosopimuksen siirtomääräyksiä.

Pöytäkirjamerkintä:

Sopiminen ei ole esteenä siirtojen toteuttamiselle.

15 § Palkanmaksu

1. Palkka maksetaan kaksi kertaa kuukaudessa. Jos palkanmaksupäivä sattuu sunnuntaiksi, juhlapäiväksi tai päiväksi, jolloin pankki on kiinni, palkka maksetaan edellisenä aukiolopäivänä. Palkan laskemista varten saadaan jättää 7 työpäivän palkka sisään.

Paikallisesti voidaan sopia, että palkan laskenta suoritetaan kerran kuussa, ja palkka maksetaan kaksi kertaa kuussa. Sopimuksessa on sovittava palkanmaksupäivät sekä se, miten palkka jakautuu kummallekin maksupäivälle. Tällainen sopimus on tehtävä kirjallisena. Työnantajan on kerran kuussa annettava palkkalaskelma, josta käy ilmi maksetun ja maksettavan palkan määräytymisen perusteet. Virhe palkanmaksussa on oikaistava mahdollisimman pian ja viimeistään seuraavan palkanmaksun yhteydessä.

2. Sopijaliitot suosittelevat, että palkat maksetaan pankin kautta työntekijän osoittaman pankin konttoriin niissä työpaikoissa, joissa se katsotaan tarkoituksenmukaiseksi.

Pöytäkirjamerkintä:

Jos paikallisesti sovitaan, palkka voidaan maksaa joka toinen viikko.

Soveltamisohje:

Työsopimuslain 2 luvun 16 §:n mukaan työnantajan on annettava työntekijälle laskelma, josta käyvät ilmi palkan suuruus ja sen määräytymisen perusteet.

III TYÖAIKA, YLITYÖKORVAUKSET JA KOROTETTU PALKKA**16 § Säännöllinen työaika****Työaika**

1. Työaikaan nähden noudatetaan voimassaolevan lain säännöksiä.

Säännöllinen

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

Keskimääräinen

3. Mikäli tuotantotaloudellisesti on tarpeen, voidaan edellisestä poiketen viikoittainen säännöllinen työaika järjestää myös siten, että se on:

päivätyössä ja kaksivuorotyössä keskimäärin 40 tuntia viikossa enintään 6 viikon pituisena ajanjaksona

keskeytyvän kolmivuorotyön työajan pituus on 35,8 tuntia viikossa enintään vuoden pituisena ajanjaksona

keskeytymättömän kolmivuorotyön työajan pituus on keskimäärin 34,6 tuntia viikossa enintään vuoden pituisena ajanjaksona

Tämä edellyttää, että työtä varten on ennakolta laadittu työtuntijärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen säännöllinen työaika tasoittuu sanottuun keskimäärään. Em. työtuntijärjestelmää laadittaessa on neuvoteltava työpaikan ao. luottamusmiehen kanssa.

Vuorotyö

4. Vuorotyössä tulee työvuorojen vaihtua säännöllisesti ja muuttua paikallisesti sovittavin, vähintään 1 viikon ja enintään 3 viikon pituisin ajanjaksoin.

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

Vuorokautisen työajan tilapäinen pidentäminen

5. Säännöllinen vuorokautinen työaika voidaan pidentää tilapäisesti 9 tuntiin edellyttäen, että viikkotuntien lukumäärä enintään 3 viikon pituisena

ajanjaksona tasoittuu keskimäärin 40 tuntiin. Tällöin siitä on sovittava viimeistään sitä päivää edeltävänä työpäivänä, jona pidennettyä työaikaa ensi kerran sovelletaan.

Työajan sijoittaminen

6. Työnantaja määrää säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä tarpeelliset ruokailuajat työssä lain ja tämän työehtosopimuksen rajoissa. Käytännön vaatimista tilapäisistä muutoksista neuvotellaan sitä ennen pääluottamusmiehen kanssa.

Työviikon ja vuorokauden alkaminen

7. Työviikko lasketaan alkavaksi maanantaina klo 00.

8. Vuorokauden lasketaan alkavan kello 00, jollei ole sovittu sen alkamisesta samaan aikaan, kun työntekijän on säännönmukaisesti saavuttava työhönsä. Milloin näin on sovittu, työviikko lasketaan alkavaksi samaan aikaan, kun työntekijän viikon vaihtuessa on säännönmukaisesti saavuttava ensimmäiselle työvuorolleen.

Pysyväisluontoinen poikkeus

9. Mikäli säännöllisestä työaikajärjestelystä poiketaan pysyväisluontoisesti, ilmoitetaan siitä asianomaiselle työntekijälle tai työntekijäryhmälle sekä ao. luottamusmiehille vähintään viikkoa ennen muutoksen toimeenpanoa.

Pöytäkirjamerkintöjä:

1. Muussa kuin keskeytymättömässä vuorotyössä pyritään työaika-järjestelyjen avulla siihen, että uudenvuodenaattona ja vapunaattona työtä ei tehtäisi kello 18 jälkeen.

2. Siirryttäessä keskeytymättömään kolmivuorotyöhön on siitä mahdollisimman ajoissa annettava työntekijöille ennakoilmoitus ja neuvoteltava asiasta paikallisesti jolloin on kiinnitettävä huomiota työntekijän mahdollisuuteen osallistua keskeytymättömään kolmivuorotyöhön.

Katso liite 2 sivu 66.

17 § Työaikakokeilut

Pääluottamusmiehen kanssa voidaan yrityksessä sopia työaikakokeiluista työehtosopimuksen työaikamääräyksistä poiketen. Tällainen sopimus, jonka toteuttaminen edellyttää asianomaisten työntekijöiden suostumusta, on saatettava kirjallisesti liittojen asettaman yhteisen työaikatyöryhmän tietoon hyvissä ajoin ennen työaikakokeilun aiottua käyttöönottoa.

Milloin ETL:n tai SEL:n edustajat työaikaryhmässä edellyttävät työaikakokeilun käsittelemistä, tulee kokeilun käyttöönottoa siirtää kunnes asia on työryhmässä päätetty. Työaikatyöryhmän tulee toiminnassaan ottaa huomioon sekä työnantajan että työntekijöiden edut ja olosuhteet. Työryhmässä käsiteltävien työaikakokeilujen toteuttaminen edellyttää työryhmän yksimielistä päätöstä.

Liitot eivät aseta periaatteellisia esteitä kokeilujen käyttöönotolle. Liitot tulevat seuraamaan työaikakokeiluja.

18 § Ruokailu- ja lepotauot

1. Säännöllisessä päivätyössä työntekijällä on tunnin kestävä ruokailuloma, jolloin työntekijä saa vapaasti poistua ruokailemaan.

Työsuojelupiirin poikkeuslupajaoston luvalla tai jos luottamusmiehen kanssa paikallisesti sovitaan, voidaan päivätyössä noudattaa puolen tunnin pituista lepoaikaa siten, että työntekijä saa sen aikana esteettömästi poistua työpaikalta.

Vuorotyö

2. Vuorotyössä ei työntekijällä ole ruokailulomaa, vaan hänelle varataan tilaisuus ruokailuun työn aikana, ja hän ruokailee vuorotyön suorittamisen kannalta kulloinkin sopivimpana ajankohtana. Ruokailuun käytetty aika ei tällöin saa olla 20 minuuttia pitempi.

3. Edellä sovitusta poiketen paikallisesti voidaan sopia toisenlaisista ruokailutauoista työaikalain mukaisesti.

Pöytäkirjamerkintöjä:

1. Mikäli työpaikan olosuhteet ovat sellaiset, ettei ole kohtuullista edellyttää työntekijän ruokailevan työnsä ääressä, pyritään hänelle mahdollisuuksien mukaan varaamaan tilaisuus käyttää ruokailemiseen tehtaan ruokalaa tai muuta ruokailuun sopivaa paikkaa.

Kahvitaumat

2. Työntekijällä on oikeus nauttia työpaikalla kahvi- ja voileipäannoksensa kaksi kertaa päivässä työn kannalta kulloinkin sopivimpana ajankohtana, ellei työpaikalla ole aikaisemmin toisin sovittu. Tauko ei kuitenkaan saa keskeyttää tuotannollista toimintaa eikä kestä kauemmin kuin 10 minuuttia.

Tauot ylityössä

3. Jos työntekijä joutuu välittömästi säännöllisen työajan päätyttyä ylityöhön, hän saa pitää 15 minuutin levähdystauon, joka lasketaan työaikaan, mikäli ylityö kestää kaksi tuntia tai kauemmin. Jos ylityö

jatkuu yli kaksi tuntia, työntekijä saa lisäksi pitää 10 minuutin levähdystauon, joka lasketaan työaikaan mikäli ylityö kestää yhteensä vähintään neljä tuntia. Jos ylityö jatkuu edelleen yli kaksi tuntia, työntekijä saa lisäksi pitää kahden tunnin välein 10 minuutin levähdystauon, joka lasketaan työaikaan, mikäli ylityö jatkuu sen jälkeen vähintään kaksi tuntia.

4. Viikkoylityön osalta ruokailu- ja lepotaukojen suhteen noudatetaan soveltuvien osin samoja periaatteita kuin säännöllistä päivätyötä tehtäessä.

19 § Työntekijöiden vapaapäivät

Vapaapäivät

1. Tavoitteena pidetään, että työntekijällä on viikon aikana sunnuntain lisäksi toinenkin vapaapäivä. Jos toiseksi vapaapäiväksi määrätään kiinteä viikonpäivä, tulee sen, mikäli mahdollista, olla lauantai.

Arkipyhäviikot

2. Arkipyhäviikolla katsotaan arkipyhä päivätyössä ja keskeytyvässä vuorotyössä viikon toiseksi vapaapäiväksi. Arkipyhäviikolla on arkipäiväksi sattuvan juhlapäivän aaton ja lauantain säännöllinen työaika 8 tuntia. Pääsiäislauantai, juhannus- ja jouluaatto sekä uudenvuoden-, loppiais-, vapun- ja itsenäisyyspäiväviikon lauantai, sekä joulun, pääsiäisen ja helatorstain jälkeinen lauantai ovat kuitenkin vapaapäiviä, elleivät tuotannon tekniset syyt muuta vaadi.

20 § Ylityö ja -korvaukset

Ylityö

1. Ylityötä tehdään työntekijän suostumuksella työaikalaissa säädetyissä rajoissa.

Ylityökorvaukset

Vuorokautinen ylityö

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

Korotettu vuoro-, ilta- ja yötyölisä

3. Vuorotyöntekijälle maksetaan ylityöajalta lain mukaisesti korotettuna sen vuoron mukainen vuorotyölisä, jonka aikana hän tekee ylityötä.

4. Työntekijälle, jolle säännöllisenä työaikana maksetaan ilta- tai yötyölisää suoritetaan ko. lisät ylityöajalta korotettuna.

5. Milloin työntekijän suorittama ylityö jatkuu keskeytyksettä vuorokauden vaihteen yli, maksetaan myös seuraavan vuorokauden puolelle meneviltä tunneilta ylityökorvaus. Näitä tunteja ei tällöin oteta huomioon kyseessä olevan vuorokauden säännöllistä työaika laskettaessa.

Aatot

6. Juhlapäivän aattona tehdystä vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kaikilta ylityötunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

Pöytäkirjamerkintä:

Juhlapäiviä ovat: uudenvuodenpäivä, loppiainen, pitkäperjantai, pääsiäispäivä, vapunpäivä, helatorstai, juhannuspäivä, pyhäinpäivä, itsenäisyyspäivä sekä joulupäivä.

Viikoittainen ylityö

7. Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan 8 ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka, riippumatta siitä onko työ vuorokautista tai viikoittaista ylityötä.

Keskeytyvä- ja keskeytymätön 3-vuorotyö

8. Keskeytyvässä ja keskeytymättömässä 3-vuorotyössä katsotaan viikoittaiseksi ylityöksi ne tunnit, jotka kullakin kalenteriviikolla ylittävät työtuntijärjestelmässä asianomaisen viikon säännölliseksi työajaksi vahvistetun työtuntimäärän, ellei ole paikallisesti sovittu näiden ylityötuntien korvaamisesta vastaavalla vapaa ajalla.

Alle 40-tuntinen työviikko

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

Katso liite 2 sivu 66 kohta 2.

Juhlapyhäviikot

10. Kun loppiais-, pääsiäis-, vapunpäivä-, helatorstai-, juhannus-, itsenäisyyspäivä-, joului- ja uudenvuodenpäiväviikolla työehtosopimuksen mukainen säännöllinen viikkotyöaika on 40 tuntia lyhyempi, maksetaan sopimuksenvaraisen viikkotyöajan ylittäviltä tunneilta kuten viikkoylityöstä on sovittu. Tämä ei koske keskeytymätöntä vuorotyötä.

21 § Aamutuntikorvaus

Jos työntekijä yksivuorotyössä tai kaksivuorotyössä aloittaa työnsä aamulla ennen klo 6:tta, maksetaan näiltä aamutunneilta 100 %:lla korotettu palkka. Näistä aamutunneista ei makseta yötyölisää. Jos työntekijä saa näiltä tunneilta ylityölisää, on korotus ylityölisän kanssa yhteensä 100 %.

Soveltamisohje:

Aamutuntikorvausta maksetaan silloin, kun työntekijän työvuoro alkaa 00 tai sen jälkeen.

22 § Korotettu palkka lauantaiyöstä

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä ja jatkuvassa kaksivuorotyössä maksetaan lauantain iltavuoron alusta 100 %:lla korotettu palkka.

Soveltamisohje:

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä ja jatkuvassa kaksivuorotyössä lauantain iltavuoron 100 % maksetaan vuorokautisen ja viikoittaisen ylityökorvauksen lisäksi.

Korotettua palkkaa ei makseta, mikäli työntekijä saa 23 §:ssä mainittua suurjuhlapyhäkorvausta. Korotettua palkkaa ei myöskään makseta samanaikaisesti sunnuntaiyökorotuksen kanssa.

23 § Suurjuhlapyhäkorvaukset

Kun keskeytymätöntä 3-vuorotyötä tai jatkuvaa 2-vuorotyötä teetetään alla mainittuina suurina juhlapyhinä, maksetaan siihen osallistuville työntekijöille 200 %:lla korotettu palkka seuraavasti:

Loppiaisena, pääsiäisenä, vappuna, juhannuksena, itsenäisyyspäivänä ja jouluna suoritettun työn korvaus

loppiaisena loppiaisena aaton iltavuoron alusta loppiaisena jälkeisen päivän aamuvuoron alkuun

pääsiäisenä pääsiäislauantai iltavuoron alusta pääsiäisen jälkeisen ensimmäisen arkipäivän aamuvuoron alkuun

vappuna vapunpäivän aaton iltavuoron alusta vapunpäivän jälkeisen päivän aamuvuoron alkuun

juhannuksena juhannusaaton iltavuoron alusta seuraavan arkipäivän aamuvuoron alkuun

itsenäisyyspäivänä itsenäisyyspäivän aaton iltavuoron alusta itsenäisyyspäivän jälkeisen päivän aamuvuoron alkuun

jouluna jouluaaton iltavuoron alusta tapaninpäivän jälkeisen päivän aamuvuoron alkuun.

IV KORVAUKSET

24 § Matkakustannukset ja päivärahat vuonna 2017

1. Työntekijälle suoritetaan korvaus matka- ja majoittumiskustannuksista ja palkkaa matkustamisvuorokaudelta sekä päivärahaa ja ateriakorvausta seuraavasti:
2. Kaikki tarpeelliset matkakustannukset, joiksi luetaan rautatie- ja laiva- ym. matkalippujen hinnat II luokassa; matkatavaramaksut sekä milloin matka tapahtuu yön aikana, makuulippujen hinnat vastaavassa luokassa kustantaa työnantaja.
3. Matkustamisvuorokaudelta maksetaan työntekijälle korvausta matkustamiseen käytetyltä ajalta ja palkkaa säännöllisellä työajalla mahdollisesti suoritetusta työstä yhteensä enintään 16 tunnilta seuraavasti:

Matkatunnit

- a) Menetettyjä säännöllisiä työtunteja vastaavalta määrältä matkatunteja suoritetaan keskituntiansion mukainen korvaus. Muilta matkatunneilta, kuitenkin enintään 8 tunnilta suoritetaan tuntipalkan mukainen korvaus.
- b) Milloin työntekijälle on järjestetty makuupaikka, ei klo 21.00 - 7.00 väliseltä ajalta edellä mainittua korvausta suoriteta.

Päiväraha

4. Työmatkan kestoajasta ja kohteesta riippuen päivärahan määrät ovat seuraavat:

Kokopäiväraha suoritetaan, kun työmatka on kestänyt yli 10 tuntia. Kokopäiväraha on 41 euroa.

Osapäiväraha suoritetaan kun työmatka on kestänyt yli 6 tuntia. Osapäiväraha on 19 euroa.

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

Matkaan liittyvistä vajaavuorokausista, jotka käsittävät vähintään 2 ja enintään 6 tuntia, maksetaan 19 euroa.

