

AUTONRENGASALAN TYÖEHTOSOPIMUS

1.3.2012 – 28.2.2014



SISÄLLYSLUETTELO

TYÖEHTOSOPIMUS

YLEISTÄ

1 §	Soveltamisala.....	1
2 §	Keskusjärjestösopimukset.....	1
3 §	Työhönotto, työnjohto ja järjestäytymisvapaus.....	1
4 §	Ammattiyhdistysjäsenmaksun pidättäminen.....	1
5 §	Järjestysmääräyksiä.....	1
6 §	Rinnakkaissopimukset.....	2
7 §	Ryhmähenkivakuutus.....	2

TYÖSUHDE

8 §	Irtisanomisajat.....	3
9 §	Varoitus.....	3
10 §	Määräaikainen työsopimus.....	3
11 §	Työaika.....	4
12 §	Työajan sijoitus.....	4
13 §	Vapaapäivät.....	5
14 §	Ylityö.....	5
15 §	Hälytysluontoinen työ.....	6
16 §	Työajan lyhennys päivä- ja kaksivuorotyössä.....	6
17 §	Kaksivuorotyö.....	7
18 §	Keskeytyvä ja keskeytymätön kolmivuorotyö.....	7

TYÖPALKAT

19 §	Ohjetuntipalkat.....	8
20 §	Aikatyölisä.....	8
21 §	Palkkaryhmät.....	8
22 §	Nuorten ohjetuntipalkat.....	9
23 §	Siirto.....	9
24 §	Urakkatyöt.....	9
25 §	Palvelusvuosilisä.....	10
26 §	Erilliset lisät.....	11
27 §	Keskituntiansio.....	12
28 §	Kuukausipalkka.....	12
29 §	Palkanmaksu.....	12

ERINÄISET KORVAUKSET

30 §	Matkakustannukset ja päivärahat.....	13
31 §	Arkipyhäkorvaus.....	14
32 §	Muita korvauksia.....	15

TYÖTURVALLISUUS

33 §	Työturvallisuus.....	16
------	----------------------	----

SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET

34 §	Vuosiloma.....	17
35 §	Sairausajan palkka.....	18
36 §	Perhevapaat.....	21
37 §	Sairaalan lapsen hoito.....	21
38 §	Lääkärintarkastukset.....	22

LUOTTAMUSMIES

39 §	Toimitila.....	23
40 §	Tietojen antaminen.....	23
41 §	Korvaukset.....	23
42 §	Luottamushenkilön asemaan liittyvä liittokäsittely.....	24

NEUVOTTELUJÄRJESTYS

43 §	Paikallinen sopiminen.....	25
44 §	Erimielisyyksien ratkaiseminen.....	25

SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

45 §	Sopimuksen voimassaolo.....	26
------	-----------------------------	----

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA..... 27

TT-SAK YLEISSOPIMUS 2001

Luku 1	Yleisiä määräyksiä.....	30
Luku 2	Yhteistoiminta työpaikalla.....	31
Luku 3	Yhteistoimintatehtävät ja yhteistoimintaorganisaatiot.....	32
	3.1 Luottamusmiehiä koskevat määräykset.....	32
	3.2 Työsuojelua koskevat määräykset.....	33
	3.3 Ilmoitukset.....	34
Luku 4	Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutetun asemaa koskevat määräykset.....	34
	4.1 Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen.....	34
	4.2 Asema.....	35
	4.3 Työsuhdeturva.....	36
	4.4 Varamiehet.....	37
Luku 5	Työnantajan tiedottamisveloitteet.....	37
Luku 6	Henkilöstön keskinäinen tiedotustoiminta ja kokousten järjestäminen.....	39
Luku 7	Koulutus.....	39
	7.1 Ammatillinen koulutus.....	39
	7.2 Yhteinen koulutus.....	39
	7.3 Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat.....	40
	7.4 Korvaukset.....	40
	7.5 Sosiaaliset edut.....	41
Luku 8	Ulkopuolisen työvoiman käyttö.....	41
	8.1 Yleistä.....	41
	8.2 Alihankinta.....	41
	8.3 Vuokratyövoima.....	41
Luku 9	Sopimuksen sitovuus.....	42
	Työsuojeluvaltuutetun ajankäytön laskeminen.....	43

LOMAPALKKASOPIMUS 2005

1 §	Soveltamisala.....	44
2 §	Vuosilomapalkka ja lomakorvaus.....	44
3 §	Työssäolon veroinen aika.....	45
4 §	Voimaantulo.....	45

TT-SAK IRTISANOMISSUOJASOPIMUS 2001

I	Yleiset määräykset.....	46
II	Irtisanominen työntekijästä johtuvasta syystä.....	50
III	Lomautus.....	52
IV	Erinäisiä määräyksiä.....	56

”TUTUSTU TYÖELÄMÄÄN JA TIENAA” -KESÄHARJOITTELUOHJELMA..... 58

YLEISTÄ

1 §

Soveltamisala

Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan Autonrengasliitto ry:n jäsenliikkeiden ja niiden työntekijöiden välisissä työsuhteissa, jotka tekevät tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvia töitä.

2 §

Keskusjärjestösopimukset

Työehtosopimuksen osana noudatetaan seuraavia keskusjärjestöjen välillä solmittuja sopimuksia: TT - SAK yleissopimus 2001, TT - SAK irtisanomissuojasopimus 2001 sekä Lomapalkkasopimus 2005.

Tämän työehtosopimuksen osapuolten ovat sidottuja edellä mainittujen keskusjärjestösopimusten muutoksiin. Muutoksia noudatetaan tämän työehtosopimuksen osana siitä asti, kun muutetuista sopimuksista olisi viimeistään pitänyt irtaantua.

3 §

Työhönotto, työnjohto ja järjestäytymisvapaus

Työnantajalla on laissa ja tässä sopimuksessa mainituin rajoituksin oikeus ottaa toimeen ja erottaa työntekijä sekä määrätä työnjohdosta ja työnjaosta.

Osapuolet toteavat järjestäytymis- ja yhdistysvapauden olevan puolin ja toisin loukkaamaton.

4 §

Ammattiyhdistysjäsenmaksun pidättäminen

Mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, pidättää työnantaja allekirjoittaneen työntekijäliiton jäsenmaksun palkasta. Pidätys suoritetaan palkanmaksu kausittain. Jäsenmaksut tilitetään työntekijäliiton nimeämälle pankkitilille palkanmaksu kausittain, ja työntekijälle annetaan vuoden tai työsuhteen päätyttyä verotusta varten todistus pidätetystä summasta.

5 §

Järjestysmääräyksiä

Teamliiton toimitsijoilla on oikeus käydä tutustumassa työehtosopimuksen piiriin kuuluvaan työpaikkaan ilmoitettuaan siitä ao. työpaikan johdolle.

Teamliiton ja sen paikallisten osastojen sallitaan kiinnittää kokousilmoituksensa ja tiedotuksensa työpaikan ilmoitustaululle tai muuhun työnantajan osoittamaan paikkaan.

Työnantajan toimesta tämä työehtosopimus pannaan nähtäville työpaikalle.

6 §

Rinnakkaissopimukset

Kummallakaan osapuolella ei saa olla tästä sopimuksesta poikkeavaa muuta sopimusta. Mikäli työ säännöt poikkeavat tämän sopimuksen määräyksistä, noudatetaan voimassa olevaa työehtosopimusta.

7 §

Ryhmähenkivakuutus

Työnantaja toteuttaa kustannuksellaan työntekijöitä koskevan ryhmähenkivakuutuksen siten, kuin siitä työmarkkinakeskusjärjestöjen (SAK-TT) välillä on sovittu.

TYÖSUHDE

8 §

Irtisanomisajat

Kun työnantaja irtisanoo työsopimuksen, hänen on noudatettava seuraavia irtisanomisaikoja:

- 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä enintään vuoden
- 1 kuukausi, jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä yli vuoden mutta enintään 4 vuotta
- 2 kuukautta, jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä yli 4 mutta enintään 8 vuotta
- 4 kuukautta, jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä yli 8 mutta enintään 12 vuotta
- 6 kuukautta, jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä yli 12 vuotta.

Kun työntekijä irtisanoo työsopimuksen, hänen on noudatettava seuraavia irtisanomisaikoja:

- 14 vuorokautta, jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä enintään 5 vuotta
- 1 kuukausi, jos työsuhde on jatkunut keskeytyksettä yli 5 vuotta.

Työsuhteen purkamis- ja irtisanomistapaukset saatetaan välittömästi pääluottamusmiehen tiedoksi.