Ulkomaanmatkasta, joka tehdään työnantajan määräyksestä, maksetaan päivärahaa verohallituksen päätöksen mukaisesti.

Yömatkaraha

5. Yömatkaraha 12 euroa suoritetaan sellaiselta päivärahan oikeuttavalta matkavuorokaudelta, jona työntekijälle ei ole järjestetty ilmaista majoitusta tai hän ei ole saanut majoittumiskorvausta tai matkan ajaksi makuupaikkaa. Yömatkarahaa ei kuitenkaan suoriteta, milloin työntekijä on perusteettomasti jättänyt käyttämättä hyväkseen työnantajan varaaman ja ilmoittaman majoittumismahdollisuuden.

Korvaukset oman auton käytöstä

6. Oman auton käytöstä maksetaan korvausta 41 senttiä/km.

Jos kuljetettujen koneiden tai laitteiden paino ylittää 80 kg tai niiden koko on suuri, suoritetaan korvaus kilometriltä 3 sentillä korotettuna. Kunkin mukana seuraavan henkilön osalta korotetaan korvausta 3 sentillä/km.

Ateriakorvaus, ylimääräiset matkakulut ja matkaan käytetyn ajan korvaaminen

7. Jos työ suoritetaan sellaisessa paikassa, että työntekijä tästä syystä tavallisuudesta poikkeavasti on estynyt ruokailutauon aikana käymästä ruokailemassa kotonaan tai tehtaalla, suoritetaan hänelle, ellei työpaikalla anneta kunnollista vapaata ruokaa, ruokarahaa 10,25 euroa.

Lisäksi työntekijälle korvataan ylimääräiset matkakulut ja asianomaiset sopivat keskenään matkaan käytetyn ajan korvaamisesta.

25 § Hälytysluontoinen työ ja varallaolo

Hälytysluontoinen työ

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

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

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

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

Pöytäkirjamerkintä:

Milloin työntekijä kutsutaan hälytysluontoiseen työhön, johon hän poikkeuksellisesti joutuu tulemaan olosuhteissa, joissa matka työpaikalle on tavanomaista työmatkaa oleellisesti pitempi, voidaan tällaisessa tapauksessa hälytysrahasta erikseen sopia siten, että kohtuullisesti korvataan matkaan kuuluva aika.

Varallaolo

2. Milloin työntekijä sopimuksen mukaan, jossa on määriteltävä varallaoloajan pituus, on velvollinen oleskelemaan asunnossaan, josta hänet tarvittaessa voidaan kutsua työhön, maksetaan hänelle tällaiselta varallaoloajalta puoli keskituntiansion mukaista palkkaa varallaoloaikaa työaikaan lukematta.

Milloin erikseen sovitaan, että työntekijä muutoin on velvollinen olemaan varalla siten, että hän on tarpeen vaatiessa kutsuttavissa työhön, on samalla sovittava myös varallaolosta suoritettavasta korvauksesta. Korvauksen suuruus on vapaa-ajan käytölle aiheutuvien rajoitusten määrästä riippuen vähintään 20 % keskituntiansion mukaisesta palkasta.

Tämän kohdan tarkoittamassa mielessä varallaolleen työntekijän työhön kutsumiseen ei sovelleta hälytysluontoista työtä koskevia määräyksiä.

26 § Työpuvut ja -jalkineet

Työnantaja hankkii, kustantaa ja huoltaa työssä tarvittavat työpuvut.

Perustellusta syystä tämä työpukuetu (26 §) voidaan korvata rahakorvauksella, jonka suuruus on 15 euroa kuukaudessa.

Työntekijän on työpaikalla käytettävä ja siellä säilytettävä työpaikan työsuojelulliset ja hygieeniset vaatimukset täyttäviä työjalkineita.

Työnantaja hankkii kerran vuodessa yli 3 kuukautta työsuhteessa olleille työntekijöille yllä mainitut työjalkineet. Työnantaja voi vaihtoehtoisesti kuitenkin perustellusta syystä edellyttää, että työntekijä itse hankkii yllä mainitut työjalkineet, jolloin työnantaja korvaa kerran vuodessa tositetta vastaan työntekijälle työjalkineiden hankkimisesta aiheutuneista kustannuksista enintään 60 euroa.

Määräyksellä ei ole tarkoitus poistaa niitä paikallisia käytäntöjä, jotka tasoltaan ovat vähintään em. määräystä vastaavia.

V PALKALLINEN POISSAOLO

27 § Arkipyhäkorvaus

Korvattavat arkipyhät

1. Uudenvuodenpäivältä, pitkäperjantailta, 2. pääsiäispäivältä, vapunpäivältä, helatorstailta, juhannusaatolta, jouluaatolta, joulupäivältä ja tapaninpäivältä maksetaan työntekijälle arkipyhäkorvauksena 8 tunnin palkka keskituntiansion mukaan.

Loppiaisen ollessa muuna arkipäivänä kuin lauantaina maksetaan siitä 1. kappaleen mukainen arkipyhäkorvaus.

Vapaapäiväksi sattuvalla itsenäisyyspäivällä sekä milloin työntekijällä ei sairaudesta tai tapaturmasta johtuvan työkyvyttömyytensä vuoksi ole oikeutta lainmukaiseen itsenäisyyspäivän palkkaan, maksetaan arkipyhäkorvaus tämän pykälän mukaisesti.

Edellytykset

2. Arkipyhäkorvaus maksetaan kuitenkin vain työntekijälle, jonka työsuhte yhdessä tai useammassa jaksossa on ennen ko. arkipyhää edeltäneen kuuden kuukauden ajanjaksolla kestänyt yhteensä vähintään 3 kuukautta ja edellyttäen, että työntekijä on ollut työtuntijärjestelmän mukaisesti työssä viimeisenä arkipyhää edeltäneenä ja myös sen jälkeen lähinnä seuraavana työpäivänä tai toisena näistä päivistä, jos poissaolo on johtunut työnantajan luvasta tai työntekijän sairaudesta, reservin harjoituksesta, lomautuksesta tai muusta hyväksyttävästä syystä.

Pöytäkirjamerkintöjä:

1. Arkipyhäkorvaus maksetaan myös, milloin poissaolo on tapahtunut työnantajan luvalla.

2. Arkipyhinä tai itsenäisyyspäivänä työssä olevalle työntekijälle maksetaan arkipyhäkorvaus tämän pykälän mukaisesti.

3. Hyväksyttävänä syynä voidaan pitää myös myöhästymistä, mikäli sen on aiheuttanut liikennevälinettä kohdannut odottamaton vaurio tai kulkuyhteyksissä sattunut normaalista poikkeava häiriö.

4. Yleistä sääntöä hyväksyttävän myöhästymisen pituudesta ei voida antaa. Asia on näin ollen ratkaistava tapauksittain. On otettava kuitenkin huomioon, ettei mikä tahansa lyhyt viivytys sinänsä aiheuta arkipyhäkorvauksen menetystä.

3. Arkipyhäkorvaus maksetaan tämän pykälän tarkoittamalle työntekijälle myös vuosiloman, enintään 3 kuukautta arkipyhää ennen kestäneen sairauden, 29

§:ssä tarkoitetun lapsen sairaudesta johtuvan palkallisen poissaolon ja lakisääteisen äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan sekä taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuneen enintään 2 viikkoa arkipyhää ennen kestäneen lomautuksen aikana sattuvilta arkipyhiltä.

Arkipyhäkorvaus maksetaan myös silloin, kun arkipyhä sattuu työntekijän vapaapäiväksi (esim. lauantai ja sunnuntai) riippumatta siitä, onko työntekijä sanottuna päivänä ollut työssä vai ei.

Osa-aikaiset

4. Osa-aikatyöntekijälle maksetaan arkipyhäkorvausta samassa suhteessa kuin mitä hänen työaikansa on täydestä työajasta.

Kuukausipalkkaiset

5. Arkipyhäkorvausta ei makseta kuukausipalkkaiselle työntekijälle.

28 § Sairausajan palkka

1. Työnantaja maksaa työntekijälle, joka työnantajan hyväksymän selvityksen mukaan on sairauden, tapaturman tai tartuntatautilain 20 §:n perusteella määräämän karanteenin vuoksi estynyt työtä tekemästä, sairausajan palkkaa sen pituiseen kalenteriajanjaksoon sisältyviltä työpäiviltä kuin seuraavasta käy ilmi:

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

2. Sairausajan palkkaa maksetaan työntekijälle tämän pykälän sisältämien määräysten mukaisesti silloin, kun työntekijän työsuhde sairastumishetkellä on jatkunut vähintään kuukauden.

Mikäli työnantaja käyttää kausiluontoisissa töissä samoja työntekijöitä, sairausajan palkkaa maksettaessa sovelletaan viikon työsuhde-edellytystä.

Soveltamisohje:

Kausiluontoisissa töissä sovelletaan viikon työsuhde-edellytystä silloin, kun työntekijän työsuhde on yhdenjaksoisesti kestänyt vähintään 3 kuukautta ja hän tulee uudelleen kausiluontoiseen työhön 10 kuukauden kuluessa edellisen kausiluontoisen työsuhteen päättymisestä.

Kuukauden työsuhde-edellytystä ei kuitenkaan noudateta, jos kysymyksessä on työtapaturma.

3. Sairausajan palkan maksamisen perusteena oleva kalenteriajanjakso alkaa sairastumispäivää seuraavasta kalenteripäivästä. Jos työntekijä sairastuu kesken työpäivänsä, on hän koko siltä päivältä oikeutettu palkkaansa.

Jos työntekijä sairastuu ennen työvuoron alkua, katsotaan tämä päivä kuitenkin kalenterijakson ensimmäiseksi päiväksi. Samoin, jos työntekijä on jo työhön tullessaan tosiasiasa sairauden vuoksi työkyvytön, katsotaan tämä päivä kalenterijakson ensimmäiseksi päiväksi.

4. Jos työsuhde on ennen sairauden alkua kestänyt alle 4 kuukautta, sairausajan palkka maksetaan vasta toisen sellaisen sairauspäivän alusta, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä. Ensimmäinen päivä on tällöin karenssipäivä. Jos sairauden aiheuttama työkyvyttömyys on kuitenkin jatkunut sen pituisen ajan, jonka kuluttua lain säätämässä sairausvakuutuksessa on alkanut oikeus päivärahaan, maksaa työnantaja palkan myös karenssipäivältä.

Mikäli työntekijä sairastuu kesken työpäivänsä, on hän koko siltä päivältä oikeutettu palkkaansa. Sairastumispäivää ei tässä tapauksessa lasketa karenssipäiväksi, vaan karenssipäivä on sairastumispäivää seuraava työpäivä.

Karenssipäivää ei noudateta, jos kysymyksessä on työtapaturma.

5. Työntekijän on viipymättä ilmoitettava työnantajalle sairastumisestaan.

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

6. Työntekijä suostuu työnantajan sitä esittäessä lääkärintarkastukseen työnantajan oman tai nimeämän lääkärin luona. Mahdollisesta lääkärinmaksusta vastaa tällöin työnantaja.

7. Työntekijän tulee ensisijaisesti käyttää oman yrityksen työterveyspalveluja.

8. Sairausajan palkka lasketaan työehtosopimuksen 11 §:n mukaisen keskituntiansion perusteella.

Edellä sovitusta poiketen voidaan paikallisesti sopia toisenlaisista maksamistavoista.

9. Työnantaja maksaa työntekijälle sairausajan palkan kokonaisuudessaan normaalin palkanmaksun yhteydessä, jolloin työnantaja nostaa samalta ajanjaksolta työntekijälle lain tai sopimuksen perusteella maksettavan päivärahan tai siihen verrattavan korvauksen, enintään maksamansa palkan määrän. Paikallisesti voidaan sopia toisenlaisista maksamistavoista.

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

Jos päivärahaa ei työntekijästä itsestään riippuvasta syystä makseta tai jos se maksetaan vähäisempänä kuin mihin hänellä sairausvakuutuslain nojalla olisi oikeus, on työnantajalla oikeus vähentää sairausajan palkasta se osa, joka työntekijän menettelyn johdosta on jäänyt kokonaan tai osittain sairausvakuutuslain mukaisena päivärahana suorittamatta.

11. Jos työntekijä sairastuu uudelleen samaan sairauteen 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolloin työntekijälle viimeksi maksettiin sairausajan palkkaa tai sairauspäivärahaa, lasketaan se kalenteriajanjakso, jolta työnantaja on velvollinen suorittamaan sairausajan palkkaa, yhdeksi sairastumisajanjaksoksi.

Soveltamisohjeita:

1. Työkyvyttömyys todetaan ensisijaisesti lääkärin tätä tarkoitusta varten antamalla todistuksella, ellei tästä ohjeesta muuta johdu.

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

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

3. Sairaslomatodistus on hyväksyttävä todistus, jollei työnantaja perustelluin syin pysty osoittamaan väärinkäytöstä.

4. Taannehtiva lääkärin todistus hyväksytään vain, mikäli lääkäri on kirjoittanut todistukseen hyväksyttävät perusteet taannehtivuudelle.

29 § Lapsen sairaus

1. Alle 10-vuotiaan oman lapsen tai muun kodissa pysyvästi asuvan alle 10-vuotiaan lapsen äkillisesti sairastuessa maksetaan äidille tai isälle ja jälkimmäisessä tapauksessa lasta huoltavalle henkilölle, joka avioliittoa solmimatta jatkuvasti elää lapsen äidin tai isän kanssa yhteisessä taloudessa avioliitonomaisissa olosuhteissa (myöhemmin vanhemmat) tämän työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevan määräyksen mukaisesti korvaus lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä, lyhyestä tilapäisestä poissaolosta.

Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä ja että poissaolosta annetaan työehtosopimuksen sairausajan palkan maksamista koskevien määräysten mukainen selvitys. Edellä sanottua sovelletaan myös yksinhuoltajiin.

Saman sairastumisen johdosta korvausta maksetaan vain toiselle vanhemmista. Tarvittaessa työnantajalla on oikeus saada selvitys siitä, että vain toinen vanhemmista on käyttänyt poissaolo-oikeutta hyväkseen.

2. Jos hoidon järjestäminen tai hoitaminen kestää 1, 2 tai 3 päivää, pidetään poissaoloa sopimuksessa tarkoitettuna poissaolona. Korvauksen maksaminen edellyttää, että lapsen sairaudesta ja sen aiheuttamasta poissaolosta annetaan sama selvitys kuin työehtosopimuksen tai yrityksessä mahdollisesti omaksutun käytännön mukaan vaaditaan työntekijän omasta sairaudesta. Lapsen sairastumisesta johtuvat palkalliset poissaolopäivät rinnastetaan vuosilomalain tarkoittamiin työssäolopäivien veroisiin päiviin.

3. Sopimuksen tarkoittamana poissaolona pidetään 1, 2, 3 tai 4 päivää niiden työntekijöiden osalta, joihin noudatetaan sairausajan palkkaa koskevaa karenssipäivää. Tällöin ensimmäinen päivä on karenssipäivä (ks. 28 § 4 kohta).

4. Mikäli työntekijän, joka on alaikäisen lapsensa huoltaja, on lapsensa sairastumisen vuoksi pakko jäädä hoitamaan sairastunutta lastaan, on tällainen katsottava hyväksyttäväksi poissaolon syyksi, mikäli siitä ilmoitetaan välittömästi työnantajalle.

5. Työntekijälle, jonka lapsi sairastaa valtioneuvoston asetuksen säädöskokoelman n:o 1335/04 (VNa sairausvakuutuslain täytäntöönpanosta) 4 §:n tarkoittamaa vaikeaa sairautta, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen sairausvakuutuslain 10 luvun 2 §:ssä tarkoitettuun lapsen hoitoon, kuntoutukseen tai hoidon opastukseen sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

Soveltamisohjeita:

Milloin poissaolo on välttämätön lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi

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

Yksinhuoltaja

Sopimuksen tarkoittamassa mielessä yksinhuoltajaksi katsotaan myös henkilö, joka pysyvästi asuu erillään avio- tai avopuolisostaan ja jonka luona lapset asuvat sekä henkilö, jonka puoliso on estynyt osallistumasta lapsen hoitoon asevelvollisuuden suorittamisen tai reservin harjoitusten vuoksi.

Lapsi sairastuu kesken työpäivän

Jos lapsi sairastuu kesken vanhemman työpäivän, maksetaan lapsen sairastumispäivältä palkka työvuoron loppuun asti. Sairastumispäivää seuraava päivä on 2 tai 3 kohdan mukainen ensimmäinen poissaolopäivä.

Saman sairauden uusiutuminen

Jos lapsi sairastuu 30 päivän kuluessa uudelleen samaan sairauteen, lasketaan ne 2 tai 3 kohdan mukaiset päivät yhteen, joilta työnantaja on velvollinen suorittamaan sairausajan palkkaa.

Sopimuksen tarkoittamana saman sairauden uusimisena ei pidetä kahden tai useamman lapsen sairastumista peräkkäin alle 30 päivän välein samassa perheessä. Myöskään työntekijän ja lapsen peräkkäin sattuvat sairaudet eivät keskenään muodosta työehtosopimuksen tarkoittamaa uusiutumistapausta.

Poissaolon pituus

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

Molemmat vanhemmat vuorotyössä

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

30 § Äitiys- ja isyysvapaan palkka ja adoptio

1. Jos työntekijän työsuhde on jatkunut vähintään 6 kuukautta ennen synnytystä, hänelle maksetaan palkkaa äitiysvapaan ajalta 42 päivän pituiseen kalenteriajanjaksoon sisältyviltä työpäiviltä työsopimuslain nojalla tulevan äitiysvapaan alkamispäivästä lukien.

2. Jos uusi äitiysvapaa alkaa ennen kuin työntekijä palaa takaisin työhön, työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta uuden äitiysvapaan ajalta.

3. Äitiysvapaan palkasta vähennetään, mitä työntekijä saa synnytyksen takia samalta ajanjaksolta äitiysrahaa taikka siihen verrattavaa muuta korvausta lain tai sopimuksen perusteella. Työnantajalla ei kuitenkaan ole oikeutta vähentää ko. korvausta äitiysvapaan palkasta siltä osin kuin korvausta maksetaan työntekijälle hänen kokonaan tai osaksi itse kustantamansa vapaaehtoisen vakuutuksen perusteella.

Siltä ajalta, jolta työnantaja on työntekijälle maksanut äitiysvapaan palkan, on työnantaja oikeutettu nostamaan itselleen työntekijälle tulevan edellisen kappaleen mukaisen äitiysrahan tai siihen verrattavan korvauksen taikka saamaan sen määrän takaisin työntekijältä.

4. Jos äitiysrahaa ei työntekijän omasta syystä makseta tai sitä maksetaan vähemmän kuin mihin työntekijällä sairausvakuutuslain mukaan olisi ollut oikeus, työnantajalla on oikeus vähentää äitiysvapaan palkasta se äitiysraha tai sen osa, joka työntekijän laiminlyönnin johdosta on jäänyt suorittamatta.

5. Äitiysvapaan palkka lasketaan työehtosopimuksen 11 §:n mukaisen keskituntiansion perusteella.

6. Milloin työntekijä on alle kouluikäisen lapsen adoptoimisen vuoksi poissa työstä enintään 12 kuukautta ja jos hän on sopinut työnantajan kanssa tästä poissaolosta, ei hänen työsuhteensa katsota katkenneen tämän poissaolon vuoksi.

7. Edellä tässä pykälässä mainitun mukaisesti maksetaan työntekijälle palkka myös enintään 6 päivän pituiseen kalenteriajanjaksoon sisältyviltä työpäiviltä työsopimuslain nojalla tulevan isyysvapaan alkamispäivästä lukien.

31 § Lääkärintarkastukset

1. Lakisääteiset lääkirintarkastukset

Työnantaja korvaa työntekijälle ansionmenetyksen lakisääteistä työterveyshuoltoa koskevan valtioneuvoston asetuksen (1484/2001) tarkoittamissa ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa hyväksytyissä työsuhteen aikana suoritettavissa terveystarkastuksissa sekä niihin liittyvissä matkoissa hänen menettämiään säännöllisiä työtunteja vastaavalta ajalta. Samoin menetellään tapauksissa, joissa on kysymys nuorista työntekijöistä annetussa laissa (998/93) ja säteilylaissa (592/91) tarkoitetuista tutkimuksista.

Samaa sääntöä noudatetaan lisäksi niissä valtioneuvoston asetuksen (1484/2001) edellyttämässä tutkimuksissa, jotka johtuvat työntekijän siirtymisestä saman yrityksen sisällä työtehtävään, jossa kyseinen lääkärintarkastus vaaditaan.

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

Mikäli tarkastus tapahtuu työntekijän vapaa-aikana, maksetaan työntekijälle korvauksena ylimääräisistä kuluista summa, joka vastaa sairausvakuutuslain mukaista vähimmäispäivärahaa.

2. Muut lääkärintarkastukset

Ansionmenetyksen korvattavuuden edellytykset ovat seuraavat:

Perusedellytykset (koskevat kaikkia a - e kohtia)

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

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

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

Läkärintarkastus on järjestettävä työajan tarpeetonta menetystä välttämällä.

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

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

Erityisedellytykset

Ansionmenetys korvataan:

a) Uusi tai uusiutuva sairaus

Ansionmenetys korvataan sellaisen lääkärintarkastuksen ajalta, jossa todetaan työntekijän sairaus.

Lääkärin tutkimustoimenpiteestä johtuneen, enintään vuorokauden kestäneen työkyvyttömyyden ajalta.

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

b) Aikaisemmin todettu sairaus

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

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

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

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

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

c) Laboratorio- ja röntgentutkimukset

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

d) Raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset ja tutkimukset

Sairausvakuutuslain mukaisen äitiysrahan saamisen edellytyksenä olevan lääkärin tai terveyskeskuksen todistuksen hankkimiseksi välttämättömän tarkastuksen ajalta. Työnantajan on kuitenkin korvattava raskaana olevalle

työntekijälle synnytystä edeltävistä lääketieteellisistä tutkimuksista aiheutuva ansionmenetys, jos tutkimuksia ei voida suorittaa työajan ulkopuolella.

e) Äkillinen hammassairaus

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

3. Laskenta

Laskentaperuste

Edellä kohdissa 1- 2 tarkoitettu ansionmenetys määräytyy tämän työehtosopimuksen sairausajan palkan laskenta- ja yhteensovittussääntöjen mukaan. Samoin sovelletaan 1. kohdan toisessa kappaleessa tarkoitettun päivärahan osalta tämän työehtosopimuksen matkakustannusten korvausmääräyksiä.

32 § Erinäiset korvaukset

1. Syntymäpäivät

Työntekijällä, jonka työsuhde on jatkunut 3 kuukautta, on oikeus 50- ja 60-vuotispäivinänsä saada palkallinen vapaapäivä silloin, kun merkkipäivä sattuu hänen työpäiväkseen.

2. Vihkiäiset

Työntekijällä on oikeus saada palkallinen vapaapäivä omiin vihkiäisiinsä.

3. Hautajaiset

Työntekijällä on oikeus saada palkallinen vapaapäivä läheisen omaisensa hautausjärjestelyjä varten tai hautauspäivänä.

Jos lähiomaisen hautajaiset ovat niin kaukana, ettei työntekijän voida kohtuudella edellyttää yleisiä kulkuneuvoja käyttäen voivan matkustaa hautajaisiin tai sieltä takaisin kotipaikkakunnalleen hautauspäivänä, hänelle annetaan, mikäli hän matkustaa työpäivänään, matkustamista varten yksi palkallinen vapaapäivä.

Läheisinä omaisina pidetään työntekijän aviopuolisoa, avopuolisoa (samassa taloudessa vakinaisesti asunut), lapsia, lastenlapsia ja ottolapsia, hänen vanhempiaan, isovanhempiaan, veljiään ja sisariaan sekä aviopuolison vanhempia ja isovanhempia.

4. Luottamustoimet

Työnantaja maksaa

- a) kunnallisvaltuuston tai -hallituksen jäsenenä toimivalle työntekijälle sekä
- b) valtiollisia tai kunnallisia vaaleja varten lain mukaan asetetun vaalilautakunnan tai -toimikunnan jäsenenä toimivalle työntekijälle valtuuston tai hallituksen kokouksesta (a kohta) tai tällaisen lautakunnan tai toimikunnan kokouksesta (b kohta) aiheutuvasta säännöllisen työajan ansionmenetyksestä korvausta siten, että työntekijä yhdessä kunnan maksaman ansionmenetyksen korvauksen kanssa saa täydet palkkaedut.

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

5. Asevelvollisuuskutsunnat

Työntekijälle korvataan kutsunta-ajalta aiheutuva ansionmenetys.

Kutsuntaan liittyvään erilliseen lääkärintarkastukseen osallistuvalla korvataan ansion menetys siltä ajalta, jonka hän hyväksyttävän selvityksen mukaan joutuu tarkastuksen takia olemaan poissa työstä säännöllisenä työaikanaan.

6. Naisten vapaaehtoinen asepalvelus

Vapaaehtoiseen asepalvelukseen hakeutuvalla korvataan ansionmenetys osallistumisesta naisten vapaaehtoisen asepalveluksen valintatilaisuuteen.

7. Reservin harjoitukset

Työntekijällä on oikeus saada reservin harjoitusten ajalta yhdessä valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut.

8. Korvausperuste

Edellä tässä pykälässä mainitut korvaukset maksetaan työehtosopimuksen 11 §:n mukaisen keskituntiansion perusteella.

VI VUOSILOMA JA LOMARAHHA

33 § Vuosiloma

1. Työntekijä saa voimassa olevan lain mukaisen vuosiloman.

Pöytäkirjamerkintä:

Liitot ovat yksimielisiä siitä, ettei lomakautena ja lomakauden ulkopuolella annettavia lomia tulisi sijoittaa välittömästi peräkkäin.

2. Jos työt keskeytetään loman ajaksi, niille työntekijöille, joilla ei ole oikeutta lomaan, ei makseta keskeytysajalta palkkaa. Lomaan oikeutetuillekin maksetaan vain niin pitkältä ajalta, kuin he lain mukaan saavat lomaa.

Vuosilomapalkka ja lomakorvaus

3. Vuosilomapalkkaa ja lomakorvausta laskettaessa noudatetaan voimassa olevan vuosilomalain määräyksiä niine poikkeuksineen, jotka on määritelty Elintarviketeollisuusliitto ry:n ja Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL ry:n välisessä lomapalkkasopimuksessa.

Loman jakaminen

4. Liitot ovat sopineet vuosilomalain nojalla lomakaudesta seuraavaa:

Työnantajalla on oikeus antaa 18 lomapäivää (3 viikkoa) ylittävä loman osa yhdenjaksoisena muulloin kuin lakisääteisen lomakauden aikana silloin, kun tuotannon ja töiden asianmukainen järjestely sitä edellyttää. Ennen tässä tarkoitettua loman jakamista ja lakisääteisen lomakauden ulkopuolella annettavan lomanosan ajankohdan määräämistä työnantajan on neuvoteltava mm. siirrettävän loman ajankohdasta asianomaisen työntekijän kanssa.

Lakisääteisen loman osalta, joka näin annetaan lomakauden ulkopuolella, maksetaan sen lisäksi, mitä lomarahasta muutoin on sovittu, lomaraha, jonka suuruus on 50 % asianomaisen lomanosan vuosilomapalkasta.

Edellä sanotun mukaista järjestelyä ei kuitenkaan voida soveltaa työntekijään, joka lomanmääräytymisvuoden loppuun (31.3.) mennessä on ollut saman työnantajan palveluksessa vähintään 10 vuotta siten, että lomansiirto-oikeus koskee vain 21 lomapäivää ylittävää loman osaa.

34 § Lomaraha

Työntekijälle maksetaan lomaraha 50 % hänen lakisääteisestä vuosilomapalkastaan.

Puolet lomarahasta maksetaan vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä. Puolet maksetaan sen palkanmaksun yhteydessä, jolloin työntekijän palkka ensimmäiseltä vuosiloman jälkeiseltä työpäivältä maksetaan, tai olisi maksettu, ellei työntekijä olisi estynyt palaamasta työhön.

Lomaraha maksetaan myös mahdollisen lomakorvauksen yhteydessä, mikäli työsuhde päättyy lomakautena muusta kuin työntekijästä itsestään johtuvasta syystä. Määräaikaisen työsopimuksen päättymistä ei katsota työntekijästä itsestään johtuvaksi syyksi.

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

Työntekijälle, joka suorittuaan asevelvollisuuden vakinaisessa väessä, palaa palvelusajan päätyttyä työhön maanpuolustusvelvollisuutta täyttävän työ- ja virkasuhteen jatkumisesta annetun lain (8.5.2009/305) edellyttämällä tavalla, on oikeus saada lomarahaa siitä lomakorvauksesta, joka työntekijälle maksettiin hänen palvelukseen astuessaan.

Lomarahan maksamistavasta voidaan sopia toisinkin.

Soveltamisohjeita:

1. Määräyksen ensimmäisen kappaleen mukaan "Puolet lomarahasta maksetaan vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä. Puolet maksetaan sen palkanmaksun yhteydessä, jolloin työntekijän palkka ensimmäiseltä vuosiloman jälkeiseltä työpäivältä maksetaan, tai olisi maksettu, ellei työntekijä olisi estynyt palaamasta työhön".

- Määräys on tulkittava siten, että saadakseen lomarahan jälkimmäisen osan tulee työntekijän työsuhteen olla voimassa vielä ensimmäisenä vuosiloman jälkeisenä työpäivänä.

2. 3. kappaleen mukaan "Lomarahaa maksetaan myös mahdollisen lomakorvauksen yhteydessä, mikäli työsuhde päättyy lomakautena muusta kuin työntekijästä itsestään johtuvasta syystä". Määräystä on tulkittava seuraavasti:

- Lomarahaa maksetaan edellisen päättyneen lomanmääräytymisvuoden lomakorvauksesta - ei viimeisen kesken jääneen lomanmääräytymisvuoden lomakorvauksesta.

- 4. kappaleen mukaiselle eläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomarahaa myös mahdollisesta kesken jääneen lomanmääräytymisvuoden lomakorvauksesta.

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

VII ERINÄISET MÄÄRÄYKSET

35 § Tapaturma- ja ammattitautivaaran torjuminen

1. Tapaturmien ja ammattitautien välttämiseksi ryhdytään tarpeellisiin toimenpiteisiin.

2. Ammattitautivaaran poistamiseksi ryhdytään asianmukaisiin toimenpiteisiin kaasujen ja pölyn ilmaan leviämisen estämiseksi sekä tarpeellisen ilmanvaihdon aikaansaamiseksi sinne, missä ilma voidaan näin pitää puhtaana.
3. Sopijapuolet pitävät suotavana, että Työterveyslaitoksen asiantuntemusta käytetään hyväksi silloin, kun pidetään aiheellisena tutkia tämän sopimuksen alaisilla työpaikoilla lämmön, pölyn ja muiden ilman epäpuhtauksien vaikutusta työntekijäin työskentelyolosuhteisiin.
4. Jos työntekijä kieltäytyy tekemästä työtä, jota varten ei ole tehty viranomaisten määräämiä varmuuslaitteita tätä ei ole pidettävä työehtosopimuksen vastaisena työstäkieltäytymisenä.
5. Jos käytetään työntekijän terveydelle mahdollisesti vaarallisia kemikaaleja, liuottimia ym. aineita, on työnantajan selvitettävä työntekijälle aineen mahdollisesti aiheuttama terveydellinen haitta ja huolehdittava asiallisista suojoimenpiteistä.
6. Työnantajan on kiinnitettävä erityistä huomiota työturvallisuuteen ja työntekijöiden koulutukseen sellaisissa työkohteissa, joissa työntekijä joutuu työskentelemään yksin tai joissa on erityisen suuri tapaturmavaara.
7. Liitot toteavat, että työsuojelutyötä koskeva koulutus- ja valistustyö on tärkeää ja edellyttävät, että turvallisuustyön työalatoimikunta sopimuskauden aikana lähettää työsuojelua ja -terveyttä koskevaa tietoa työsuojelutoimikunnille.

Katso liite 2 s. 66.

36 § Suojapuvut

Työnantaja hankkii, huolehtii ja kustantaa suojapuvut, -jalkineet ja päähineet.

37 § Ryhmähenkivakuutus

Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan työntekijöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen keskusjärjestöjen sopimuksen mukaan.

38 § Tarkkailu

Työnantajalla on oikeus järjestää työajan ja tuotannon tarkkailu käyttämällä kontrollikelloa tai muita tarkkailulaitteita. Järjestelyn tulee olla sellainen, ettei se aiheuta työntekijöille turhaa ajanhukkaa.

Pöytäkirjamerkintä:

Poistuessaan tehtaalta on työntekijä velvollinen alistumaan tarkastukseen. Tarkastajan tulee olla samaa sukupuolta kuin tarkastettavan ja tulee tarkastuksen tapahtua sellaisessa paikassa, ettei se herätä huomiota.

39 § Työvälineiden hoito

Työnantajan omistamia työkaluja ja koneita sekä raaka- ja tarveaineita, puolivalmisteita ja valmisteita on hoidettava hyvin ja käsiteltävä työssä varovasti ja huolellisesti.

VIII AMMATTIYHDISTYS

40 § Ammattiyhdistysjäsenmaksujen periminen

Jäsenmaksujen perintä

Työnantaja perii, mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL ry:n jäsenmaksut palkanmaksukausittain työntekijän palkasta. Jäsenmaksut tilitetään Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL ry:n ilmoittamalle pankkitilille. Työntekijälle annetaan vuoden päätyttyä verotusta varten todistus peritystä summasta.

Pöytäkirjamerkintöjä:

1. Työnantajan edustajan on työhön tulevalle uudelle työntekijälle lyhyesti selvitettävä alan järjestö- ja neuvottelusuhde, ilmoitettava kuka toimii työntekijäin pääluottamusmiehenä sekä milloin ja missä pääluottamusmies on tavoitettavissa.