9 §

Varoitus

Työntekijälle rikkomuksen tai laiminlyönnin vuoksi annetusta varoituksesta tulee ilmoittaa välittömästi myös asianomaiselle luottamusmiehelle, mikäli tämä ei ollut läsnä varoitusta annettaessa.

10 §

Määräaikainen työsopimus

Jotakin tiettyä työtä varten tehdyn työsopimuksen päättymisestä tulee ilmoittaa 4 työpäivää ennen kyseisen työn päättymistä.

Liitot suosittelevat, että määräaikaiset työsopimukset tehdään kirjallisesti.

TYÖAIKA

11 §

Työaika

Säännöllinen työaika

Säännöllinen työaika on 8 tuntia vuorokaudessa ja enintään 40 tuntia viikossa, paitsi työskenneltäessä lauantaisin, jolloin säännöllinen työaika on 6 tuntia.

Lauantaisin suoritetusta säännöllisen 6 tunnin työvuorosta maksetaan 8 tunnin palkka.

Lauantaisin tehty säännöllinen työaika vastaa työvuoroluetteloa tai työajan tasoittumisjärjestelmää laadittaessa normaalia työpäivää.

Keskimääräinen viikkotyöaika

Viikoittainen säännöllinen työaika voidaan järjestää myös siten, että se päivätyössä ja kaksivuorotyössä on keskimäärin 40 tuntia viikossa enintään 8 viikon pituisena ajanjaksona. Tämä edellyttää, että työtä varten on ennakolta laadittu työajan tasoittumisjärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu keskimäärään. Paikallisesti voidaan sopia edellä mainitun ajanjakson pidentämisestä enintään 16 viikon pituiseksi. Viikoittainen säännöllinen työaika ei saa ylittää 48 tuntia.

Vuorokautisen työajan pidentäminen

Säännöllistä vuorokautista työaikaa voidaan paikallisesti sopia pidentää enintään kahdella tunnilla. Viikoittaisen työajan enimmäismäärä on 50 tuntia. Tällöin työajan tulee tasoittua 6 kuukauden pituisena ajanjaksona kahdeksaan tuntiin vuorokaudessa ja 40 tuntiin viikossa. Näissä tapauksissa otetaan huomioon työaikalaissa tarkoitettu viikoittainen vapaa-aika.

12 §

Työajan sijoitus

Työt aloitetaan työnantajan määräämänä aikana klo 7.00 - 9.00, ellei paikallisesti toisin sovita. Vuorotyössä aamuvuoron työaika alkaa klo 6.00 tai klo 7.00, ellei paikallisesti toisin sovita. Iltavuoron alkamisajankohdasta voidaan sopia paikallisesti.

Mikäli työn teknillinen laatu ei sitä estä, työntekijä saa peseytymistä varten lopettaa 5 minuuttia ennen ruokailutaukoa ja ennen päivittäisen työajan päättymistä. Tätä aikaa ei saa käyttää väärin.

Lepo- ja virkistystauot

Ruokailu tapahtuu päivätyössä työntekijän omalla ajalla. Tätä varten on työntekijällä säännöllinen tunnin kestävä lepotauko. Työnantaja ja työntekijä voivat kuitenkin sopia vähintään 30 minuutin ruokailutauosta. Molemmissa tapauksissa saa työntekijä esteettömästi poistua työpaikalta.

Työntekijällä on oikeus nauttia virvokkeita työn kannalta sopivana ajankohtana työjakson puolivälissä aamupäivällä ja iltapäivällä. Virvoketauoista voidaan sopia paikallisesti.

13 §**Vapaapäivät**

Työntekijällä on viikon aikana sunnuntain lisäksi myös toinen viikoittainen vapaapäivä, paitsi keskimääräistä työaikaa käytettäessä, jolloin vapaat annetaan 11 §:n 4. kappaleen tarkoittaman tasaantumisjakson puitteissa.

1.6. – 1.9. välisenä aikana lauantait eivät ole säännöllisiä työpäiviä. Tänä aikana työskenneltäessä lauantaisin maksetaan palkkaa, kuten viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

Joulu-, pääsiäis- ja juhannusaatot sekä itsenäisyys-, vapun- ja uudenvuodenpäiväviikon ja joulun, loppiaisen, pääsiäisen, helatorstain jälkeiset lauantait ovat vapaapäiviä, eikä työntekijää voida tällöin ilman hänen suostumustaan määrätä työhön. Näinä päivinä suoritetusta työstä maksetaan palkka, kuten viikoittaisesta ylityöstä on sovittu.

14 §**Ylityö****Ylityön määrittely**

Ylityöksi luetaan työ, jota työnantajan aloitteesta ja työntekijän suostumuksella tehdään työaikalaissa säädettyjen säännöllisen työajan enimmäismäärien lisäksi.

Vuorokautinen ylityö

Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 prosentilla sekä seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka.

Viikoittainen ylityö

Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan 8 ensimmäiseltä tunnilta 50 prosentilla ja seuraavilta tunneilta 100 prosentilla korotettu palkka. Viikkolepopäivinä tehty työ on viikkoylityötä.

Ylityön korvaaminen vapaana

Ylityöstä maksettava palkka voidaan sopia vaihdettavaksi osaksi tai kokonaan vastaavaan vapaa-aikaan. Vapaa-ajan pituus lasketaan samalla tavalla kuin ylityöstä maksettava korvaus. Vapaa-aika on annettava viimeistään kuuden kuukauden kuluessa ylityön tekemisestä. Tällä määräyksellä ei muuteta 11 §:ssä sovittuja säännöllisen työajan tasoittumisjaksoja.

Ylityön enimmäismäärän tarkastelujakso

Ylitöiden enimmäismäärän tarkastelujakso on 12 kuukautta. Ylityön enimmäismäärä on 250 tuntia kalenterivuodessa. Paikallisesti voidaan sopia 80 tunnin lisäylityöstä kalenterivuodessa.

Laskentaperuste

Ylityökorvaus suoritetaan keskituntiansion perusteella. Urakkatyössä ylityökorvaus suoritetaan keskituntiansion perusteella.

Lauantaipäivän, pyhä- ja juhlapäivän aaton 11 §:n mukaisen säännöllisen vuorokautisen työajan päätyttyä maksetaan ylityöstä 100 prosentilla korotettu palkka.

Vuorokauden vaihteen yli jatkuvasta ylityöstä maksetaan ylityökorvaus yhtäjaksoisena siihen saakka kun työntekijä saa vähintään 8 tuntia kestävän yhtäjaksoisen lepotauon.

Mikäli työntekijällä vuosiloman, sairauden, työnantajan määräyksestä suoritettun matkan tai muun hänestä riippumattoman hyväksyttävän syyn takia ei ole työtä niin monta tuntia, että se vastaisi hänen säännöllistä viikoittaista työaikaansa, ja hän tekee työtä työvuoroluettelon mukaisena vapaapäivänään, korvataan tällaisena vapaapäivänä suoritettu työ samalla tavoin kuin viikkoilyöstä on sovittu (voimassa 31.3.2013 asti).

Mikäli työntekijällä vuosiloman, sairauden, työnantajan määräyksestä suoritettun matkan, yleissopimuksen 7 luvun mukaisen koulutuksen osallistumisen vuoksi tai muun hänestä riippumattoman hyväksyttävän syyn takia ei ole työtä niin monta tuntia, että se vastaisi hänen säännöllistä viikoittaista työaikaansa, ja hän tekee työtä työvuoroluettelon mukaisena vapaapäivänään, korvataan tällaisena vapaapäivänä suoritettu työ samalla tavoin kuin viikkoilyöstä on sovittu (voimassa 1.4.2013 alkaen).

Sunnuntaityö

Sunnuntaityöksi lasketaan työaika, joka alkaa sunnuntain tai kirkollisten juhlapyhien vastaisena yönä klo 24.00.

15 §

Hälytysluontoinen työ

Mikäli työntekijä kutsutaan hälytysluontoisesti työhön varsinaisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan hänelle paitsi palkkaa tällöin suorittamaltaan työajalta, lisäksi työhön valmistautumiseen ja työn päätyttyä peseytymiseen yms. kuluvalta ajalta 2 tunnin palkkaa vastaava korvaus ilman ylityökorotusta. Työajalta suoritetaan 100 prosentilla korotettu palkka. Lyhyemmältä kuin yhden tunnin työajalta maksetaan tunnin palkka.