2. Kun työntekijän työsuhde päättyy, työnantajan on ilmoitettava siitä työntekijäin pääluottamusmiehelle päättymisilmoitusta käyttäen.

41 § Luottamusmiehet

1. Luottamusmiestehtävien hoitamista varten järjestetään pääluottamusmiehelle luottamusmiessopimuksen edellyttämää vapautusta työstä sekä maksetaan mainitun sopimuksen edellyttämää korvausta seuraavasti:

Vapautus työstä, korvaus

Työntekijöiden määrä	Vapautus t/ viikko	Korvaus €/kk 1.2.2017
10 - 20	-	59
21 - 50	4	83
51 - 100	8	88
101 - 200	14	96
201 - 300	20	106
301 - 380	28	119
381 - 420	34	128
421 tai yli	kokonaan vapaa	143

2. Pääluottamusmiehen vapaa-aika ja korvaus määritellään elokuun ja helmikuun viimeisten päivien keskimääräisen työntekijämäärän mukaan.

Soveltamisohje:**Laskentaesimerkki:**

31.8.2014 työntekijämäärä on 280 ja 28.2.2015 työntekijämäärä on 250. Keskimääräinen työntekijämäärä on 265 (280 + 250 jaettuna kahdella). 1.3.2015 lukien vapaa-aika on 20 tuntia viikossa ja korvaus 106 € kuukaudessa.

3. Päätoimisen pääluottamusmiehen palkan tulee seurata sen ammattiryhmän palkkakehitystä, johon hän on kuulunut tullessaan valituksi pääluottamusmieheksi.

4. Pääluottamusmiehellä on oikeus saada luottamuksellisesti tehtäviensä hoitamista varten vuosineljänneksittäin tiedot työntekijäkunnan

4.1 uusista työntekijöistä

- nimi
- työosasto
- palkkaryhmä

4.2 poislähteneistä työntekijöistä

5. Pääluottamusmiehellä on oikeus saada ETL:n palkkatilaston valmistuttua luottamuksellisesti tehtäviensä hoitamista varten seuraavat tilastotiedot työntekijäkunnan palkoista:

Säännöllisen työajan keskituntiansio ilman erillisiä vuorotyö- ja olosuhteellisia sekä sunnuntai- ja ylityökorotuksia

- palkkaryhmittäin
- palkkausmuodoittain
- erikseen miehet ja naiset

Pääluottamusmiehellä ei ole oikeutta saada keskituntiansiotietoja, jotka koskevat kuutta henkilöä pienempiä työntekijäryhmiä.

Edellä mainitut tiedot annetaan pääluottamusmiehelle kohtuullisen ajan kuluessa alan työntekijäpalkkatilastojen valmistumisesta.

6. Työnantaja on vaadittaessa velvollinen näyttämään pääluottamusmiehelle työaikalaissa edellytetyn luettelon tehdystä hätä- ja ylityöstä sekä neljännesvuosittain jäljennöksen tai muun kirjallisen selvityksen työaikalain mukaan pidettävästä, yli- ja hätätyömääriä koskevasta luettelosta.

Pöytäkirjamerkintä:

Erikseen pyydettyessä jäljennös tai muu kirjallinen selvitys luettelosta annetaan kahden kuukauden välein.

42 § Työsuojeluvaltuutettu

Työsuojeluvaltuutetulle korvataan hänen työaikanaan suorittamiensa työsuojelua koskevien tehtävien hoitamisesta aiheutuva ansion menetys. Lisäksi hänelle suoritetaan kuukausittain edustamiensa työntekijöiden lukumäärän mukaisesti korvausta seuraavasti:

Työntekijöiden määrä	Korvaus €/kk 1.2.2017
10 - 20	59
21 - 50	83
51 - 100	88
101 - 200	96
201 - 300	106
301 - 380	119
381 - 420	128
421 tai yli	143

1. Työsuojeluvaltuutetun työstä vapautuksen määrä lasketaan vahvistettujen toimialakohtaisten kertoimien mukaan.

Katso liite 3 s. 100.

2. Työsuojeluvaltuutetun vapaa-aika ja korvaus määritellään elokuun ja helmikuun viimeisten päivien keskimääräisen työntekijämäärän mukaan.

Soveltamisohje:**Laskentaesimerkki:**

31.8.2014 työntekijämäärä on 280 ja 28.2.2015 työntekijämäärä on 250. Keskimääräinen työntekijämäärä on 265 (280 + 250 jaettuna kahdella). 1.3.2015 lukien korvaus on 106 € kuukaudessa.

43 § Ammattiyhdistyskoulutus

Työntekijöille annetaan tilaisuus työsuhteen katkeamatta osallistua SAK:n ja sen ammattiliittojen järjestämille kursseille, mikäli se ei aiheuta tuotannolle tai yrityksen toiminnalle tuntuvaa haittaa. Ilmoitus aikomuksesta lähteä kurssille on, milloin kurssi kestää enintään yhden viikon, annettava vähintään kaksi viikkoa ennen kurssin alkua sekä milloin on kysymys pitemmästä kurssista, vähintään kuusi viikkoa ennen.

Osallistuminen kuukauden tai sitä lyhyemmille kursseille ei aiheuta työntekijäin vuosilomaoikeuden tai muun työsuhteeseen perustuvan oikeuden vähenemistä.

44 § Ilmoitustaulujen käyttö

Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL ry:n ja sen paikallisosastojen ilmoituksia ja tiedonantoja saadaan tehdasalueelle kiinnittää vain työnantajan sitä varten osoittamille ilmoitustauluille. Ilmoitukset eivät saa olla ristiriidassa tämän työehtosopimuksen kanssa eivätkä saa sisältää kumpakaan osapuolta loukkaavaa.

Muiden ilmoitusten kiinnittäminen on kielletty.

45 § Kokousten pito työpaikalla

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

1. Siitä, että kokous pidetään työpaikalla tai muussa tämän sopimuksen tarkoittamassa paikassa, on sovittava työnantajan kanssa mahdollisuuksien mukaan kolme päivää ennen aiottua kokousta.
2. Työnantaja osoittaa kokouspaikan, joka on joko työpaikalla tai työpaikan läheisyydessä, työnantajan hallinnassa oleva, tarkoitukseen soveltuva paikka. Ellei tällaista ole, on kysymyksestä tarvittaessa neuvoteltava tarkoituksenmukaisen ratkaisun löytämiseksi. Kokouspaikkaa valittaessa on kiinnitettävä huomiota mm. siihen, että työturvallisuudesta, työhygieniasta ja paloturvallisuudesta annettuja määräyksiä voidaan noudattaa ja että kokous ei häiritse liike- tai tuotantotoimintaa.
3. Pidettävän kokouksen menosta ja järjestyksestä sekä kokoustilojen siisteydestä vastaavat kokoustilojen varauksen tehnyt järjestö ja järjestäjät. Järjestön luottamushenkilöiden tulee olla kokouksessa saapuvilla.
4. Kokouksen järjestäjillä on oikeus kutsua kokoukseen työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton ja sen alayhdistyksen sekä asianomaisten keskusjärjestöjen edustajia.

46 § Työpaikkakäynnit

Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL ry:n toimihenkilöille varataan tilaisuus sovittuaan siitä tehtaan johdon kanssa käydä yhdessä tehtaan edustajan ja tehtaan työntekijöitä edustavan luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun

kanssa tutustumassa tämän työehtosopimuksen käsittämien teollisuuslaitosten oloihin.

IX TYÖRAUHA

47 § Sitovuus

Sopimuspuolet ovat velvolliset huolehtimaan siitä, että tähän sopimukseen sidotut työnantajat ja työntekijät noudattavat mahdollisimman tunnontarkasti tämän sopimuksen määräyksiä.

48 § Neuvottelumenettely

1. Jokainen työntekijä kääntyy häntä itseään henkilökohtaisesti koskevassa asiassa esimiehensä tai työnantajansa puoleen, ellei asia koske työehtosopimuksen soveltamista tai tulkittamista.

Neuvotteluvelvollisuus

2. Jos työnantajan ja työntekijän välille ilmaantuu erimielisyyttä tämän sopimuksen soveltamista, tulkintaa tai rikkomista koskevassa asiassa, on työpaikalla pyrittävä ilman aiheetonta viivytystä sovintoon paikallisissa neuvotteluissa. Ellei asiaa saada selvitettyksi työpaikalla, se voidaan alistaa liittojen ratkaistavaksi.

Alistaminen liitoille

3. Jos toinen paikallinen osapuoli haluaa alistaa asian liittojen ratkaistavaksi, on asiasta laadittava muistio, jonka molemmat osapuolet allekirjoittavat ja jossa on lyhyesti mainittu erimielisyyttä koskeva asia sekä molempien osapuolten kanta. Muistiosta on annettava molemmille paikallisille osapuolille kappale.

Pöytäkirjamerkintä:

Kun paikallinen osapuoli on ilmoittanut haluavansa alistaa asian liittojen ratkaistavaksi, on muistio laadittava ilman aiheetonta viivytystä, kuitenkin viimeistään kahden viikon kuluessa siitä, kun paikallinen osapuoli on vaatinut asian alistamista.

Kun erimielisyys on alistettu liittojen ratkaistavaksi, lähtökohta on se, että liittojen on sovittava neuvottelujen aloittamisesta irtisanomis- ja purkutapauksissa kahden viikon kuluessa ja muissa tapauksissa neljän viikon kuluessa muistion saapumisesta molempien liittojen tietoon.

49 § Työrauhavelvoite

Ryhtyminen lakkoon, saartoon, työsulkuun tai muuhun siihen verrattavaan toimenpiteeseen tämän sopimuksen muuttamiseksi sen voimassaoloaikana tai lisäyksen saamiseksi siihen saman tarkoituksen saavuttamiseksi on kielletty.

50 § Sopimuksen voimaantulo

Tämä työehtosopimus tulee voimaan 1.2.2017.

51 § Sopimuksen voimassaoloaika

Työehtosopimus on voimassa 31.1.2021 saakka. Sopimuksen voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, jollei sitä jommaltakummalta puolelta kirjallisesti irtisanota vähintään kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä. Irtisanomisesta huolimatta työehtosopimuksen määräykset ovat voimassa, kunnes yhteisesti todetaan neuvottelujen uudesta sopimuksesta päättyneen tai toinen osapuoli kirjallisesti ilmoittaa katsovansa neuvottelut päättyneiksi.

Helsingissä lokakuun 13 päivänä 2016

ELINTARVIKETEOLLISUUSLIITTO ry

Heikki Juutinen

SUOMEN ELINTARVIKETYÖLÄISTEN LIITTO SEL ry

Veli-Matti Kunttonen

ERILLISET PÖYTÄKIRJAT

TYÖAJAN LYHENTÄMISTÄ KOSKEVA SOPIMUS 2003

1. Soveltamisala

Työajan lyhennys koskee niitä työaikamuotoja, joissa säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa. Näitä työaikamuotoja ovat normaalisti päivätyö, kaksivuorotyö sekä jatkuva yksi- ja kaksivuorotyö.

Jos työntekijän säännöllinen työaika on vähintään 37,5 tuntia viikossa, ansaitsee työntekijä työajan lyhennysvapaita suhteutettuna todellisuudessa tekemäänsä työaikaan. Jos työntekijä jo saa laskennallisesti pekkaset, niin yllä oleva ei koske ko. työntekijää (Tämä määräys tulee voimaan 1.10.2007).

Lisäksi edellytetään, että työntekijällä on enintään 30 arkipäivän pituinen vuosiloma sekä että hänen vuotuista työaikaansa muutoin lyhentävät vain kirkolliset juhlapyhät juhannusaatto, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, uudenvuodenpäivä ja vapunpäivä.

Sopimuksenvaraista lomanpidennystä ei pidetä tässä eikä 2 kohdan 2. kappaleessa tarkoitettuna 30 arkipäivää ylittävänä vuosilomana.

Ks. allekirjoituspöytäkirjan 11 § (mm. osa-aikaeläke, osa-aikalisä, osittainen hoitovapaa, osa-aika-työkyvyttömyyseläke sekä osa-aikatapaturmaeläke), s. 5.

2. Työajan lyhennyksen toteuttaminen

Työajan lyhentämisen piiriin kuuluvien työntekijöiden työaika lyhennetään 100 tuntia vuodessa jäljempänä esitetyllä tavalla.

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

3. Vapaan kertyminen

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

vähintään	17 työpäivää	1 vapaa
"	34 "	2 vapaata
"	51 "	3 "
"	68 "	4 "
"	85 "	5 "
"	102 "	6 "
"	119 "	7 "
"	136 "	8 "
"	153 "	9 "

"	170	"	10	"
"	187	"	11	"
"	210	"	12,5	"

Työssäoloon rinnastettavaa aikaa ovat myös:

- ne työntekijän sairauden, tapaturman tai tartuntatautilain 20 §:n mukaisen karanteenin ajalle sattuvat työtuntijärjestelmän mukaiset työpäivät, joilta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa (sisältää mahdollisen karenssipäivän)

- työnantajan osittainkin kustantama koulutusaika siltä osin kuin työnantaja korvaa ansionmenetyksen

- kunnanvaltuuston ja -hallituksen sekä niiden asettamien lautakuntien tai muiden pysyvien elinten kokouksiin käytetty aika

- Elintarviketyöläisten Liiton liittokokoukseen, liittovaltuuston tai -hallituksen kokouksiin käytetty aika

- työntekijän omat vihkiäiset ja omat 50- ja 60-vuotispäivät

- lähiomaisen hautajaiset ja hautausjärjestelyt sekä mahdollinen hautausmatkapäivä

- vuosiloman pidennysosa

- synnytysloma 42 päivän ajanjaksolta

- alle 10-vuotiaan sairaan lapsen hoidon tai hoidon järjestämisen aiheuttama vapaa (sisältää mahdollisen karenssipäivän)

- kutsunta- ja reservinharjoituspäivät

- lomautus enintään 30 päivää vuodessa

- tämän sopimuksen mukaiset työajan lyhentämispäivät

Edellä olevan luettelon mukainen aika katsotaan työssäoloon rinnastettavaksi ajaksi siltä osin kun se on säännöllistä työtuntijärjestelmän mukaista työaikaa.

Vapaapäiväksi ei voida määrätä ennalta tiedossa olevaa työehtosopimuksen muulla perusteella annettavaa vapaapäivää.

4. Vapaan antaminen

Kalenterivuoden aikana kertynyt vapaa on annettava työntekijälle viimeistään seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä, ellei paikallisesti toisin sovita. Vapaa annetaan työnantajan määräämänä ajankohtana. Vapaata annettaessa noudatetaan vähintään viikon ilmoitusaikaa, ellei paikallisesti toisin sovita.

Vapaa annetaan vähintään työvuoro kerrallaan ellei työnantajan ja työntekijän kesken toisin sovita.

Vapaan antamisesta tulee ensisijaisesti pyrkiä sopimaan. Työntekijän esityksestä sovitut tilapäiset poissaolot työstä ovat työajan lyhennystä, ellei toisin sovita.

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

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

5. Ansiotaso

Tuntipalkkaiselle työntekijälle maksetaan korvaus vapaan ajalta työehtosopimuksen mukaisen keskituntiansion perusteella. Korvaus maksetaan sitä palkanmaksukautta koskevan palkanmaksun yhteydessä, jolloin vapaa pidetään.

Kuukausipalkkaiselle työntekijälle ansionmenetys korvataan säilyttämällä kuukausipalkka ennallaan.

6. Vuorokautinen ylityö

Toteutettaessa työajan lyhennys vuorokautista työaika lyhentämällä korvataan lyhennetyt työajan ylittävät työaika kuten vuorokautinen ylityö.

7. Viikkoylityö

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

8. Vuosiloma

Vuosilomaa annettaessa pidetään vuosilomalain 3 §:n tarkoittamina työssäolon veroisina päivinä myös edellä kohdassa 3 tarkoitettuja vapaapäiviä.

9. Osa-aikainen siirtyä tilapäisesti kokoaikaiseksi

Osa-aikaisen työntekijän siirtyessä tilapäisesti tekemään 40/vähintään 37,5 tuntista työaika tulee hän tämän sopimuksen piiriin tehtyään 40/vähintään 37,5 tuntia työviikkoja yhdenjaksoisesti vähintään neljän viikon ajan.

Soveltamisohje:

Neljän viikon täytyttyä työntekijään sovelletaan työajan lyhentämistä koskevaa sopimusta siitä päivästä lukien kun hän ryhtyi tekemään 40/vähintään 37,5 tuntista työviikkoa.

10. Työajan lyhentämiseen liittyvät kysymykset

Luottamusmiehellä on oikeus saattaa liittojen välisen työaikatyöryhmän ratkaistavaksi tilanteet, joissa työnantaja ja työntekijä ovat mahdollisesti sopineet työajan enintään puolen lyhennysvapaan määrästä vaihtamisesta yksinkertaisen tuntipalkan mukaiseen rahakorvaukseen työajan lyhennysvapaan määrän säilyessä edelleen 100 tuntina. Sopimukset on annettava tiedoksi luottamusmiehelle.

11. Voimassaolo

Tätä sopimusta noudatetaan työehtosopimuksen osana.

ELINTARVIKETEOLLISUUSLIITTO ry

SUOMEN ELINTARVIKETYÖLÄISTEN LIITTO SEL ry

TYÖAJAN LYHENTÄMISTÄ KESKEYTYVÄSSÄ KOLMIVUOROTYÖSSÄ KOSKEVA SOPIMUS 2005

1 §

Säännöllinen työaika keskeytyvässä kolmivuorotyössä on keskimäärin 35,8 tuntia viikossa.

Säännöllinen päivittäinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa.

2 §

Työajan lyhennys koskee myös sellaista keskeytyvää kolmivuorotyötä, jota tehdään vain osa kalenterivuotta. Myös näissä tapauksissa noudatetaan tämän sopimuksen määräyksiä soveltuvin osin.

3 §

Työntekijään sovelletaan sopimuksen määräyksiä, kun hän on ollut keskeytyvässä kolmivuorotyössä keskeytyksettä aamu-, ilta- ja yövuorojaksot.

4 §

Työajan tulee tasoittua keskimäärin 35,8 tuntiin viikossa enintään kalenterivuoden pituisena ajanjaksona.

5 §

Jos keskeytyvää kolmivuorotyötä tehdään osan vuotta, työajan tulee tasoittua keskimäärin 35,8 tuntiin viikossa keskeytyvän kolmivuorotyöjakson aikana.

Pöytäkirjamerkintä:

Kun keskeytyvää kolmivuorotyötä tehdään osan vuotta, tasausvapaat voidaan antaa myös heti keskeytyvän kolmivuorotyöjakson jälkeen tai sovittaessa ne voidaan korvata maksamalla keskituntiansion mukainen palkka.

6 §

Työtä varten tulee ennakolta laatia työtuntijärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen työaika tasoittuu keskimäärin 35,8 tuntiin.

Pöytäkirjamerkintä:

Työehtosopimuksen mukaista säännöllistä työaikaa ei voida pidentää, kun keskeytyvää kolmivuorotyötä tehdään lyhyitä aikoja ja näihin aikoihin sisältyy arkipyhiä.

7 §

Työajan lyhenemisestä aiheutuva ansion vähentyminen korvataan keskeytyvässä kolmivuorotyössä siten, että työntekijä ansaitsee jokaiselta tässä työaikamuodossa työskentelemältään säännöllisen työajan tunnilta senttimääräisen lisän, jonka suuruus on 10,5 % työntekijän keskituntiansiosta.

Keskituntiansio lasketaan työehtosopimuksen ao. pykälän mukaisesti.

8 §

Lisä (10,5 %) maksetaan myös säännölliseltä työajalta, jolta työnantaja korvaa matkustus- ja koulutusajan sekä ajalta, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa.

9 §

Lisää (10,5 %) ei oteta huomioon laskettaessa työehtosopimuksen mukaista keskituntiansiota.

10 §

Ansaitut lisät (10,5 %) maksetaan työehtosopimuksen palkanmaksua koskevan pykälän mukaisesti palkanmaksukausittain.

Paikallisesti voidaan sopia, että ansaitut lisät (10,5 %) maksetaan käytettävän vuorojärjestelmän tarpeiden mukaan. Tällöin on otettava huomioon mm. ansion tasaisuus.

11 §

Työtuntijärjestelmän mukaisia tasausvapaapäiviä pidetään työssäolopäivien veroisina vuosilomaa määrättäessä.

12 §

Keskeytyvässä kolmivuorotyössä korvataan työ, joka ylittää asianomaisen työtuntijärjestelmän mukaisen viikkotyöajan, siten kuin työehtosopimuksessa viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

13 §

Kun tässä sopimuksessa tarkoitetusta työaikamuodosta siirrytään muuhun työaikamuotoon tai kun työntekijän työsuhde päättyy, on sovittava ansaittujen, mutta pitämättä jääneiden vapaiden korvaamisesta joko antamalla vastaavasti vapaata tai maksamalla keskituntiansion mukainen palkka.

14 §

Vaihtoehtoinen työajan tasoittuminen keskimäärin 35,8 tuntiin viikossa

1. Ansaitut tasausvapaat ovat palkallisia. Tasausvapailta maksetaan korvaus työehtosopimuksen mukaisen keskituntiansion perusteella.

2. Lisäksi työntekijä ansaitsee jokaiselta tässä työaikamuodossa työskentelemältään säännöllisen työajan tunnilta senttimääräisen lisän, jonka suuruus on 3,2 % työntekijän keskituntiansiosta.

3. Lisä (3,2 %) maksetaan myös säännölliseltä työajalta, jolta työnantaja korvaa matkustus- ja koulutusajan sekä ajalta, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa.

4. Lisää (3,2 %) ei oteta huomioon laskettaessa työehtosopimuksen mukaista keskituntiansiota.

5. Ansaitut lisät (3,2 %) maksetaan työehtosopimuksen palkanmaksua koskevan pykälän mukaisesti palkanmaksukausittain.

6. Vuosilomapalkka määräytyy samalla tavalla kuin 10,5 %:n lisän piirissä olevilla.

7. Palkallisten tasausvapaiden antaminen

Vapaat annetaan viimeistään saman kalenterivuoden aikana.

Vapaa annetaan työnantajan määräämänä ajankohtana. Vapaata annettaessa noudatetaan vähintään viikon ilmoitusaikaa, ellei paikallisesti toisin sovita.

Vapaa annetaan vähintään työvuoro kerrallaan, ellei työnantajan ja työntekijän kesken toisin sovita.

Vapaan antamisesta tulee ensisijaisesti pyrkiä sopimaan. Työntekijän esityksestä sovitut tilapäiset poissaolot työstä ovat työajan lyhennystä ellei toisin sovita.

8. Muutoin noudatetaan soveltuvin osin tämän sopimuksen määräyksiä.

15 §

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

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

16 §

Tätä sopimusta noudatetaan työehtosopimuksen osana. Sopimus tulee voimaan 1.1.2005.

Helsinki 18.11.2004

ELINTARVIKETEOLLISUUSLIITTO ry

Heikki Juutinen

SUOMEN ELINTARVIKETYÖLÄISTEN LIITTO SEL r.y.

Ritva Savtschenko

TYÖAJAN LYHENTÄMISTÄ KESKEYTYMÄTTÖMÄSSÄ KOLMIVUOROTYÖSSÄ KOSKEVA SOPIMUS 2003

1 § Työaika ja soveltamisala

Säännöllinen työaika keskeytymättömässä kolmivuorotyössä on keskimäärin 34,6 tuntia viikossa. Työajan lyhennys koskee myös sellaista keskeytymätöntä kolmivuorotyötä, jota tehdään vain osa kalenterivuotta. Tämän pöytäkirjan määräyksiä noudatetaan soveltuvin osin myös kyseisen työn osalta.

Pöytäkirjamerkintä:

Työntekijä tulee tämän pöytäkirjan piiriin, kun hän on ollut keskeytyksettä keskeytymättömässä kolmivuorotyössä aamu-, iltaja yövuorojaksot.

2 § Työajan tasoittuminen

Työajan tulee enintään vuoden pituisena ajanjaksona tai keskeytymätöntä kolmivuorotyötä tehtävän jakson aikana tasoittua keskimäärin 34,6 tuntiin viikossa. Viimeksi mainitussa tapauksessa "työajan tasoittaminen" voidaan toteuttaa myös siten, että maksetaan vastaava rahakorvaus keskituntiansion mukaan tai annetaan vastaava vapaa keskeytymätöntä kolmivuorotyötä tehtävän jakson jälkeen.

Työtä varten tulee ennakolta laatia työtuntijärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa viikoittainen työaika tasoittuu keskimäärin 34,6 tuntiin.

Säännöllinen päivittäinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa.

Pöytäkirjamerkintöjä:

Keskimääräiset viikkotyöajat eivät sisällä vuosiloma-aikaa. Kun keskeytymätöntä kolmivuorotyötä tehdään lyhyitä jaksoja, joihin sisältyy arkipyhiä, niin tällaisen keskeytymättömän kolmivuorotyöjakson työaika ei voi olla pidempi kuin muissa työaikamuodoissa. Työajan vertailussa tulee huomioida arkipyhien lisäksi vapaapäivien kertyminen yksi- ja kaksivuorotyössä.

3 § Työajan lyhentymisen korvaaminen

Työajan lyhenemisestä aiheutuva ansion vähentyminen korvataan keskeytymättömässä kolmivuorotyössä siten, että työntekijä ansaitsee jokaiselta tässä työaikamuodossa työskentelemältään säännöllisen työajan tunnilta senttimääräisen lisän, jonka suuruus on 15,6 % työntekijän keskituntiansiosta. Keskituntiansio lasketaan työehtosopimuksen ao. pykälän mukaisesti.

Lisä maksetaan myös säännölliseltä työajalta, jolta työnantaja korvaa matkustus- ja koulutusajan sekä ajalta, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa.

Lisää ei oteta huomioon laskettaessa työehtosopimuksen mukaista keskituntiansiota.

Ansaitut lisät maksetaan työehtosopimuksen palkanmaksua koskevan pykälän mukaisesti palkanmaksukausittain.

Paikallisesti voidaan sopia, että ansaitut lisät maksetaan käytettävän vuorojärjestelmän tarpeiden mukaan. Tällöin on otettava huomioon mm. ansion tasaisuus.

4 § Vuosiloma

Viisivuorojärjestelmää käytettäessä työntekijälle annetaan vuosilomaa varten 22 päivän pituinen yhdenjaksoinen vapaa-aika 20.5. ja 20.9. välisenä aikana.

Edellä olevan käytännön takia 24:n päivän loman osasta käyttämättä jäävät lomapäivät annetaan pääsääntöisesti yhdessä jaksossa saman kalenterivuoden aikana.

Kaikissa tämän sopimuksen tarkoittamissa työvuorojärjestelmissä annetaan 24 lomapäivää ylittävä loman osa saman kalenterivuoden aikana tai sitä seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä.

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

Edellä tässä pykälässä olevasta poiketen voidaan paikallisesti sopia, että vuosiloma annetaan vuosilomalain mukaisesti.

Liitot pitävät tarkoituksenmukaisena, että vuosilomien sijoittelu työtuntijärjestelmään pyritäisiin toteuttamaan mahdollisimman aikaisin.

Työtuntijärjestelmän mukaisia vapaapäiviä pidetään työssäolopäivien veroisina vuosilomaa määrättäessä. Kuitenkin niistä vähennetään asianomaiseen kalenterikuukauteen sisältyvien, päivätyöntekijöiden tavanomaisten vapaapäivien lukumäärä.

5 § Ylityö

Tämän sopimuksen tarkoittamissa työaikamuodoissa korvataan työ, joka ylittää asianomaisen työviikon työtuntijärjestelmän mukaisen viikkotyö-ajan, siten kuin työehtosopimuksessa viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

6 § Siirtyminen työaikamuodosta toiseen sekä työsuhteen päätyminen

Kun tässä sopimuksessa tarkoitetusta työaikamuodosta siirrytään muuhun työaikamuotoon tai kun työntekijän työsuhde päättyy, on sovittava ansaittujen, mutta pitämättä jääneiden vapaiden korvaamisesta joko antamalla vastaavasti vapaata tai maksamalla rahaa keskituntiansion mukaan.

7 § Tätä sopimusta noudatetaan työehtosopimuksen osana.

ELINTARVIKETEOLLISUUSLIITTO ry

SUOMEN ELINTARVIKETYÖLÄISTEN LIITTO SEL ry

LIITTOJEN VÄLINEN SOPIMUS VIIKONLOPPUVUOROTYÖSTÄ 2003

1. Viikonloppuvuorotyö

Viikonloppuvuorotyöllä tarkoitetaan viikonlopun aikana tapahtuvaa vuorotyöntekoa. Tällöin viikonloppu voi olla esimerkiksi perjantain 22.00 - sunnuntain 22.00 välinen aika.

2. Viikonloppuvuorotyön käyttö

Viikonloppuvuorotyötä voidaan tehdä määräajan tai se voi olla käytössä toistaiseksi.

3. Vuorojärjestelmä

Säännöllinen työaika on 12 tuntia vuoroa kohti. Vuorot voivat olla järjestetty esimerkiksi seuraavalla tavalla:

I vuoro

Pe 22.00 - La 10.00

La 22.00 - Su 10.00

II vuoro

La 10.00 - La 22.00

Su 10.00 - Su 22.00

Säännöllinen työaika viikonlopun aikana on 24 tuntia eli kaksi 12 tunnin työvuoroa.

4. Työtuntijärjestelmä

Työtuntijärjestelmä laaditaan ajanjaksolle, jolloin viikonloppuvuorotyötä tehdään. Ajanjakso voi tällöin olla määräaikainen tai enintään kalenterivuosi.

5. Palkkaperusteet

Periaatteena on se, että palkka maksetaan samojen perusteiden mukaan mitä kyseisessä työssä muissa työaikamuodoissa on käytössä.

6. Maksettavat tunnit

Työntekijälle maksettavat tunnit koostuvat seuraavasti:

Perustunnit 24 tuntia (2 x 12)

Korvaukset 8 tunnin jälkeen

Lauantai

2 x 50 %	1
2 x 100 %	2

Sunnuntai

2 x 50 %	1
2 x 100 %	2

Sunnuntaityö

12 x 100 %	12
------------	----

Yhteensä	42 tuntia
----------	-----------

Tässä esimerkissä työvuorokausi alkaa silloin, kun henkilö aloittaa säännöllisen työvuoronsa.

7. Vuorolisät

Vuorolisät maksetaan 8 tunnilta viikonloppuvuorotyön aikana esimerkiksi seuraavasti:

iltavuorolisä kello 14.00 - 22.00
yövuorolisä kello 22.00 - 06.00

8. Ylityö

Viikonlopputyön säännöllinen vuorokautinen työaika on 12 tuntia. Tällöin lainmukaista vuorokautista ylityötä on 12 tunnin jälkeen tehty työ. Viikoittaista ylityötä on 40 tunnin jälkeen tehty työ.

9. Arkipyhäkorvaus

Arkipyhäkorvaukset maksetaan työehtosopimuksen mukaan.

10. Suurjuhlapyhäkorvaus

Suurjuhlapyhäkorvaukset maksetaan työehtosopimuksen mukaan.

11. Sairausajan palkka

Sairausajan palkka maksetaan työehtosopimuksen mukaan.

Tällöin mm. sairausajan palkka maksetaan työehtosopimuksessa mainituilta ajanjaksoilta ja sairausajan palkka maksetaan viikonlopun ajalta sen suuruisena kuin työntekijä olisi ollut työssä.

12. Vuosiloma

Työntekijä ansaitsee vuosilomalain mukaisesti joko 2 tai 2,5 päivää lomaa kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.

Viisi viikonlopun työvuoroa kalenterikuukauden aikana vastaa täyttä lomanmääräytymiskuukautta.

Työntekijän vuosilomaan sisältyy vapaita työvuoroja seuraavasti:

Vuosilomapäivien määrä	Vapaiden työvuorojen määrä (12 t)
2	1
3	
4	
5	
6	2
7	
8	
9	3
10	
11	
12	4
13	
14	
15	5
16	
17	
18	6
19	
20	
21	7
22	
23	
24	8
25	
26	
27	9
28	
29	
30	10

Kesäloma sisältää neljä peräkkäistä viikonloppua ja talviloma yhden, ellei muusta sovita.

13. Sopiminen

Viikonloppuvuorotyöstä sovitaan pääluottamusmiehen kanssa ja sen tekeminen edellyttää työntekijän henkilökohtaista suostumusta.

Tässä kohdassa tarkoitetun sopimuksen irtisanomisesta sovitaan paikallisesti.

14. Yksittäisen työntekijän irtaantuminen viikonlopputyöstä

Työntekijällä on oikeus palata samaan tai samantapaisiin töihin ilmoitettuaan siitä työnantajalle. Työnantajalle on kuitenkin varattava kohtuullinen järjestelyaika.

15. Voimassaolo

Tämä liittojen välinen sopimus tulee voimaan työehtosopimuksen allekirjoituspäivästä lukien ja se on voimassa kuten työehtosopimukset.

ELINTARVIKETEOLLISUUSLIITTO ry

SUOMEN ELINTARVIKETYÖLÄISTEN LIITTO SEL ry

LIITTEET**LIITE 1****ETTL/SEL****14.3.1989****YLLÄPITO-OSASTOJEN PALKKARYHMITTELYTOIMIKUNNAN
KESKUSTELUMUISTIO**

1. Paikallisesti sovitaan periaatteet, miten monityötaitoisuus- ja työnvaativuuslisät määräytyvät.
2. Sovittuja, edellä mainittuja lisiä ei voi leikata palkankorotusten yhteydessä.
Tämä sopimuksen ylittävä palkanosa katsotaan ns. ilmatilaksi.
3. Palkkaryhmittelyltään neljäs palkkaryhmä vastaa aikaisempaa metallin 5. pr:n vaativuustasoa.
4. Monityötaitoisuus- ja työnvaativuuslisän käyttö
 - työntekijän velvollisuutena on esittää perusteet omille lisille
 - työnantajan velvollisuus on selvittää työntekijän oikeus lisän määräytymiseen
 - sovittu henkilökohtainen lisä tulee voimaan esitystä seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien
 - 1- ja 2-kohtien mukaiset prosenttilisät voivat mennä päällekkäin
5. Paikallisesti sovittavilla olosuhdelisillä tarkoitetaan vain selvästi poikkeavia olosuhteita
6. Vanhat palkkaperusteet raukeavat otettaessa käyttöön uusi järjestelmä.