Milloin päivätyössä työskentelevälle työntekijälle hänen kello 16.00 mennessä päättyvällä säännöllisellä työajallaan annetaan ilmoitus siitä, että hänen tulisi samana päivänä poistuttuaan jo työpaikalta säännöllisen työajan jälkeen palata ylityöhön, joka alkaa kello 21.00 jälkeen, maksetaan hänelle palkkaa ylityöajalta ylityökorvauksineen sekä ylimääräinen kahden tunnin palkkaa vastaava korvaus ilman ylityökorvausta. Lyhyemmältä kuin yhden tunnin työajalta maksetaan tunnin palkka.

Varallaolo

Varallaolosta ja siitä suoritettavasta korvauksesta on säädetty työaikalain 5 §:ssä. Lainkohdassa tarkoitettulla tavalla varalla olleen työntekijän työhön kutsumiseen ei sovelleta hälytysluontoista työtä koskevia määräyksiä.

16 §

Työajan lyhennys päivä- ja kaksivuorotyössä

1. Soveltamisala

Työaika lyhennetään niissä työaikamuodoissa, joissa säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa, 100 tuntia vuodessa.

Näitä työaikamuotoja ovat päivätyö ja kaksivuorotyö. Lisäksi edellytetään, että työntekijällä on enintään 30 arkipäivän pituinen vuosiloma, lukuun ottamatta työehtosopimuksen 34 §:n 1 kappaleen poikkeustapauksia. Muutoin hänen vuotuista työaikaansa lyhentävät vain kirkolliset juhlapyhät, juhannusaatto, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, uudenvuodenpäivä ja vapunpäivä.

2. Vapaan kertyminen

Työajan lyhentämisen piiriin kuuluvalle työntekijälle kertyy 25 tuntia vapaata jokaista sellaista kalenterivuosineljänneestä kohden, jonka ajan hän on työskennellyt 1 kohdan tarkoittamassa työaikamuodossa. Vapaata ei kerry sellaiselta kalenterivuosineljännekseltä, jonka aikana työntekijä on ollut tekemättä työtä edellä tarkoitettussa työaikamuodossa enemmän kuin 34 työpäivän ajan muun kuin vuosiloman takia.

3. Vapaan antaminen

Vapaa annetaan työnantajan määräämänä ajankohtana, kuitenkin pääsääntöisesti työntekijän sen vuosiloman osan yhteydessä, joka ylittää 24 arkipäivää. Nämä vapaat voidaan sijoittaa myös varsinaisen vuosiloman yhteyteen tai käyttää muuna aikana työnantajan määräyksen mukaisesti.

Vapaa annetaan viimeistään sen kertymisvuotta seuraavan vuoden kesäkuun loppuun mennessä, ellei työntekijän kanssa toisin sovita. Ellei toisin sovita, vapaa annetaan täysinä vapaapäivinä. Vapaan antamisesta on ilmoitettava vähintään kaksi viikkoa ennen vapaan alkamista, ellei työnantajan ja työntekijän välillä toisin sovita.

Työntekijän kanssa voidaan sopia myös siitä, ettei vapaata pidetä. Tällöin vapaan ajalta maksettavan korvauksen lisäksi työntekijälle maksetaan tehdystä työstä yksinkertainen palkka.

4. Korvaus vapaan ajalta

Työntekijälle maksetaan korvaus vapaan ajalta työehtosopimuksen 27 §:n mukaan lasketun keskituntiansion mukaan. Korvaus maksetaan sitä palkanmaksukautta koskevan palkanmaksun yhteydessä, jolloin vapaa pidetään. Kuukausipalkkaa saavilla työntekijöillä ansionmenetys kompensoidaan säilyttämällä työntekijän kuukausipalkka ennallaan.

Mikäli työntekijän työsuhde päättyy ja hänelle on annettu vapaata ennen kuin sitä on kertynyt, työntekijä on velvollinen maksamaan työnantajalle annettua vapaata vastaavan palkan määrän. Työnantaja saa pidättää tämän määrän työntekijälle maksettavasta lopputilistä.

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

5. Vapaan lukeminen työssäolon veroiseksi

Vuosiloman pituutta määrittäessä pidetään työssäolopäivien veroisina myös niitä päiviä, joina työntekijä on ollut estynyt tekemästä työtä tämän pykälän mukaisen vapaan pitämisen vuoksi.

17 §

Kaksivuorotyö

Kaksivuorotyöhön siirtymisestä ilmoitetaan ao. työntekijöille vähintään viikkoa aikaisemmin ja yövuoroon siirtymisestä sovitaan ao. työntekijän kanssa vähintään viikkoa aikaisemmin. Kaksivuorotyöhön siirtyminen edellyttää vähintään kahden viikon kestoaikaa.

18 §

Keskeytyvä ja keskeytymätön kolmivuorotyö

Kun yritys siirtyy 3-vuorotyöhön, on noudatettavista työajoista sovittava ensisijaisesti paikallisesti. Työajan tulee keskeytyvässä 3-vuorotyössä olla keskimäärin 35,8 tuntia viikossa ja keskeytymättömässä 3-vuorotyössä keskimäärin 34,6 tuntia viikossa. Lyhennys tulee toteuttaa niin, ettei ansiotasoa alenneta. Kolmivuorotyöhön siirtyminen edellyttää vähintään kolmen viikon kestoaikaa.

TYÖPALKAT

19 §

Ohjetuntipalkat

1.3.2012 ja **1.4.2013** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

Palkkaryhmä	1.3.2012	1.4.2013
Palkkaryhmä 1	1000 snt	1018 snt
Palkkaryhmä 2	1086 snt	1105 snt
Palkkaryhmä 3	1176 snt	1197 snt

20 §

Aikatyölisä

Jos työntekijä suorittaa aikatyötä edellä olevissa taulukoissa olevilla ohjetuntipalkoilla, maksetaan hänelle aikatyölisää **1.3.2012** ja **1.4.2013** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

1.3.2012	1.4.2013
67 snt/h	68 snt/h

21 §

Palkkaryhmät

Työntekijät jaetaan palkkaryhmiin seuraavasti:

Palkkaryhmä 1 on sisääntulopalkka, jota voidaan maksaa kaikille autonrengasalan työntekijöille, joiden työsuhde on kestänyt enintään 4 kuukautta.

Palkkaryhmään 2 luetaan kuuluviksi ammattitaitoiset rengasasentajat, autonasentajat, autontarvikeasentajat, pinnoittajat, tekniset kumittajat ja autonkuljettajat, jotka ovat työskennelleet enintään kolme vuotta ammatissa.

Palkkaryhmään 3 luetaan kuuluviksi vanhemmat rengasasentajat, autonasentajat, autontarvikeasentajat, pinnoittajat, tekniset kumittajat ja varastotyöntekijät, jotka ovat työskennelleet ammatissa kolme vuotta ja pystyvät suorittamaan itsenäisesti ammattityötä. Palkkaryhmään kolme katsotaan työssäoloajasta riippumatta kuuluvaksi vastuulliset varastomiehet ja kuorma-autonkuljettajat.

Itsenäisellä työskentelyllä tarkoitetaan sellaista työntekoa, jota ei tarvitse erikseen opastaa. Työntekijä suorittaa tehtävän ammattitaitonsa perusteella omatoimisesti ilman erillisiä neuvoja tai erityistä valvontaa. Jos työntekijä joutuu suorittamaan aikapalkalla eri palkkaryhmiin kuuluvia töitä, määräytyy hänen palkkansa vaativamman työn palkkaperusteen mukaan.

Laitosmiehiin noudatetaan tämän sopimuksen määräyksiä.

Alan ammattikoulun tai ammattikurssin suoritus otetaan kokonaisuudessaan huomioon alan ammattivuotia laskettaessa.

22§

Nuorten ohjetuntipalkat

Kun nuori työntekijä suorittaa samaa työtä kuin täysi-ikäinen työntekijä ja omaa työn edellyttämän työtaidon ja -kokemuksen sekä pätevyyden eikä hänen työskentelyynsä kohdistu ylityösäännösten lisäksi muita lainsäädännöstä johtuvia rajoituksia, määritellään hänen palkkansa asianomaisen työn palkkaperusteiden mukaisesti.

Muutoin ovat 15 -17 -vuotiaiden työntekijöiden ohjetuntipalkat seuraavat:

Nuorten ohjetuntipalkat **1.3.2012** ja **1.4.2013** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

Palkkaryhmä	1.3.2012	1.4.2013
15 -vuotiaat	740 snt	753 snt
16 -vuotiaat	770 snt	783 snt
17 -vuotiaat	791 snt	805 snt

Nuorten ohjetuntipalkat eivät koske enintään kahdeksi kuukaudeksi kesäharjoittelijoiksi otettuja koululaisia.