LIITE 2**ELINTARVIKETEOLLISUUSLIITTO ry:n JA SUOMEN ELINTARVIKETYÖLÄISTEN LIITTO SEL ry:n VÄLISET ELINTARVIKEALOJEN TYÖEHTOSOPIMUSTEN VOIMASSA OLEVAT SOVELTAMIS- JA TULKINTAOHJEET****1. Ns. keskimääräisen viikkotyöajan soveltaminen**

Liitot ovat yksimielisiä siitä, että työehtosopimuksen työaikaa koskevan pykälän edellyttämää keskimääräistä viikkotyöaikaa olisi pyrittävä soveltamaan vain niissä tapauksissa, joissa viikkoylityön teettäminen ei ole tuotantotaloudellisesti yhtä tarkoituksenmukaista tai joissa viikkoylityön teettäminen ei ole mahdollista. Keskimääräisen viikkotyöajan soveltamisen tullessa kysymykseen on siitä niin varhaisessa vaiheessa kuin se on mahdollista, kuitenkin viimeistään viikkoa ennen annettava tieto luottamusmiehelle.

2. Töihin paluu keskellä työviikkoa

ETL suosittelee jäsenilleen, että jos työntekijä vuosiloman, sairauden, tapaturman tai muun hyväksyttävän syyn vuoksi palaa työhön myöhemmin kuin työviikon alkaessa ei häntä tulisi pitää työssä saman viikon lauantaina eikä sunnuntaina, jos ne muutoin säännönmukaisesti ovat olleet hänen viikkovapaapäiviään. Jos työntekijä kuitenkin joudutaan pitämään työssä tällaisena päivänä, maksetaan hänelle korotettua palkkaa samalla tavoin kuin mitä viikkoylityöstä on liittojen välillä sovittu.

3. Tilapäisesti keskeytymättömään 3-vuorotyöhön siirtyminen

ETL suosittelee jäsenilleen, että kun tuotannon huippujen tasaamiseksi tai muista vastaavanlaisista syistä joudutaan lyhyehköiksi ajanjaksoiksi kerrallaan siirtymään keskeytymättömään 3-vuorotyöhön, pitäisi kohtuudella ottaa huomioon myös siihen osallistuvien työntekijäin sopeutuminen siirtymiseen keskeytyvästä työstä keskeytymättömään työhön.

4. Lääkärintarkastukset tapaturma- ja ammattitautivaaran torjumiseksi

Työehtosopimuksen tapaturma- ja ammattitautivaaran torjumista koskevassa pykälässä tapaturma- ja ammattitautivaaran torjumiseksi pidetään suotavana, että elintarvikealojen jäsenoiminimet seuratakseen työntekijöidensä terveydellistä tilaa suorituttaisivat heille kerran vuodessa lääkirintarkastuksen.

5. Työnkiertojärjestelmä

Liitot kiinnittävät huomiota työnkiertojärjestelmän kehittämiseen niissä töissä, joissa voidaan todeta vaihtotyön aiheuttavan ilmeisiä haittatekijöitä ja joissa edellytykset järjestelmän soveltamiselle tuotannon kannalta ovat olemassa.

6. Perehdyttäminen ja työnopastus

Liitot kiinnittävät huomiota perehdyttämisen kehittämiseen ja sen merkitykseen työturvallisuuden kannalta. Tässä toiminnassa on annettava tiedot erityisesti yritysorganisaatioista, työoloista, työsuojelumääräyksistä ja -organisaatiosta. Työnopastuksessa otetaan huomioon ammatin ja työmenetelmien asettamat vaatimukset, työsuojelutekijät ja opastettavan aikaisempi kokemus.

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

ELINTARVIKETEOLLISUUSLIITTO ry
SUOMEN ELINTARVIKETYÖLÄISTEN LIITTO SEL ry

LOMAPALKKASOPIMUS 2005

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

1 § Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan Elintarviketeollisuusliiton jäsenyritysten palveluksessa oleviin vuosilomalain 11 §:ssä tarkoitettuihin työntekijöihin.

Yrityksessä, joka liittyy ETL:n jäseneksi kesken lomanmääräytymisvuotta, tulee sopimus voimaan liittymistä seuraavan lomanmääräytymisvuoden alusta.

2 § Vuosilomapalkka ja lomakorvaus

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

2. Työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus saadaan kertomalla hänen 1 kohdassa tarkoitettu keskituntiansionsa vuosilomalain 5 ja 6 §:n 1 momentissa tarkoitettujen lomapäivien lukumäärän perusteella määräytyvällä seuraavasta taulukosta ilmenevällä kertoimella:

lomapäivien lukumäärä	kerroin
2	16,0
3	23,5
4	31,0
5	37,8
6	44,5
7	51,1
8	57,6
9	64,8
10	72,0
11	79,2
12	86,4
13	94,0
14	101,6
15	108,8
16	116,0
17	123,6
18	131,2
19	138,8

20	146,4
21	154,4
22	162,4
23	170,0
24	177,6
25	185,2
26	192,8
27	200,0
28	207,2
29	214,8
30	222,4

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

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

3 § Vuosilomapalkka ja lomakorvaus eräissä tapauksissa

Poiketen siitä, mitä 2 §:ssä on säädetty, yrityksissä, joissa vuosilomapalkan laskenta on perustunut keskimääräisen päiväpalkan järjestelmään, voidaan edelleen noudattaa vuosilomapalkan ja -korvauksen laskennassa vuosilomalain määräyksiä kuitenkin siten, että vuosilomalain 11 §:n 1 momentissa säädettyjen kertoimien sijasta sovelletaan seuraavia kertoimia:

lomapäivien lukumäärä	kerroin
2	2,0
3	2,9
4	3,9
5	4,7
6	5,6
7	6,3
8	7,2
9	8,1
10	9,0
11	9,9
12	10,8
13	11,8
14	12,7
15	13,6
16	14,5
17	15,5
18	16,4
19	17,4

20	18,3
21	19,3
22	20,3
23	21,3
24	22,2
25	23,2
26	24,1
27	25,0
28	25,9
29	26,9
30	27,8

Jos lomapäivien lukumäärä on suurempi kuin 30, korotetaan kerrointa luvulla 0,9 lomapäivää kohden.

4 § Työssäolon veroinen aika

Vuosiloman pituutta määrättäessä työssäolon veroiseksi luetaan aika, joksi työntekijälle on annettu vapautusta työstä Suomen Elintarviketyöläisten Liiton liittokokoukseen tai liittovaltuustoon taikka liittohallituksen kokoukseen osallistumista varten. Samoin pidetään työssäolon veroisena myös aikaa, joksi vapautusta on annettu Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön edustajakokoukseen tai valtuuston kokoukseen osallistumista varten. Työntekijän tulee vapautusta pyytäessään esittää selvitys kokoukseen osallistumiseen tarvitsemastaan ajasta.

5 § Voimaantulo

Tällä sopimuksella kumotaan Elintarviketeollisuuden Työnantajaliitto ETTL r.y.:n ja Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL r.y.:n 21 päivänä toukokuuta 1991 tekemä lomapalkkasopimus.

Tämä sopimus tulee voimaan 1 päivänä huhtikuuta 2005 siten, että sopimusta sovelletaan voimassaoloajalta ansaittuun vuosilomaan, lomapalkkaan ja lomakorvaukseen.

Helsingissä 31 päivänä maaliskuuta 2005

ELINTARVIKETEOLLISUUSLIITTO ry

SUOMEN ELINTARVIKETYÖLÄISTEN LIITTO SEL ry

ETL/SEL IRTISANOMISSUOJASOPIMUS 2003

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.

Soveltamisohjeita:

Sopimus koskee pääsääntöisesti toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomista työntekijästä johtuvasta syystä. Sopimus ei 1 §:ssä nimenomaisesti mainitun tapauksen lisäksi koske myöskään:

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

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

Tämän sopimuksen perusteella voidaan tutkia, onko työsopimuslain 7:3 - 4 §:n perusteella suoritettu irtisanominen johtunut tosiasiallisesti työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilönsä liittyvästä syystä ja olisiko työnantajalla ollut riittävät perusteet irtisanoa työntekijä sopimuksen 2 §:ssä mainituilla perusteilla sellaisessa tilanteessa, jossa työsopimus on purettu työsopimuslain 8:1 §:n 1 momentin perusteella.

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

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

2 §

Irtisanomisen perusteet

Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työ sopimusta ilman työ sopimuslain 7:1 - 2 §:n mukaista asiallista ja painavaa syytä.

Soveltamisohjeita:

Määräys vastaa työ sopimuslain 7:1 - 2 §:iä, joissa on määritelty työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet.

Työsopimuslain 7:2 §:n 2 momentissa 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 työ johto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten rikkomista, perusteetonta poissaoloa ja ilmeistä huolimattomuutta työssä.

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

Irtisanomisperusteiden asiallisuuden ja painavuuden arvioinnissa on työ sopimuslain mukaan muun ohella merkitystä työ sopimuksesta tai laista johtuvien velvollisuuksien laiminlyömisestä tai rikkomisen vakavuudella.

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

Irtisanomisperusteena pidetään myös syitä, joiden johdosta työ sopimuksen purkaminen työ sopimuslain 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

Soveltamisohjeita:**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-, vanhempain- ja hoitovapaa, asevelvollisuus tai opintovapaa eivät katkaise työsuhdetta.

Työsuhteen keskeytymättömyyden ohella on selvítettävä, mikä aika kerryttää irtisanomisaikoja pidentävää työsuhteen kestoaikaa. Asevelvollisten osalta tällaista aikaa on vain se aika, jonka työntekijä on yhtäjaksoisesti ollut työnantajan palveluksessa ennen asevelvollisuuslain (1438/2007) mukaista asevelvollisuuden suorittamista ja sen jälkeinen aika edellyttäen, että työntekijä on em. lain nojalla palannut työhön. Työsuhteen kestoikaan ei siis lueta varsinaista asevelvollisuusaikaa.

Määräajan laskeminen

Määräaikojen laskemisesta ei ole erityissäännöksiä työoikeudellisessa lainsäädännössä eikä määräyksiä

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

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

Esimerkki 1

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

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

Esimerkki 2

Mikäli työnantaja irtisanoo työntekijän, jonka työsuhde on jatkunut keskeytyksettä yli 4 mutta enintään 8 vuotta ja jonka irtisanomisaika on siis 2 kuukautta 30.7., on työsuhteen viimeinen päivä 30.9. Mikäli mainitun työntekijän irtisanominen tapahtuu 31.7., on työsuhteen viimeinen päivä 30.9., koska syyskuussa ei ole järjestysnumeroltaan vastaavaa päivää, jona määräaika päättyisi.

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

Irtisanomisajan kulumisen ja määräaikainen työsopimus

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

4 §**Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen**

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

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

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

Soveltamisohjeita:

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

11 §

Välimesmenettely

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

12 §

Korvaus työ sopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta

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

13 §**Korvauksen määrä**

Korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka.

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

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

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

Soveltamisohjeita:

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

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

III LOMAUTUS**14 §****Lomauttaminen**

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

Työnantaja ja työntekijä saavat työsuhteen kestäessä sopia lomautusilmoitusajasta ja lomautuksen toteuttamistavasta silloin, kun on kysymys määräaikaisesta lomauttamisesta työsopimuslain 5:2 §:n 2 momentin mukaisissa tapauksissa.

Jos lomauttaminen on tapahtunut toistaiseksi, on työnantajan ilmoitettava työn alkamisesta vähintään seitsemän päivää aikaisemmin, jollei toisin ole sovittu.

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

Soveltamisohje:

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

**15 §
Ennakkoselvitys**

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

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

**16 §
Lomautusilmoitus**

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

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

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

Edellä 14 §:n 1 - 2 kappaleessa tarkoitettua ilmoitusvelvollisuutta ei kuitenkaan ole, jos työnantajalla ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi tai joissa työnteon este johtuu työsopimuslain 2:12 §:n 2 momentissa tarkoitetuista tapauksista.

Poikkeukset lomautusilmoituksen määräajoista

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

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

Työnantajan korvausvelvollisuus eräissä poikkeuksellisissa tilanteissa

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

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

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

Jos työntekijä irtisanoo työsopimuksensa lomautuksen kestettyä yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää, hänellä on oikeus saada korvauksena irtisanomisajan palkkansa, kuten edellisessä kappaleessa on sovittu. Korvaus maksetaan työsopimuksen päättymistä seuraavana ensimmäisenä työnantajan normaalina palkanmaksupäivänä, ellei toisin sovita.

Tapauksissa, joissa työn vähyyden vuoksi irtisanottu työntekijä tällaisen syy johdosta lomautetaan irtisanomisaikana, määräytyy työnantajan palkanmaksuvelvollisuus samojen periaatteiden mukaisesti.

Erorahan saamisen edellytysten katsotaan näissä tapauksissa alkavan sinä päivänä, jona työsuhde päättyy.

Poikkeukselliset lomautustilanteet

1. Lomautuksen peruuttaminen

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

2. Lomautuksen siirtäminen

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

Esimerkki:

Työnantajan annettua 2.4.2001 lomautusilmoituksen 17.4.2001 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.

Lomautus ja lyhennetty työaika

Lomauttamismenettelyyn liittyvät määräykset koskevat sekä varsinaista lomautusta (työnteon keskeyttäminen kokonaan) että ns. kollektiivista siirtymistä lyhennettyyn työaikaan. Näin ollen sopimuksen määräyksiä ennakkoselvityksestä ja lomautusilmoitusajasta noudatetaan myös siirryttäessä lyhennettyyn työviikkoon, ellei toisin ole sovittu.

Alakohtaisissa työehtosopimuksissa on määräyksiä työtuntijärjestelmän muuttamisesta. Näissä tapauksissa on kysymyksessä yleensä

työaikajärjestelyt alalla tai yrityksessä noudatetun työajan puitteissa, eivätkä nämä tapaukset ole rinnastettavissa lyhennettyyn työaikaan siirtymiseen.

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

Työn alkamisesta ilmoittaminen

Jos lomauttaminen on tapahtunut toistaiseksi, on työnantajan ilmoitettava lomautetulle työntekijälle työn alkamisesta vähintään seitsemän päivää aikaisemmin, jollei toisin ole sovittu. Työntekijällä on tällöin oikeus irtisanoa lomautuksen ajaksi toisen työnantajan kanssa tekemänsä työsopimus sen kestosta riippumatta viiden päivän irtisanomisaikaa noudattaen.

Määräyksen mukaista ilmoitusta ei tarvitse tehdä silloin, kun työntekijä on lomautettu määräajaksi.

Muu työ lomautusaikana

Lomauttaminen ei sopimuksen mukaan estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä.

Mikäli työntekijä on ottanut lomautusajaksi muuta työtä lomautusilmoituksen antamisen jälkeen, mutta ennen kuin hänelle on ilmoitettu lomautuksen peruuttamisesta tai siirtämisestä, työntekijä ei ole velvollinen korvaamaan tästä työnantajalle mahdollisesti aiheutuvaa vahinkoa. Tällaisessa tapauksessa työntekijä on velvollinen palaamaan työhön niin pian kuin se on mahdollista.

Asunto lomautusaikana

Sopimuksen mukaan asuntoedun säilymisestä lomautusaikana noudatetaan työsopimuslain 13:5 §:n säännöksiä. Tämän säännöksen mukaan työntekijällä on oikeus käyttää hänelle palkkaetuna annettua asuinhuoneistoa sen ajan, jolloin työnteko on keskeytynyt hyväksyttävän syyn, kuten lomauttamisen, vuoksi. Työnantajalla on kuitenkin oikeus periä työntekijältä vastike huoneiston käytöstä aikaisintaan palkanmaksuvelvollisuuden päättymistä seuraavan toisen kalenterikuukauden alusta.

Vastike saa olla neliömetriltä enintään määrä, joka on asumistukilain (408/75) nojalla vahvistettu paikkakunnalla kohtuullisiksi enimmäisasumismenoiksi neliometriä kohden. Vastikkeen perimisestä on ilmoitettava työntekijälle viimeistään kuukautta ennen maksuvelvollisuuden alkamista.

IV ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

17 §

Työvoiman vähentämisyjärjestys

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

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

Soveltamisohje:

Määräyksellä ei ole kumottu vuonna 2002 tehdyn ETL/SEL yleissopimuksen määräyksiä. Näin ollen mainitussa sopimuksessa ja työsopimuslain 7:9 §:ssä tarkoitettujen erityisryhmien irtisanomissuojaa koskevat määräykset ovat ensisijaisia tämän sopimuksen 17 §:n määräykseen nähden.