Nuorten alle 25 -vuotiaiden työllistämisen- ja harjoitteluedellytysten parantamiseksi voidaan ylittää nuorten ohjetuntipalkkaa maksaa seuraavissa tapauksissa:

- tutkintoon liittyvän pakollisen harjoittelun ajalta,
- ammatillisissa tai teknillisissä oppilaitoksissa tai ammattikorkeakouluissa opiskelevien nuorten kesäharjoittelun ajalta

23 §

Siirto

Jos työnantaja siirtää työntekijän tilapäisesti muihin tehtäviin kesken työtehtävän, vaikka edellytykset saman tehtävän jatkamiselle ovat olemassa, tulee työntekijälle maksaa hänen tavanomaisen työnsä mukainen keskituntiansio.

Jos työntekijä hänestä itsestään riippumattomista syistä joutuu odottamaan työtä niin, että hän on työnantajan käytettävissä, maksetaan hänelle tältä ajalta hänen tavanomaisen työnsä keskituntiansio.

24 §

Urakkatyöt

Urakkatöissä tulee urakka-ansio nousta normaalilla urakkavauhdilla vähintään 20 % tässä sopimuksessa mainittuja tuntipalkkoja korkeammaksi ja kasvaa työsuorituksen tai työtehon lisääntyessä vähintään samassa suhteessa. Urakkatyössä työntekijälle taataan tuntipalkan suuruisen ansio.

Tuotantopalkkiotyössä työvauhdin vastatessa normaalia urakkatyövauhtia, tulee ansion nousta 20 % ao. työn ohjetuntipalkkaa korkeammaksi.

25 §**Palvelusvuosilisä**

Joulukuun 1. päivää lähinnä seuraavan palkanmaksukauden yhteydessä tai viimeistään 15.12. suoritetaan palvelusvuosilisää niille työntekijöille, joilla on voimassa oleva työsuhde, työsuhteen kestoajasta riippuen seuraavasti:

Työsuhteen kesto	Lisän laskentakaava
3 – 7 vuotta	2,75 x Lkk x KTA
8 – 13 vuotta	3,75 x Lkk x KTA
14 - 19 vuotta	4,75 x Lkk x KTA
20 - 24 vuotta	5,75 x Lkk x KTA
25 vuotta tai enemmän	7,00 x Lkk x KTA

Lkk	on edellisen lomanmääräytymisvuoden lomaan oikeuttavien kuukausien määrä
KTA	on työehtosopimuksen 27 §:ssä tarkoitettu keskituntiansio

Perusteen toteaminen

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

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

Käsittely palkkahallinnossa

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

Ns. leikkurisääntö

Jos yritys jo käyttää omaa palvelusvuosilisäjärjestelmää, on työehtosopimuksen mukainen menettely ja oma järjestelmä sovitettava yhteen niin, ettei palvelusaikaan perustuvia etuuksia maksetaan kahteen kertaan.

Paikallinen sopiminen

Palvelusvuosilisän maksuajankohdasta ja maksutavasta voidaan paikallisesti sopia toisin. Mikäli palvelusvuosilisä sovitaan maksettavaksi tasaisesti pitkin vuotta (esimerkiksi kuukausittain), on paikallisessa sopimuksessa otettava huomioon lisän perusteen toteamista koskevat säännökset erityisesti vuosittaisen tarkastusajankohdan sekä työsuhteen päättymisen osalta.

26 §**Erilliset lisät****Ulkotyölisä**

Mikäli rengasasennustyötä tai hihnatyötä suoritetaan ulkona, maksetaan ulkona suoritetusta työstä ulkotyölisää **1.3.2012** ja **1.4.2013** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

1.3.2012	1.4.2013
39 snt/h	40 snt/h

Raskaan renkaan lisä

Kuorma-auton ja sitä raskaampien renkaiden asennustyöstä maksetaan olosuhteellista **1.3.2012** ja **1.4.2013** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

1.3.2012	1.4.2013
36 snt/h	37 snt/h

Edellä mainitut lisät maksetaan erillisinä lisinä, ellei lisien huomioimisesta ole paikallisesti toisin sovittu.

Vuorotyölisät

Vuorotyössä maksetaan vuorotyölisää iltavuorossa ja yövuorossa **1.3.2012** ja **1.4.2013** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

Vuorotyölisät	1.3.2012	1.4.2013
Iltavuoro	94 snt/h	96 snt/h
Yövuoro	178 snt/h	181 snt/h

Vuorotyössä maksetaan ylityöajalta sen vuoron mukainen vuorotyölisä, jonka aikana ylityö tehdään.

Mikäli iltavuoro alkaa ennen aamuvuoron päättymistä, maksetaan iltavuorolisää iltavuoron alkamisajankohdasta lähtien ja samalla tavalla yövuorolisää yövuoron alkamisajankohdasta lähtien klo 6.00 asti.

Ilta- ja yötyölisät

Työ, joka ei ole vuoro-, yli- tai hätätyötä ja jota tehdään kello 18.00 - 22.00 välisenä aikana, on iltatyötä ja työ jota tehdään kello 22.00 - 06.00 välisenä aikana on yötyötä. Ilta- ja yötyölisät ovat **1.3.2012** ja **1.4.2013** tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta:

Ilta- ja yötyölisät	1.3.2012	1.4.2013
Iltatyö (18.00 – 22.00)	94 snt/h	96 snt/h
Yötyö (22.00 – 6.00)	178 snt/h	181 snt/h

27 §**Keskituntiansio****Keskituntiansion käyttö**

Työntekijän keskituntiansiota käytetään laskentatekijänä palkan ja korvausten maksamisessa siten kuin tässä työehtosopimuksessa erikseen määrätään. Tämä ei koske kuukausipalkalla olevia työntekijöitä.

Keskituntiansion laskeminen

Työntekijän keskituntiansio lasketaan siten, että kunkin neljän kuukauden pituisen jakson aikana tehdyttä työajalta eri palkkaustapojen mukaan kertynyt ansio mahdollisine erillisine lisineen, ylityö- ja sunnuntaityölisinä lukuun ottamatta, jaetaan saman jakson aikana tehtyjen työtuntien kokonaismäärällä.

Jos työntekijä tämän pykälän nojalla käytettävän jakson aikana on ollut työssä vähemmän kuin 200 tuntia, keskituntiansiota ei tältä jaksolta lasketa. Työntekijälle, jolle ei keskituntiansiota ole laskettu esim. sairauden tai suoritetun asevelvollisuuden takia, maksetaan viimeksi lasketun keskituntiansion mukaan tai henkilökohtaisen aikapalkan mukaan, jos tämä on korkeampi.

Jos keskituntiansio on peruspalkkaa pienempi, maksetaan 2. kappaleeseen perustuva palkka tai korvaus kuitenkin peruspalkan mukaan.

Uudelle työntekijälle maksetaan tähän pykälään perustuva palkka tai korvaus enintään viiden kuukauden ajan niin, että keskituntiansion laskentajakson asemesta käytetään sellaista lähinnä edeltävää tilikautta, jolta keskituntiansio voidaan laskea luotettavasti. Kun keskituntiansiota käytetään säännöllisenä työaikana, maksetaan sen lisäksi erilliset lisät, jos työehtosopimus sitä edellyttää.

Keskituntiansion käyttöajanjakso

Edellisten momenttien mukaan eri laskentajaksoilta laskettuja keskituntiansioita käytetään seuraavasti:

- huhti -, touko-, kesä- ja heinäkuun aikana edeltävien marras-helmikuun keskituntiansiota,
- elo-, syys-, loka- ja marraskuun aikana edeltävien maalis-kesäkuun keskituntiansiota
- joului-, tammi-, helmi- ja maaliskuun aikana edeltävien heinä - lokakuun keskituntiansiota.

Tässä pykälässä mainitut kuukausijaksot lasketaan alkaviksi ja päättyviksi tilikausien mukaan siten, että jos tilikausi jakautuu kahdelle edellä mainituista kuukausijaksoista, tilikausi luetaan siihen jaksoon, jolle jakaantuu suurempi määrä säännöllisiä työtunteja.

28 §**Kuukausipalkka**

Kuukausipalkkojen vähimmäisperusteena ovat ohjetuntipalkat kuukausipalkaksi muutettuna. Muutettaessa tuntipalkka kuukausipalkaksi kerrotaan henkilökohtainen tuntipalkka luvulla 172. Näin saatua kuukausipalkkaa korotetaan 4,4 %, mikä vastaa erikseen korvattavien arkipyhien vaikutusta ansioon.

29 §**Palkanmaksu**

Työpalkat maksetaan kerran kahdessa viikossa tai sovittuina päivinä kaksi kertaa kuukaudessa, ellei toisin sovita. Jos palkanmaksupäivä sattuu sunnuntaiksi tai juhlapäiväksi, palkka maksetaan edellisenä arkipäivänä. Palkan laskemista varten voidaan jättää viiden työpäivän palkka sisään.

ERINÄISET KORVAUKSET

30 §

Matkakustannukset ja päivärahat

Matkakustannukset

Työntantaja korvaa kaikki tarpeelliset matkakustannukset, joihin luetaan rautatie-, laiva- ym. matkalippujen hinnat II luokassa, matkatavarakustannukset sekä, jos matka tapahtuu yön aikana, makuulippujen hinnat vastaavassa luokassa. Matkasta aiheutuvien kustannusten korvaaminen sekä muut matkaan liittyvät yksityiskohdat tulee tarvittaessa yhteisesti selvittää ennen matkalle lähtöä.

Matkakustannusten korvaukset määräytyvät verohallituksen kulloinkin voimassa olevan päätöksen mukaisesti.

Päivärahat

Nimike	Edellytys	2012 €	2013 €	2014 €
Kokopäiväraha	Yli 10 tunnin matka	36		
Kokopäiväraha	Viimeinen täysi matkavuorokausi ylittyy yli 6 tuntia	36		
Osapäiväraha	Yli 6 tunnin matka	16		
Osapäiväraha	Viimeinen täysi matkavuorokausi ylittyy yli 2 tuntia	16		
Kokopäivärahan puolikas	Kaksi ilmaista aterialla	18		
Osapäivärahan puolikas	Yksi ilmainen ateria	8		

Ruokaraha

Jos työntekijä työskentelee sellaisessa paikassa, ettei hän poikkeuksellisesti voi ruokailla kotonaan tai tehtaalla, suoritetaan hänelle ruokarahana 9 euroa, mikäli työpaikalla ei anneta ilmaista ruokaa.

Ajokilometrikorvaus

Jos oman auton käytöstä on sovittu, maksetaan tästä korvausta:

	2012	2013	2014
Kilometrikorvaus oman auton käytöstä	45 snt/km		
Korotus lisähenkilöstä tai vastaavasta tavaramäärästä	3 snt/km		
Korotus perävaunusta	7 snt/km		

Yöpymiskustannusten korvaaminen

Majoittumiskustannukset korvataan tositteen mukaisesti päivärahojen lisäksi seuraaviin enimmäismääriin saakka:

	2012	2013	2014
Hotellimajoitus Helsingissä, Espoossa, Vantaalla, Kauniaisissa, enintään hotellikorvaus/yö	141 €		
Hotellimajoitus muualla Suomessa, enintään hotellikorvaus/yö	78 €		
Ei majoituslaskua; yömatkaraha	12 €/yö		

Yömatkarahaa ei makseta tapauksissa, joissa vapaa majoitus on järjestetty työnantajan toimesta.

Matka-ajan korvaus

Matkustamisvuorokaudelta maksetaan työntekijälle korvausta matkustamiseen käytetyltä ajalta ja palkkaa säännöllisellä työajalla mahdollisesti suoritetusta työstä yhteensä enintään 16 tunnilta seuraavasti:

Menettyjä säännöllisiä työtunteja vastaavalta määrältä matkatunteja suoritetaan keskituntiansion mukainen korvaus.

Muilta matkatunneilta, kuitenkin enintään 8 tunnilta, suoritetaan tuntipalkan mukainen korvaus. Jos työntekijälle on järjestetty makuupaikka, ei klo 21.00 - 7.00 väliseltä ajalta edellä mainittua korvausta suoriteta.

31 §**Arkipyhäkorvaus****Korvattavat arkipyhät**

Työntekijälle maksetaan arkipyhäkorvauksena 8 tunnin palkka keskituntiansion mukaan seuraavilta juhlapäiviltä: Uudenvuodenpäivältä, loppiaispäivältä, pitkäperjantailta, toiselta pääsiäispäivältä, vapunpäivältä, helatorstailta, juhannusaatolta, pyhäinpäivältä, jouluaatolta sekä ensimmäiseltä ja toiselta joulupäivältä.

Jos itsenäisyyspäivä sattuu vapaapäiväksi tai jos työntekijä ei sairaudesta tai tapaturmasta johtuvan työkyvyttömyyden vuoksi ole oikeutettu itsenäisyyspäivän palkkaan, maksetaan arkipyhäkorvaus tämän pykälän mukaisesti.

Korvusedellytykset

Arkipyhäkorvaus maksetaan kuitenkin vain työntekijälle, jonka työsuhte on yhtäjaksoisesti kestänyt vähintään kolme kuukautta ennen ko. arkipyhää ja joka on ollut työtuntijärjestelmän mukaisesti työssä viimeisenä arkipyhää edeltäneenä ja sen jälkeen lähinnä seuraavana työpäivänä.

Jos poissaolo on johtunut työnantajan luvasta tai poissaolo on perustunut työehtosopimuksen sisältämiin palkallisiin poissaoloihin, riittää kuitenkin, että työntekijä on ollut työssä toisena näistä päivistä. Työajan tasoittumisjärjestelmään merkitty työajan lyhennysvapaa siirtää edellä tarkoitettua edellytyspäivää.

Arkipyhäkorvaus maksetaan tässä pykälässä tarkoitetuille työntekijälle myös vuosiloman, enintään 3 kuukautta arkipyhää ennen kestäneen sairauden, lakisääteisen äitiysvapaan ja taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuneen, enintään yhden kuukauden ennen arkipyhää kestäneen lomautuksen aikana olevilta arkipyhiltä. Korvaus maksetaan myös silloin, kun arkipyhä sattuu työntekijän vapaapäiväksi, riippumatta siitä, onko työntekijä kyseisenä päivänä työssä. Jos poissaolo työtuntijärjestelmän mukaiseksi työpäiväksi sattuvana arkipyhänä on johtunut muusta kuin edellä mainitusta syystä, ei arkipyhäkorvausta kuitenkaan makseta.

Kun työntekijällä ei tässä pykälässä mainituista tilanteista johtuen ole oikeutta lainmukaiseen itsenäisyyspäivän palkkaan, maksetaan arkipyhäkorvaus tämän pykälän mukaisesti.

Arkipyhäkorvausta ei makseta viikko- tai kuukausipalkalla olevalle työntekijälle.

32 §

Muita korvauksia

Asevelvollisuuskutsunta

Työnantaja korvaa työntekijälle varusmiespalveluksen edellyttämän kutsunnan aiheuttaman ansionmenetyksen. Tämä ei kuitenkaan koske uusintakutsuntaa. Kutsuntaan liittyvään lääkärintarkastukseen osallistuvalla korvataan ansionmenetys siltä ajalta, jonka hän hyväksyttävän selvityksen mukaan joutuu tarkastuksen takia olemaan poissa työstä säännöllisenä työaikanaan.

Reservin harjoitukset

Työnantaja maksaa työntekijälle reservin harjoituksen ajalta palkkaa siten, että avioliitossa oleva saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut ja naimaton 2/3 niistä. Samalla tavalla maksetaan palkkaa myös niille työntekijöille, joita väestönsuojelulain nojalla koulutetaan väestönsuojelun erikoistehtäviin (voimassa 31.3.2013 asti).

Työnantaja maksaa reservin harjoitukseen osallistuvalla työntekijälle harjoituksen ajalta palkkaa siten, että työntekijä saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut. Samalla tavalla maksetaan palkkaa myös niille työntekijöille, joita väestönsuojelulain nojalla koulutetaan väestönsuojelun erikoistehtäviin (voimassa 1.4.2013 alkaen).

Kunnanvaltuuston tai – hallituksen sekä vaalilautakunnan kokoukset

Työnantaja maksaa kunnanvaltuuston tai -hallituksen jäsenenä toimivalle työntekijälle sekä valtiollisia tai kunnallisia vaaleja varten lain mukaan asetetun vaalilautakunnan tai -toimikunnan jäsenenä toimivalle työntekijälle niiden kokouksista 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 korvauksesta.