18 §

Irtisanomista tai lomautusta koskeva ilmoitus luottamusmiehelle ja työvoimaviranomaiselle

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

19 §

Takaisinottaminen

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

Soveltamisohjeita:

Työnantaja täyttää velvollisuutensa tiedustelemalla paikallisesta työvoimatoimistosta, onko irtisanottuja työntekijöitä hakemassa työtä sen välityksellä. Paikallisella työvoimatoimistolla tarkoitetaan sen paikkakunnan työvoimatoimistoa, jonka alueella työtä on tarjolla. Työnantajan käännyttyä työvoimatoimiston puoleen, tekee

toimisto tiedustelun perusteella työvoimatilauksen ja selvittää, onko sopimuksen 19 §:ssä tarkoitettuja työntekijöitä työnhakijoina.

Samassa yhteydessä on syytä selvittää, onko sellaisia työntekijöitä edelleen työttöminä työnhakijoina, jotka yli 200 päivää kestäneen lomautuksen jälkeen ovat työsopimuslain 5:7 §:n 3 momentin perusteella itse irtisanoneet työsuhteensa.

Työnhakijat ilmoitetaan työnantajalle ja entisille työntekijöille annetaan tavanomaiseen tapaan työhön osoitukset.

20 §

Seuraamusjärjestelmä

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

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

Muutoin seuraamusjärjestelmän osalta noudatetaan aiemmin vallinnutta käytäntöä.

21 §

Voimaantulomääräys

Tämä sopimus on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajalla.

ELINTARVIKETEOLLISUUSLIITTO ry

SUOMEN ELINTARVIKETYÖLÄISTEN LIITTO SEL ry

ETL/SEL YLEISSOPIMUS 2003

1 LUKU YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

Lähtökohtia

Elintarviketeollisuusliitto ry (jäljempänä ETL) ja Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL ry (jäljempänä SEL) pyrkivät kumpikin itse sekä työpaikoilla edistämään neuvottelusuhteita ja sopimustoimintaa.

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

Perusoikeudet

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

Osapuolten neuvottelut ja lausuntojen pyytäminen

ETL:n tai SEL:n esittäessä työmarkkinaneuvotteluja, tulee ne mahdollisuuksien mukaan aloittaa viivytyksettä.

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

Ennakoilmoitus työtaisteluista

Liitot ilmoittavat toiselle osapuolelle aikomuksestaan ryhtyä poliittiseen tai myötätuntotyötaisteluun vähintään neljä päivää aikaisemmin, mikäli se on mahdollista. Ilmoituksessa tulee mainita aiotun toimenpiteen syyt, alkamishetki ja laajuus. Osapuolet suosittelevat vastaavaa ilmoitusmenettelyä jäsenilleen.

Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan ETL:n jäsenyrityksissä jäljempänä mainituin rajoituksin. Työpaikalla tarkoitetaan tässä sopimuksessa ETL:n jäsenyrityksen tuotantolaitosta tai sitä vastaavaa toimintayksikköä.

Organisaatio- yms. muutokset

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

Lakiviittaukset

Siltä osin kuin tässä sopimuksessa ei ole toisin sovittu, noudatetaan yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia (334/2007) ja työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettua lakia (44/2006), jotka eivät ole tämän sopimuksen osia.

2 LUKU YHTEISTOIMINTA TYÖPAIKALLA

Kehittämistoiminta

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

Kehittämistoiminnan ja siihen mahdollisesti sisältyvän uuden teknologian soveltamisen yhteydessä tulee toimia mielekkään, vaihtelevan ja kehittävän työn sisällön sekä tuottavuuden parantamiseksi. Näin luodaan työntekijälle mahdollisuus kehittyä työssään ja lisätä valmiuksiaan uusiin työtehtäviin.

Suoritettavat toimenpiteet eivät saa johtaa sellaiseen kokonaiskuormituksen lisääntymiseen, josta aiheutuu haittaa työntekijän terveydelle tai turvallisuudelle.

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

Yhteistoiminnan toteuttaminen

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

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

Kehittämistoiminnan toteuttamiseksi voidaan paikallisesti sopia sellaisen yhteistoimintaelimen perustamisesta, joka käsittelee kehittämistoimintaan sisältyvät asiat.

Se voi korvata erilliset yhteistoiminta- ja työsuojelutoimikunnat sekä muut vastaavat toimikunnat. Sama yhteistoimintaelin voi vastata myös yhteistoimintalain, työsuojelun valvontalain, työterveyshuoltolain (1383/2001) ja naisten ja miesten tasa-arvosta annetun lain (609/86) mukaisista toimista ja suunnitelmista paikallisesti sovittavassa laajuudessa.

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

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

Tyky-toiminta

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

3 LUKU YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT JA YHTEISTOIMINTAORGANISAATIOT

3.1 Luottamusmiehiä koskevat määräykset

Valitseminen

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

Luottamusmiehen tulee olla asianomaisen työpaikan työntekijä ja perehtynyt työpaikan olosuhteisiin sen työntekijänä. Mikäli työpaikkaa varten on valittu vain yksi luottamusmies, on hän tämän sopimuksen tarkoittama pääluottamusmies.

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

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

Tehtävät

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

Neuvottelujärjestys

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

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

Paikallisten osapuolten yhdessä pyytäessä on ETL:lla ja SEL:lla oikeus lähettää edustajansa paikalliseen erimielisyysneuvotteluun.

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

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

3.2 Työsuojelua koskevat määräykset

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

Tehtävät

Työsuojelupäällikön tehtävänä on muiden työsuojeluyhteistoiminnan piiriin kuuluvien tehtävien ohella järjestää, ylläpitää ja kehittää työsuojeluyhteistoimintaa. Työsuojeluvaltuutetun tehtävät määräytyvät työsuojelun valvonnasta annetun lain ja asetuksen mukaan. Lisäksi työsuojeluvaltuutettu suorittaa muut tehtävät, jotka hänelle muun lainsäädännön ja sopimusten perusteella kuuluvat. Jollei muista tehtävistä ole paikallisesti sovittu, työsuojeluasiamiehen tehtävänä on osallistua toimialueeltaan koskevien työsuojelun yhteistoiminta-asioiden käsittelyyn ja toteutukseen sekä osallistua tarvittaessa työsuojelua koskevaan tarkastukseen tai tutkimukseen toimialueellaan. Varavaltuutettu hoitaa työsuojeluvaltuutetun ollessa estynyt tälle kuuluvat sellaiset tehtävät, joita ei voida siirtää työsuojeluvaltuutetun esteen päättymisen jälkeen hoidettavaksi, ellei paikallisesti toisin sovita.

Asiamies

Työsuojeluasiamiesten valinnasta, lukumäärästä, tehtävistä ja toimialueesta sovitaan paikallisesti samojen valintaperusteiden mukaisesti kuin mitä kohdan 3.1 kolmannessa kappaleessa on luottamusmiehen valinnasta sovittu. Lisäksi on otettava huomioon työsuojeluriskit ja muut työoloihin vaikuttavat tekijät. Työsuojeluasiamiehen valitsevat työpaikan työntekijät keskuudestaan. Sovittaessa työsuojeluasiamiehen valitsemisesta voidaan samalla sopia siitä ketkä asiamiehen valitsevat.

Toimikunta

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

Soveltamisalan rajoitus

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

3.3

Ilmoitukset

Valituista luottamusmiehistä on ammattiosaston ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle. Pääluottamusmiehelle valitusta varamiehestä on lisäksi ilmoitettava, milloin hän toimii pääluottamusmiehen sijaisena.

Varavaltuutetun toimimisesta työsuojeluvaltuutetun sijaisena on työsuojeluvaltuutetun ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti.

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

4 LUKU

LUOTTAMUSMIESTEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN SEKÄ TYÖSUOJELUASIAMIEHEN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

4.1

Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen

Vapautus

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

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

Mikäli pääluottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu on vapautettu säännöllisesti toistuviksi määräajoin 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.

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

Työsuojeluvaltuutetun työstä vapautukseen liittyvä työntekijämäärä lasketaan alan työehtosopimuksen mukaan.

Työsuojeluvaltuutetun työstä vapautuksen laskeminen liitteenä.

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 sovituisissa tehtävissä.

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

Ansionmenetyksen korvauksen laskennassa käytetään työehtosopimuksen mukaista keskituntiansiota.

Kuukausipalkkaisen henkilön vapautus toteutetaan kuukausipalkkaa vähentämättä.

4.2 Asema

Työsuhde

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

Toimitilat

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

Tavanomaisten toimistovälineiden käsitteen piiriin kuuluvat myös yrityksessä yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internet-yhteys (sähköposti). Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

Palkka- ja siirtosuoja

Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää ko. tehtävän takia. Häntä ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alempipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli ao. tehtävään valituksi tullessaan. Häntä ei saa myöskään siirtää vähempiarvoiseen työhön, jos työnantaja voi tarjota hänelle muuta hänen

ammattitaitoaan vastaavaa työtä. Jos pääluottamusmieheksi tai työsuojeluvaltuutetuksi valitun henkilön varsinainen työ vaikeuttaa luottamustehtävien hoitamista, on hänelle, ottaen huomioon työpaikan olosuhteet ja hänen ammattitaitonsa, järjestettävä muuta työtä. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista. Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä tapahtuvaa ansiokehitystä.

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

Liikkeen luovutus

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

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 Työsuhdeturva

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

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

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

Yksilösuoja

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

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

Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsuopimuksen purkuperusteita arvioitaessa häntä ei saa asettaa huonompaan asemaan muihin työntekijöihin nähden.

Ehdokassuoja

Edellä olevia työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös pääluottamusmieheshdokkaaseen, 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 todeksi.

Jälkisuoja

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

Korvaukset

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

Korvaus tämän sopimuksen mukaan perusteettomasta lomautuksesta määräytyy työsopimuslain 12:1 §: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.

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

5 LUKU TYÖNANTAJAN TIEDOTTAMISVELVOITTEET

Palkkatilasto- ja henkilöstötiedot

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

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

Pääluottamusmiehellä on oikeus lisäksi saada kirjallisesti tieto toimialueensa työntekijöiden nimestä ja palkkaryhmästä tai vastaavasta sekä työsuhteen alkamisajasta, ellei alakohtaisesti tai paikallisesti toisin sovita. Tiedot annetaan kerran vuodessa silloin yritykseen työsuhteessa olevista työntekijöistä. Uusista työntekijöistä annetaan edellä mainitut tiedot joko kustakin erikseen välittömästi työsuhteen alettua tai ajanjaksoittain, kuitenkin ainakin neljännesvuosittain.

Pääluottamusmiehellä on oikeus perehtyä toimialueellaan yrityksessä kulloinkin voimassa oleviin työhinnointelujärjestelmiin ja eri palkkausmuodoissa käytettävien olosuhdelisien määräytymis- ja laskentasääntöihin. Pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada tiedot toimialueellaan toimivista aliurakoitsijoista ja niiden palveluksessa työpaikalla olevasta työvoimasta.

Työaikakirjanpito

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

Tietojen luottamuksellisuus

Pääluottamusmies saa edellä mainitut tiedot luottamuksellisina tehtäviensä hoitamista varten.

Säädökset

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

Yritystä koskevat tiedot

Työnantajan tulee esittää henkilöstölle tai sen edustajille:

Yrityksen tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen siihen perustuva selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta.

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

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

Viipymättä olennaiset muutokset edellä mainituissa tiedoissa.

Niissä yrityksissä, joissa henkilöstömäärä on säännöllisesti vähintään 30, annetaan yhteistoimintalain 3 luvun 10 §:n 1 momentin tarkoittamat yrityksen tilinpäätöstiedot henkilöstön edustajille pyydettyä kirjallisena.

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

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

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

Salassapitovelvollisuus

Milloin yrityksen työntekijät tai henkilöstön edustajat ovat tämän sopimuksen mukaisesti saaneet työnantajan liike- tai ammattisalaisuuksia koskevia tietoja, saadaan näitä tietoja käsitellä vain niiden työntekijöiden ja henkilöstön edustajien kesken, joita asia koskee, ellei työnantajan ja tiedonsaantiin

oikeutettujen kesken muuta sovita. Ilmoittaessaan salassapitovelvollisuudesta työnantajan tulee yksilöidä, mitkä tiedot salassapitovelvollisuus käsittää ja mikä on tietojen salassapitoaika. Ennen kuin työnantaja ilmoittaa kysymyksessä olevan liike- tai ammattisalaisuuden, salassapidon perusteet selvitetään asianomaiselle työntekijälle tai henkilöstön edustajalle.

6 LUKU HENKILÖSTÖN KESKINÄINEN TIEDOTUSTOIMINTA JA KOKOUSTEN JÄRJESTÄMINEN

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

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

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

7 LUKU KOULUTUS

7.1 Ammatillinen koulutus

Työnantajan antaessa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettäessä työntekijän hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetys keskituntiansion mukaan laskettuna, ellei ao. työehtosopimuksessa ole toisin sovittu. Jos koulutus tapahtuu kokonaan työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset.

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

Suoranaisilla kustannuksilla tarkoitetaan matkakustannuksia, kurssimaksuja, kustannuksia kurssiohjelman mukaisesta opetusmateriaalista, internaattikurssien täysihoidomaksua ja muiden kuin internaattikurssien osalta

ao. työehtosopimuksen mukaan määräytyviä matkakustannusten korvauksia. Säännöllisen työajan ansionmenetys korvataan sekä kurssi- että matka-ajan osalta. Työajan ulkopuolella koulutukseen tai sen edellyttämiin matkoihin käytetystä ajasta ei korvausta suoriteta. Viikko- ja kuukausipalkkaisen henkilön palkkaa ei kurssin eikä sen vaatimien matkojen ajalta vähennetä.

7.2

Yhteinen koulutus

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

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

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

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

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

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

7.4 Korvaukset

Kurssilta, joka järjestetään SAK:n tai sen jäsenliiton koulutuslaitoksissa tai erityisestä syystä muualla ja jonka koulutustyöryhmä on hyväksynyt, työnantaja on velvollinen maksamaan luottamusmiehelle, varapääluottamusmiehelle, työsuojeluvaltuutetulle, -varavaltuutetulle, työsuojelutoimikunnan jäsenelle ja työsuojeluasiamiehelle heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta korvauksen ansionmenetyksestä, edellä mainituille luottamusmiehille enintään kuukauden ajalta ja työsuojeluluottamustehtävissä oleville enintään kahden viikon ajalta.

Edellä mainitun lisäksi ansionmenetyks korvataan enintään kuukauden ajalta työsuojeluvaltuutetulle yrityksissä, joissa työsuojeluvaltuutetun edustamien työntekijöiden määrä vähintään on 40 (voimaantulo 1.1.2004).

Samoin maksetaan korvaus edellä mainituissa koulutuslaitoksissa järjestettyjen luottamusmiestoimintaan liittyvien koulutustilaisuuksien osalta ammattiosaston puheenjohtajalle enintään kuukauden ajalta, mikäli hän työskentelee yrityksessä, jossa on vähintään 100 asianomaisen alan työntekijää ja hänen johtamassaan ammattiosastossa on vähintään 50 jäsentä.

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

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

7.5 Sosiaaliset edut

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

8 LUKU ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ

8.1 Yleistä

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

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

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

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

8.2 Alihankinta

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

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

8.3 Vuokratyövoima

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

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

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

9 LUKU SOPIMUKSEN SITOUVUUS

Tämä sopimus on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajalla.

ELINTARVIKETEOLLISUUSLIITTO ry

SUOMEN ELINTARVIKETYÖLÄISTEN LIITTO SEL ry

TYÖSUOJELUVALTUUTETUN AJANKÄYTÖN LASKEMINEN

Kaava

Työsuojeluvaltuutetun edustamien työntekijöiden lukumäärä x toimialakohtainen kerroin = aika tunteina/4 viikkoa

**Toimiala-
kohtainen
kerroin**

1.4.1986 lähtien

Toimiala

0.261	Teurastamo, lihanleikkaus
0.208	Virvoitusjuomien valmistus
0.201	Meijeri ja muu maidonjalostus
0.193	Lihanjalostus, öljyjen ja rasvojen valmistus, myllytuotteiden valmistus, juomien (paitsi virvoitusjuomien) valmistus, kalatuotteiden valmistus, sokerin valmistus
0.179	Kasvisten, hedelmien, leipomotuotteiden, suklaan ja makeisten sekä muu elintarvikkeiden valmistus, rehujen valmistus
0.164	Lääkevalmisteiden tuotanto
0.156	Tupakkatuotteiden valmistus
0.112	Konttori- ja toimistotyöt

160 tuntia tai yli oikeuttaa yhteen täysin vapaaseen työsuojeluvaltuutettuun

Jos työsuojeluvaltuutettu edustaa useammilla toimialaluokituksen eri toimialoilla työskenteleviä työntekijöitä, määräytyy hänen ajankäyttönsä kerroin toimialoittain laskettujen kertoimien työntekijämäärillä painotetun keskiarvon mukaisesti. Mikäli laskelmien lopputuloksessa on tunnin kymmenesosa, on se pyöristettävä lähinnä ylempään täyteen tuntiin. Vapautus on kuitenkin vähintään neljä tuntia neljän perättäisen viikon aikana.