Omat häät. Lähiomaisen kuolema

Työntekijällä on oikeus saada palkallista vapaata työstä läheisen omaisensa hautauksen järjestelypäivänä tai hautauspäivänä, sekä omana vihkimispäivänään. Läheisenä omaisena pidetään työntekijän lapsia ja ottolapsia, aviopuolisoa ja samassa taloudessa asuvaa avopuolisoa, vanhempia ja ottovanhempia, veljiä ja sisaria sekä aviopuolison ja avopuolison vanhempia.

50 – ja 60 -vuotispäivät

Työntekijä on oikeus saada palkallinen vapaapäivä työpäiväksi sattuvana 50- tai 60- vuotispäivänään.

TYÖTURVALLISUUS

33 §

Työturvallisuus

Jos työ aiheuttaa muuta kuin kemikaaleista johtuvaa erityistä sairastumisen vaaraa siten kuin valtioneuvoston asetuksessa 1485/2001 terveystarkastuksista erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavissa töissä säädetään, työnantaja kustantaa työntekijöille kerran vuodessa edellä mainitun asetuksen tarkoittaman terveystarkastuksen.

Työnantaja järjestää työpaikalla riittävän ilmastoinnin.

Työnantaja korvaa työtä tehdessä rikkoutuneet silmälasit.

Työnantaja hankkii työpaikalle tarpeelliset peseytymisvälineet.

Työnantaja kustantaa työntekijöille suojapuvut sekä kussakin työssä tarvittavat turvajalkineet ja muut suojarusteet, sekä huolehtii niiden pesusta ja kunnosta. Suojapuvut pestään tarvittaessa viikon väliajoin.

Työnantaja järjestää työpaikalle ruokailutilan. Ruokailutilassa tulee olla käytettävissä ruoan ja juoman lämmittämistä varten tarvittava laite sekä säilyttämistä varten jääkaappi. Laitteiden kunto tarkistetaan kuukausittain.

Liitot suosittelevat, että työpaikoissa, joissa ei lainsäädännön nojalla ole perustettava työsuojelutoimikuntaa eikä muusta työsuojelun yhteistoimintamuodoista ole paikallisesti sovittu, käsitellään tarkoituksenmukaisella tavalla työpaikan työympäristöasioita, arvioidaan olosuhteet ja työkykyä ylläpitävää toimintaa sekä asetetaan kehittämistavoitteita.

Liitot suosittelevat, että rengasasentajat suorittavat rengasturvallisuuskorttitutkinnon.

Työsuojeluvaltuutetun korvaus

Työnantaja maksaa työsuojeluvaltuutetulle työntekijöiden määrän mukaan seuraavasti:
vähintään 10 työntekijää: 41 euroa kuukaudessa

SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET

34 §

Vuosiloma

1. Loman pituus

Työntekijä saa voimassa olevan lain mukaisen vuosiloman. Jos vuosiloma työnantajan toivomuksesta sovitaan pidettäväksi varsinaisen loma-ajan ulkopuolella, annetaan se puolitoistakertaisena.

Työntekijällä, jonka työsuhde on lomakautta edeltävän lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä keskeytymättä jatkunut vähintään 1 vuoden, on oikeus saada lomaa 2 1/2 arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.

2. Lomaltapaluuraha

Vuosilomaltaan työhön palaavalle työntekijälle suoritetaan lomaltapaluurahana 50 % hänen vuosilomapalkastaan.

Edellytykset

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

Poikkeukselliset tilanteet

Lomaltapaluuraha suoritetaan kuitenkin, mikäli työntekijä välittömästi ennen vuosilomansa alkamista tai vuosiloman päätyttyä työsuhteen kestäessä on ollut poissa työstä työnantajan suostumuksella tai on ollut estynyt saapumasta työhön vuosilomalain 7 §:ssä mainitun syyn takia.

Lomaltapaluuraha maksetaan myös eläkkeelle siirtyvälle työntekijälle sekä työntekijälle, joka suoritettuaan asevelvollisuutensa palaa työhön asevelvollisen työ- ja virkasuhteen jatkumisesta annetun lain edellyttämällä tavalla.

Mikäli työnantaja on muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä irtisanonut tämän työsopimuksen päättymään vuosiloman aikana siten, että työntekijä on työsuhteen päättymisen vuoksi estynyt palaamaan työhön, ei työntekijä tästä syystä menetä oikeuttaan lomaltapaluurahaan.

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

Lomaltapaluurahan maksaminen

Lomaltapaluuraha maksetaan sen palkanmaksun yhteydessä, jolloin työntekijän palkka lomaltapaluupäivältä maksetaan. Jos vuosiloma on jaettu, suoritetaan kunkin loman osan päätyttyä sitä vastaava osa lomaltapaluurahasta.

Puolet lomaltapaluurahasta suoritetaan ennakkona vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä. Tämä määräys ei kuitenkaan koske sitä lomaltapaluurahaa, joka maksetaan 24 arkipäivää ylittävältä loman osalta.

Lomaltapaluuraha voidaan paikallisesti sopia maksettavaksi joko yhtenä tai useampana eränä kuitenkin siten, että lomaltapaluuraha on kokonaan maksettu viimeistään 31.12 mennessä. Lomaltapaluurahan maksuajankohdat tulee sopia täsmällisesti siten, että eräänymispäivä tai -päivät ovat riidattomat. Sopimus lomaltapaluurahasta tehdään kirjallisesti, ja se sitoo kaikkia sen piiriin kuuluvia.

Työntekijällä on sovittaessa oikeus ottaa lomaltapaluuraha osittain tai kokonaan palkallisena vapaana.

Mikäli työntekijän työsuhde päättyy ennen lomaltapaluurahan paikallisesti sovittua maksuajankohtaa, maksetaan lomaltapaluuraha työsuhteen päättyessä, mikäli työntekijä muutoin on siihen tämän työehtosopimuksen mukaan oikeutettu.

35 §

Sairausajan palkka

Työnantaja maksaa työntekijälle sairausajalta täyden palkan jäljempänä määritellyn ajanjakson työpäiviltä toisesta sellaisesta sairauspäivästä alkaen, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä. Sairausajan palkan maksamisen edellytyksenä on, että työntekijän työsuhde on jatkunut vähintään yhden kuukauden ja että hän on esittänyt työnantajan hyväksymän selvityksen sairaudesta tai tapaturmasta, joka estää työnteon.

Sairausajan palkka maksetaan seuraaviin ajanjaksoihin sisältyviltä työpäiviltä:

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

Mikäli työsuhde on jatkunut yhdenjaksoisesti enintään yhden kuukauden, maksetaan sairausajan palkkana 50 % palkasta työsopimuslain 2 luvun 11 §:n mukaisesti.

Saman sairauden uusiutuminen

Jos työntekijä sairastuu uudelleen samaan sairauteen 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolloin viimeksi maksettiin sairausajan palkkaa tai sairauspäivärahaa, käsitellään tapausta yhtenä sairautena. Tällöin sairausajan palkan maksamista jatketaan, kunnes sairaus- tai korvausajanjakso on päättynyt.

Sairastuminen kesken työpäivän

Mikäli työntekijä on työn aloittaessaan ollut täysin työkykyinen ja työkyvyttömyys alkaa kesken työpäivän tai työvuoron, maksetaan hänelle palkkaa työpäivän tai työvuoron loppuun.

Pöytäkirjamerkintä

Työnantaja hyväksyy kolme päivää tai sitä lyhyemmissä sairauksissa muunkin luotettavan selvityksen kuin lääkärintodistuksen.

Karenssipäivän poistuminen

Sairausajan palkkaa maksetaan myös karenssipäivältä, jos

- työntekijän työsuhde ennen työkyvyttömyyden alkua on yhdenjaksoisesti kestänyt vähintään vuoden
- sairauden aiheuttama työkyvyttömyys on jatkunut sairastumispäivän jälkeen vähintään kuusi (6) arkipäivää
- työkyvyttömyys on aiheutunut työpaikalla todistettavasti tapahtuneesta työtapaturmasta

Sairausajan palkan epäminen

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

Laskentaperuste

Sairausajan palkka lasketaan keskituntiansion perusteella.

SAIRUSAJAN PALKANMAKSUUN LIITTYVÄT MENETTELYTAPAOHJEET:**1. Työkyvyttömyyden toteaminen**

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

Taannehtiva lääkärintodistus hyväksytään, mikäli lääkäri on kirjoittanut todistukseen perusteet taannehtivuudelle.

2. Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet

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

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

Sairauslomatodistus on edellä mainituin edellytyksin hyväksyttävä, jollei työnantaja pysty perustelevaan virhettä. Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet selvitetään työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti, tarvittaessa sairauslomatodistuksia käsittelevissä viranomais- ja asiantuntijaelimiin.

3. Työterveyspalvelujen käyttäminen

Työntekijän tulee käydä ensisijaisesti yrityksen työterveyslääkärin vastaanotolla.

Sairausajan palkan maksamisen perusteena oleva työkyvyttömyys todetaan ensisijaisesti työterveyslääkärin antamalla todistuksella, ellei työntekijä esitä perusteltua syytä muun lääkärin käyttöön.

Tällaisia syitä voivat olla esimerkiksi omalääkärijärjestelmän käyttäminen, tarve kääntyä erikoislääkärin puoleen, pitkäaikainen hoitosuhde, työterveysaseman aukioloajat tai pitkä matka työterveyslääkärin vastaanotolle.

4. Sairauspoissaolojen aiheuttamien ongelmien vähentäminen

Liitot kiinnittävät paikallisten osapuolten huomiota sairauksien ja tapaturmien ennalta ehkäisevään toimintaan. Myös urheilusta johtuvat vammat aiheuttavat toistuessaan työnantajalle lisääntyviä sairausajan palkkakustannuksia ja vaikeuksia työntekijän työhön sijoittamisessa. Osapuolten yhteinen etu on saada poissaolot mahdollisimman vähäisiksi.

Työnantajan ja luottamusmiesten tulee yhdessä pyrkiä ohjaamaan työntekijöitä määräysten oikeaan soveltamiseen.

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

5. Väärinkäytökset

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

6. Sairastumisesta ilmoittaminen

Työntekijän tulee ilmoittaa sairastumisestaan lähimmälle esimiehelleen tai työnantajan ilmoittamalle muulle henkilölle jo ennen työvuoron alkua, jos se olosuhteet huomioon ottaen on suinkin mahdollista. Työnantajan on kerrottava työntekijöille, kuinka ilmoittaminen hoidetaan.

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

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

Vähennykset sairausajan, äitiys- ja isyysvapaan palkasta

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

Siltä ajalta, jolta työnantaja on työntekijälle maksanut sairausajan, äitiys- tai isyysvapaan palkan, on hänellä oikeus nostaa itselleen palautuksena työntekijän saama päivä-, äitiys- tai isyysraha tai siihen verrattava korvaus taikka saamaan sen määrän takaisin työntekijältä, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrän.

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

36 § Perhevapaat

Työntekijän äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaa määräytyvät työsopimus- ja sairausvakuutuslain perusteella.

Työntekijälle, jonka työsuhde on jatkunut vähintään 6 kuukautta ennen synnytystä, maksetaan äitiysvapaan ajalta palkkaa 42 päivän pituisen ajanjakson työpäiviltä äitiysvapaan alkamispäivästä lukien.

Sairausvakuutuslain mukaiseen 18 arkipäivän pituiseen isyysvapaaseen liittyen maksetaan työntekijälle säännöllisen työajan palkka luontoisetuineen yhdeltä kuuden (6) arkipäivän isyysvapaajaksolta. Isyysajan palkan maksussa noudatetaan samoja edellytyksiä ja muita säännöksiä kuin äitiysvapaan palkan maksamisessa.

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

37 § Sairaalan lapsen hoito

Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan äidille tai isälle 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. Samaa sovelletaan myös yksinhuoltajiin. Tätä momenttia sovellettaessa opiskelu rinnastetaan ansiotyöhön.

Samana sairastumisen johdosta korvausta maksetaan vain toiselle vanhemmista.

Soveltamisohje

Jos hoidon järjestäminen tai hoitaminen kestää 1 - 4 päivää, pidetään poissaoloa sopimuksessa tarkoitettuna poissaolona. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että lapsen sairaudesta ja sen aiheuttamasta poissaolosta annetaan sama selvitys kuin työehtosopimuksen ja yrityksen mahdollisen oman käytännön mukaan vaaditaan työntekijän omasta sairaudesta. Palkalliset poissaolopäivät lapsen sairastumisen johdosta rinnastetaan vuosilomalain tarkoittamiin työssäolopäivien veroisiin päiviin.

Vaikeasti sairaan lapsen hoito

Työntekijällä, jonka lapsi sairastaa valtioneuvoston päätöksen (1315/89) tarkoittamaa vaikeaa sairautta, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen sairausvakuutuslain 23 d §:ssä tarkoitettuun lapsensa hoitoon, kuntoutukseen tai hoidon opastukseen sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

38 §**Lääkärintarkastukset****Lakisääteiset terveystarkastukset**

Työntekijän palkkaa ei vähennetä siltä ajalta, jonka hän menettää työhön liittyvissä lakisääteisissä tai työnantajan määräämissä terveystarkastuksissa tai niihin liittyvissä matkoissa.

Muut lääkärintarkastukset

Palkkaa ei vähennetä

- sairastumis- tai tapaturmatapauksessa, jossa on välttämätöntä päästä nopeasti lääkärintarkastukseen
- muissa sairastumis- tai tapaturmatapauksissa, jos aikaa lääkärintarkastukseen ei ole saatavissa kohtuullisen ajan (noin viikon) kuluessa työajan ulkopuolella

Muihin lääkärintarkastuksiin rinnastetaan lääkärin määräämät laboratorio- ja röntgentutkimukset. Niihin rinnastetaan myös aikaisemmin todetun kroonisen sairauden hoidon määrittämiseksi suoritettu lääkärintarkastus.

Työntekijän on ilmoitettava lääkäriin menostaan etukäteen työnantajalle. Jos tämä ei ole mahdollista, on ilmoitus tehtävä välittömästi, kun se on mahdollista. Työntekijän on esitettävä selvitys lääkärintarkastuksesta, odotus- ja matka-ajoista sekä tarvittaessa myös siitä, ettei hän voinut saada vastaanottoa työajan ulkopuolelta.

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

Laskenta

Tarvittaessa noudatetaan työehtosopimuksen sairausajan palkan laskenta- ja yhteensovitussääntöjä palkan laskennassa. Lakisääteisten terveystarkastusten osalta maksetaan matkakorvaukset työehtosopimuksen matkakorvauksia koskevien periaatteiden mukaisesti.

LUOTTAMUSMIES

39 § Toimitila

Työnantaja järjestää luottamusmiehelle lukittavan tilan tämän luottamusmiestehtävässä tarvitsemia asiapapereita varten.

Liitot toteavat yhteisenä tulkintanaan, että tavanomaisten toimistovälineiden käsitteen piiriin kuuluu myös yrityksessä ja yhteisössä yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internet-yhteys (sähköposti). Arvioinnissa voidaan ottaa huomioon mm. yrityksen ja yhteisön koko, pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun tehtävien laajuus ja edellyttämä tarve sekä ajankäytön määrä. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

40 § Tietojen antaminen

Sen lisäksi, mitä TT - SAK yleissopimuksessa on tietojen antamisesta pääluottamusmiehelle sovittu, on pääluottamusmiehellä oikeus saada kirjallisesti yrityksen työntekijöistä seuraavat tiedot:

- Työntekijän suku- ja etunimet
- Palvelukseen tuloaika uusista työntekijöistä ja irtisanomis- ja lomautustapauksissa kaikista työntekijöistä
- Organisatorinen osasto
- Palkkaryhmä tai vastaava, johon työntekijä tai hänen suorittamansa työ kuuluu.

Kohdissa 1, 3 ja 4 mainitut tiedot annetaan kerran vuodessa, kun työehtosopimus on tullut alalla hyväksytyksi ja kun sen aiheuttamat muutokset on toteutettu yrityksessä. Tiedot annetaan työntekijöistä, jotka ovat kyseisenä ajankohtana työsuhteessa yritykseen.

Uusista työntekijöistä annetaan kohdissa 1 – 4 mainitut tiedot, joko kustakin erikseen välittömästi työsuhteen alettua tai tietyin aikavälein, kuitenkin ainakin neljännesvuosittain. Irtisanomis- ja lomautustapauksissa tieto palvelusajasta annetaan kaikista työntekijöistä.