LIITE 4**SUOSITUS PÄIHDEONGELMIEN ENNALTAEHKÄISYSTÄ, PÄIHDEASIOIDEN KÄSITTELYSTÄ JA HOITOONOHJAUksesta TYÖPAIKOILLA**

Työmarkkinajärjestöt ovat antaneet 1970-luvulla suosituksia alkoholin ja huumeiden haittatekijöiden vähentämiseksi työelämässä. Tällä suosituksella nämä uudistetaan vastaamaan nykyisiä työelämän tarpeita. Tässä suosituksessa käsitteisiin työntekijä, työsopimus ja työehtosopimus sisältyvät myös vastaavat julkisen sektorin palveluksessa olevat virkamiehet, viranhaltijat ja virkaehtosopimukset.

Tavoitteena on päihteen työpaikka parantamalla ja selkeyttämällä päihdeongelmien käsittelyä ja hoitoa työpaikoilla. Työpaikkoja kannustetaan yhteisesti luomaan ja vahvistamaan omia päihteen käytön ehkäisyyn ja käyttöön liittyviä toimintatapoja. Erityisesti korostetaan ennaltaehkäisevää toimintaa eli puuttumista päihteen käyttöön mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

Suosituksen tarkoituksena on kiinnittää huomiota päihteen käytön haitallisuuteen työelämässä sekä tuoda esiin asioita ja ratkaisumalleja, jotka voisivat olla apuna työpaikkakohtaisia toimintatapoja luotaessa. Keskusjärjestöt suosittelevat työpaikoille päihdeongelmien ennaltaehkäisyä, päihdeasioiden käsittelyä ja hoitoonohjausta sisältävän toimintamallin tekemistä.

1. ENNALTAEHKÄISEVÄ TOIMINTA

Ennaltaehkäisevä toiminta tukee työpaikoilla yhteisesti tehtävää työturvallisuustyötä. Tässä keskeistä on tiedottaminen ja koulutus päihdeasioissa sekä ongelmakäyttöön puuttuminen mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Tiedottaminen ja koulutus koskevat alkoholin käytön haittoja, käytön ja ongelmien tunnistamista, käyttöön puuttumista sekä hoitoonohjausmahdollisuuksia.

Tiedottaminen ja koulutus

Tiedottamisella ja henkilöstön kouluttamisella pyritään:

- antamaan tietoa päihteen väärinkäytön aiheuttamista ongelmista ja haittavaikutuksista työelämässä
- vaikuttamaan asenteisiin päihteen väärinkäytön ja siihen liittyvien ongelmien tunnistamiseksi ja käsittelemiseksi avoimesti ja rakentavasti
- madaltamaan puuttumis- ja puheeksiottamiskynnystä
- edistämään työpaikan yhteisten toimintatapojen (päihdepolitiikan) tunnetuksi tekemistä ja niihin sitoutumista
- edistämään välitöntä ja varhaista väärinkäyttötapauksiin puuttumista
- edistämään päihdeongelmaisen ohjaamista hoitoon.

Koulutus tulisi kohdistaa koko henkilöstöön, sekä esimiehiin että työntekijöihin myös työterveyshuollon asiantuntemusta hyödyntäen.

Työyhteisö

Työyhteisön tulee jokapäiväisissä toimissaan sitoutua päihteettömään työkuulttuuriin. Jokainen, niin esimies kuin työntekijä, voi toimia hyvänä esimerkkinä päihteettömyyden edistämiseksi työpaikoilla. Työpaikoilla voi olla myös päihdeongelmiin perehtynyt yhdyshenkilö. Päihteiden käytön piilohyväksyntää, salailua ja vähättelyä ei tule sallia työpaikoilla. Asiallinen ja rakentava ongelmiin ja rikkomuksiin puuttuminen voivat monesti estää päihdeongelman pahenemisen.

Työterveyshuolto

Työterveyshuollolla on lakiin perustuva ennaltaehkäisevän toiminnan tehtävä. Terveystarkastusten ja sairaanhoidon yhteydessä yksilöohjauksessa ja neuvonnassa terveydenhuollon ammattilaisilla on hyvät mahdollisuudet vaikuttaa terveiden elintapojen ja päihteettömyyden edistämiseen. Päihdeongelman varhaiseen havaitsemiseen on kehitetty toimivia malleja.

2. PÄIHDEASIAN KÄSITTELY

Tilanteen tunnistaminen

Päihteiden käytöstä aiheutuvien haittojen ehkäisemiseksi ja hoitamiseksi väärinkäytön tunnistaminen on välttämätöntä. Väärinkäyttö voi ilmetä eri tavoin ja sen tunnusmerkkejä voivat olla esimerkiksi:

- toistuvat myöhästelyt, ennenaikaiset poistumiset työpaikalta tai muut työaikojen noudattamatta jättämiset
- satunnaiset ja äkilliset työstä poissaolot
- toistuvat, yllättävät oma-aloitteiset työvuorojen vaihdot
- töihin tulo tai työssä oleminen krapulassa
- työtehon heikkeneminen, töiden laiminlyönnit ja toistuvat virhesuoritukset
- sairauslomatodistukset eri lääkäreiltä
- esimiesten välttely
- toistuvat tapaturmat
- rattijuopumus
- rokulipäivät

Päihteiden väärinkäyttö voi tulla esiin myös työterveyshuollossa terveystarkastusten ja sairaanhoidon yhteydessä.

Tilanteeseen puuttuminen

Päihteiden käyttö työpaikalla tai työssäolo päihteiden vaikutuksen alaisena on työsuhteesta johtuvien velvoitteiden vakava rikkomus ja selvä merkki ongelmasta, johon tulee puuttua. Ongelmaan puuttuttaessa on kuitenkin huolehdittava asian hienovaraisesta hoitamisesta.

Puheeksi ottaminen voi tapahtua esimiehen, työterveyshuollon tai työtoverin aloitteesta.

Päihdeongelman kanssa käydyn keskustelun perusteella tehdään suunnitelma jatkotoimenpiteistä ja arvioidaan mahdollinen hoidontarve. Työterveyshuollon tulee olla mukana suunnitelman tekemisessä, hoidontarpeen arvioinnissa sekä toimenpiteiden vaikutusten seurannassa

Esimiehen rooli ja tehtävät

Mikäli henkilön käyttäytymisessä tai työsuorituksissa havaitaan viitteitä päihdeongelmasta, esimiehen tulee keskustella työntekijän kanssa työpaikan toimintatavoista ja vaatimuksista sekä mahdollisista seuraamuksista.

Epäillessään työntekijän olevan alkoholin vaikutuksen alaisena työnantajan on arvioitava tilanne tapauskohtaisesti. Erilaisissa testauksissa tulee kuitenkin noudattaa voimassa olevia säännöksiä ja määräyksiä. Huumausaineiden testaamisesta on säädetty laissa yksityisyyden suojasta työelämässä.

Jos on epäselvää, onko työsuorituksen ongelmien taustalla päihdeongelma vai sairaus, voidaan asianomainen työntekijä ohjata omaan työterveyshuoltoon työkykyarviota ja hoidontarpeen arviointia varten.

Työtovereiden rooli ja tehtävät

Jokaisen työtoverin velvollisuus on neuvoa ja kannustaa päihdeongelmaista hakemaan apua esimerkiksi ottamalla yhteyttä työterveyshuoltoon tai muuhun ammattihenkilöön. Mikäli työpaikalla on nimetty päihdeyhdyshenkilö, työtoveri voi myös pyytää häntä keskustelemaan asianomaisen työntekijän kanssa. Ongelman piilottelua ja salaamista ei tule hyväksyä esimerkiksi huolehtimalla ongelmaisen työntekijän laiminlyömistä työtehtävistä.

Hoidon onnistumisen kannalta on tärkeää, että hoidossa oleva ja hoidosta palaava työtoveri hyväksytään työyhteisöön tasavertaisena. Näin tuetaan hänen selviytymistään ja toipumistaan.

Työterveyshuollon rooli ja tehtävät

Työterveyshuoltohenkilöstön tehtävänä on arvioida alkoholin ja muiden päihdeiden ongelmallinen käyttö kaikissa potilaskontakteissa, puuttua tarvittaessa asiaan aktiivisesti ja antaa tietoa ja tukea.

Mikäli työterveyshuolto toteaa päihdeongelman, työterveyshuollon tehtävänä on kertoa päihdeongelmalliselle hoitomahdollisuuksista ja ohjata hänet asianmukaiseen hoitoon. Tilanteissa, joissa on aihetta epäillä päihtyneenä olemista työpaikalla ja tästä aiheutuu vaaraa, työterveyshuollon tulee ottaa yhteyttä työpaikkaan ja tiedustella asianomaisen työntekijän työssä selviytymistä ja tarvittaessa ehdottaa toimenpiteitä työntekijän hoitoon ohjaamiseksi. Muissa tilanteissa työterveyshuoltoa sitoo vaitiolovelvollisuus.

Työterveyshuollon tehtävänä on esimiehen pyynnöstä tehdä työkykyarvio ja arvioida hoidon tarve sekä osallistua hoitoonohjaukseen, hoidon toteuttamiseen ja seurantaan.

Yhteistoiminta ja henkilöstön edustajat

Työpaikalla noudatettavat päihdeasioiden käsittelyä, hoitoonohjausta ja työterveyshuollon roolia päihdeasioissa koskevat periaatteet käsitellään työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006) tarkoittamassa yhteistoiminnassa. Yhteistyössä keskeisiä ovat myös työsuojeluvaltuutetut ja luottamusmiehet.

Yksittäistä tapausta käsitellessään työnantajalla on päihdeongelmaisen suostumuksella oikeus ilmoittaa asiasta henkilöstön edustajalle. Työntekijän pyynnöstä henkilöstön edustajalla on oikeus olla läsnä, kun asiaa käsitellään työnantajan kanssa.

3. HOITONOHJAUS

Hoitoon hakeutuminen

Päihdeongelman omaehtoinen tunnistaminen ja hoitoon hakeutuminen edistävät hoidon tuloksellisuutta. Työyhteisön jäsenten, työtovereiden ja esimiesten tulee kannustaa päihdeongelmaista hakeutumaan hoitoon. Ensisijaisena tavoitteena on kannustaa oma-aloitteeseen ja vapaaehtoiseen hoitoon hakeutumiseen.

Hoitoon hakeutuminen voi tapahtua:

- ongelmaisen omasta tai hänen perheensä aloitteesta
- työtovereiden tai työpaikan yhteyshenkilön aloitteesta
- esimiehen/työnantajan aloitteesta
- työterveyshenkilöstön aloitteesta

Hoitoon hakeutumista ja hoitoonohjausta varten työpaikalla tulee olla tieto käytävissä olevista hoitopaikoista ja -muodoista. Jos työpaikalla on päihdeyhdyshenkilö, hän voi huolehtia myös hoitoon ohjaamisen käytännön järjestelyistä.

Hoidon tavoitteena on päihdeongelmasta parantuminen, terveyden ja työkyvyn säilyttäminen, mahdollisimman hyvän terveydellisen ja sosiaalisen tilan saavuttaminen, työssä käynnin vakiintuminen, epäasiallisten poissaolojen väheneminen ja omien sekä myös perheasioiden kuntoon saaminen.

Hoitoonohjauksen ja hoidon toteutus

Mikäli päihdeongelmainen ei oma-aloitteisesti hakeudu hoitoon, työpaikalla tulee ryhtyä toimenpiteisiin päihdeongelmaisen hoitoonohjauksessa. Tällöin tulee sopia työterveyshuollon roolista, hoidon edistymisen seurannasta ja raportoinnista. Hoitoon ohjaaminen voi tapahtua myös työterveyshuollon aloitteesta.

Mikäli hoitoonohjaus on tapahtunut työnantajan aloitteesta, hoitoonohjauksesta olisi hyvä tehdä ko. osapuolille jaettava kirjallinen hoitoonohjaussopimus, jossa todetaan hoitopaikka, hoitoaika ja seurantatavat.

Hoitoonohjaussopimuksella, hoitoon suostumisella ja tuloksellisella hoidolla tähdätään työsuhteen jatkumiseen.

Parantumisen ja työssä jatkamisen turvaamiseksi hoitoon ohjattavalle pyritään löytämään sopiva ja riittävä hoitomuoto. Käytännön järjestelyihin osallistuu työterveyshenkilöstön ja/tai päihdeyhteys henkilön ohella myös työnantajan edustaja, joka tekee päätökset työstä poissaolo-oikeudesta ja sairausajan palkan maksamisesta, mikäli hoito joudutaan toteuttamaan työaikana. Lähtökohtaisesti hoidossa käynti tapahtuu työajan ulkopuolella.

Toimeentuloturva ja kustannusten korvaaminen

Päihtymyksestä johtuva työstä poissaolo on työaikakirjanpidon kannalta luvaton poissaolo, jolta ajalta työnantaja ei ole velvollinen maksamaan palkkaa. Tämä koskee sekä omaehtoista poissaoloa että tilannetta, jossa työnantaja on poistanut päihtyneen työpaikalta.

Mahdollisesta osallistumisesta näiden maksamiseen sekä palkan maksusta työstä poissaoloajalta hoidon tai muun toimenpiteen takia päättää työnantaja harkintansa mukaan. Lähtökohtaisesti päihdeongelmaisen hoidosta aiheutuvat kustannukset maksaa hoidettava itse.

Työpaikalla tulisi olla tiedot mahdollisen muun toimeentuloturvan hakemisesta sekä hoidosta ja muista toimenpiteistä aiheutuneiden kustannusten korvauksista.

Luottamuksellisuus

Päihdeongelmaisen henkilön hoitoonohjaukseen ja hoitoon liittyvät tiedot ovat luottamuksellisia. Niitä ei saa ilmaista sivullisille ilman asianomaisen lupaa.

Helsingissä 12. päivänä tammikuuta 2006

AKAVA

Kunnallinen työmarkkinalaitos KT

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK

Kirkon Työmarkkinalaitos KiT

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK

Valtion Työmarkkinalaitos VTML

Elinkeinoelämän keskusliitto EK

SOPIMUS KOULULAISTEN KESÄHARJOITTELUOHJELMASTA 2017-2019

Elintarviketeollisuusliitto ry ja Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL ry haluavat omalta osaltaan tukea peruskoululaisten mahdollisuuksia tutustua työelämään osana "Tutustu työelämään ja tienaa" -kesäharjoitteluohjelmaa. Ohjelman tarkoituksena on tarjota koululaisille omakohtaista kokemusta elintarvikealan yritysten toiminnasta, niissä esiintyvistä eri työtehtävistä, henkilöstörakenteesta, yhteistyömuodoista ja alan tarjoamista mahdollisuuksista sekä antaa mahdollisuus tehdä heille sopivaa käytännön työtä.

Tämän vuoksi osapuolet ovat keskusjärjestöjen 20.12.2016 antaman suosituksen pohjalta sopineet seuraavaa:

1. Jäljempänä olevat määräykset koskevat peruskoululaisia, joiden työsuhde perustuu "Tutustu työelämään ja tienaa" -kesäharjoitteluohjelmaan.
2. Kaksi viikkoa tai kymmenen työpäivää kestävä kesäharjoitteluohjelman mukainen työsuhde voidaan sijoittaa 1.6.-15.8. väliseen aikaan vuosina 2017-2019. Nuorella voi olla vain yksi tämän suosituksen mukainen tutustumisjakso samalla työnantajalla kunakin vuonna.
3. "Tutustu työelämään ja tienaa" -kesäharjoitteluohjelman suorittamisesta maksetaan kertakaikkisena palkkana 335 euroa vuonna 2017, 345 euroa vuonna 2018 ja 350 euroa vuonna 2019. Palkka sisältää tutustumisjaksolta kertyneen lomakorvauksen. Palkasta maksetaan lakisääteiset sosiaaliturvamaksut henkilön iästä riippuen.
4. Voimassa olevan työehtosopimuksen palkkoja, palkanmääräytymisperusteita ja muita rahanarvoisia etuja koskevia määräyksiä ei sovelleta niihin peruskoululaisiin, joiden työsuhde perustuu tässä sopimuksessa tarkoitettuun kesäharjoitteluohjelmaan.

Helsingissä 8.3.2017

ELINTARVIKETEOLLISUUSLIITTO ry

SUOMEN ELINTARVIKETYÖLÄISTEN LIITTO SEL ry

Elintarviketeollisuusliitto ry

Pasilankatu 2, 5. krs
00240 Helsinki
Puhelin: 09 148 871
Telefax: 09 877 1867

Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL ry

Asemamiehenkatu 2, 8. krs
00520 Helsinki
Puhelin: 020 774 004 tai 456 6999
Telefax: 020 774 0644