Pääluottamusmiehellä on oikeus perehtyä hätä- ja ylityöstä sekä niistä maksetusta korotetusta palkasta laadittuun luetteloon. Pääluottamusmiehellä on myös oikeus perehtyä yrityksessä kulloinkin voimassa oleviin työn hinnoittelujärjestelmiin, kuten suorituspalkkatyössä noudatettaviin hinnoitteluperusteisiin ja eri palkkamuodoissa käytettäviin olosuhdelisien määräytymis- ja laskentasääntöihin. Pääluottamusmiehen on pidettävä tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

41 § Korvaukset

Työnantaja maksaa luottamusmiehelle työntekijöiden määrän mukaan seuraavasti:	
7-9 työntekijää:	57 euroa kuukaudessa
vähintään 10 työntekijää:	69 euroa kuukaudessa

42 §

Luottamushenkilön asemaan liittyvä liittokäsittely

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

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

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

NEUVOTTELUJÄRJESTYS

43 §

Paikallinen sopiminen

Työehtosopimuksessa mainittu paikallinen sopiminen on mahdollista työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti joko työnantajan ja yksittäisen työntekijän kesken tai luottamusmiehen ja työnantajan kesken.

Luottamusmiehen kanssa tehty sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita luottamusmiehen on katsottava edustavan.

Sopimus voidaan solmia niin, että se on määräaikainen tai toistaiseksi voimassa. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu.

Sopimus on solmittava kirjallisena, jos jompikumpi sopijapuoli sitä pyytää. Tässä tarkoitettu kirjallinen paikallinen sopimus on työehtosopimuksen osa.

Pöytäkirjamerkintä

Jos sovittava asia koskee samanaikaisesti koko yritystä, erillistä toimipaikkaa tai useampia työntekijöitä, sopimus on tarkoituksenmukaista tehdä luottamusmiehen kanssa.

44 §

Erimielisyyksien ratkaiseminen

Tämän työehtosopimuksen tulkintaa koskevista erimielisyyksistä ja sen rikkomista koskevista asioista neuvotellaan ensin paikallisen työnantajan ja luottamusmiesten välillä. Elleivät neuvottelut johda asian ratkaisemiseen, voidaan asia jommankumman aloitteesta siirtää asianomaisten liittojen käsiteltäväksi. Elleivät neuvottelut edelleenkään johda asian ratkaisemiseen, voidaan riita jättää työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

Kun työpaikalla pidetään neuvottelu asiasta, joka halutaan alistaa liittojen ratkaistavaksi, on neuvottelusta, jos jompikumpi osapuoli sitä pyytää, laadittava muistio. Muistiossa selostetaan erimielisyyttä koskeva asia sekä molempien osapuolten kanta yksityiskohtaisine perusteluineen. Muistiosta on annettava kappale molemmille paikallisille osapuolille, ja molempien osapuolten tulee allekirjoittaa muistio.

Ryhtyminen lakkoon, saartoon, työsulkuun tai muihin näihin verrattaviin toimenpiteisiin tämän sopimuksen muuttamiseksi sen voimassaoloaikana, on kielletty.

SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

45 §

Sopimuksen voimassaolo

Työehtosopimus on voimassa 1.3.2012 - 28.2.2014. Voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä ole allekirjoittaneiden liitojen puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Helsingissä 16. päivänä tammikuuta 2012

Autonrengasliitto ry

Östen Brännäs

TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry

Timo Vallittu

AUTONRENGASALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISTA KOSKEVA PÖYTÄKIRJA

Aika 16.1.2012

Paikka Autonrengasliitto ry, Helsinki

Läsnä Östen Brännäs
Autonrengasliitto ry

Timo Vallittu
Paavo Salo

TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry
TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry

1. Työehtosopimuksen uudistaminen

Todettiin, että työmarkkinoiden keskusjärjestöt olivat 28.11.2011 allekirjoittaneet raamisopimuksen "Suomen kilpailukyvyyn ja työllisyyden turvaamisesta". Samalla todettiin, että sopimuskaudeksi 12.4.2010 – 30.4.2013 sovittu työehtosopimus päättyy 29.2.2012.

Päätettiin uudistaa autonrengasalan työntekijöiden työehtosopimus raamisopimuksen mukaisen 15.11.2011 sovitun neuvottelutuloksen mukaisesti seuraavasti:

2. Muutetut työehtosopimusmääräykset

Todettiin, että neuvotteluissa sovitut muutokset on merkitty työehtosopimuksen ja tämän pöytäkirjan asianomaisiin kohtiin.

3. Sopimuskausi

1.3.2012 - 28.2.2014

4. Palkantarkistukset vuonna 2012

Yleiskorotus 1.3.2012

Palkkoja korotetaan 1.3.2012 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1,6 prosenttia.

Yrityskohtainen erä 1.3.2012

Palkkoja korotetaan 0,8 prosentin suuruisella yrityskohtaisella erällä. Yrityskohtainen erä lasketaan työntekijöiden työehtosopimuksen soveltamisalaan kuuluvien työntekijöiden tammikuun 2012 säännöllisen työajan palkkojen summasta. Paikallisesti jaettavan erän suuruus todetaan paikallisesti yhteisesti.

Yrityskohtaisen erän käytöstä sovitaan paikallisesti työnantajan ja luottamusmiehen kesken viimeistään 15.2.2012 mennessä. Erä maksetaan yleiskorotuksen ajankohdasta lukien.

Mikäli erän käytöstä ei sovita, maksetaan koko erä (0,8 %) korottamattomasta palkasta laskettuna prosenttimääräisenä yleiskorotuksena yleiskorotuksen ajankohdasta lukien.

Kertaerä 1.3.2012

Työntekijälle maksetaan maaliskuun 2012 palkanmaksun yhteydessä 150 euron kertaerä. Kertaerän maksamisen edellytyksenä on, että työntekijän työsuhde on jatkunut keskeytymättä vähintään 3 kuukautta ennen maksamisajankohtaa.

Työntekijän ollessa palkattomalla vapaalla, hänelle maksetaan kertaerä työhön paluun jälkeen lähinnä seuraavan palkanmaksun yhteydessä, mikäli hän palaa työhön sopimuskauden aikana.

Osa-aikaiselle työntekijälle maksettava summa lasketaan osa-aikaisen ja kokoaikaisen työaikojen suhteessa.

5. **Palkantarkistukset vuonna 2013**

Yleiskorotus 1.4.2013

Palkkoja korotetaan 1.4.2013 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1,3 prosenttia.

Yrityskohtainen erä 1.4.2013

Palkkoja korotetaan 0,45 prosentin suuruisella yrityskohtaisella erällä. Yrityskohtainen erä lasketaan työntekijöiden työehtosopimuksen soveltamisalaan kuuluvien työntekijöiden helmikuun 2013 säännöllisen työajan palkkojen summasta. Paikallisesti jaettavan erän suuruus todetaan paikallisesti yhteisesti.

Yrityskohtaisen erän käytöstä sovitaan paikallisesti työnantajan ja luottamusmiehen kesken viimeistään 15.3.2013 mennessä. Erä maksetaan yleiskorotuksen ajankohdasta lukien.

Mikäli erän käytöstä ei sovita, maksetaan koko erä (0,45 %) korottamattomasta palkasta laskettuna prosenttimääräisenä yleiskorotuksena yleiskorotuksen ajankohdasta lukien.

6. **Palkankorotusten toteuttaminen**

Ohjetuntipalkkojen korotukset eivät missään korotusvaiheessa aiheuta käytännön palkkojen yleiskorotusta suurempaa korotusta, mikäli käytännön palkat yleiskorotuksella korotettuina täyttävät uuden työehtosopimuksen vähimmäismääräykset. Jos käytännön palkat yleiskorotuksen jälkeen eivät täytä työehtosopimuksen vähimmäismääräyksiä, on käytännön palkkoja korotettava niin, että mainitut määräykset täyttyvät.

7. **Keskituntiansion korotus**

Käytettäessä työehtosopimuksen voimaantulon jälkeen keskituntiansiota on sitä siten korotettava, että siinä tulee huomioon otetuksi yleiskorotus siltä osin kuin tämä ei keskituntiansioon sisälly.

8. **Ympäristökysymykset**

Ympäristökysymysten kasvava merkitys huomioon ottaen liitot kiinnittävät paikallisten osapuolten huomiota siihen, että tuotannon ja työtehtävien ympäristövaikutukset on usein tarkoituksenmukaista selvittää perehdyttämisen ja työnopastuksen yhteydessä.

9. **Ylityöt**

Autonrengasliitto ry kehottaa jäsenyrityksiä kiinnittämään huomiota ylitöiden määrään ja mahdollisuuksiin niiden vähentämiseksi. Lähtökohtana on, että ylitöiden tekeminen olisi syytä rajoittaa sellaisiin tilanteisiin ja töihin, joissa se tuotannon kannalta on perusteltua ja välttämätöntä.

10. **Tasa-arvo**

Osapuolet korostavat tasa-arvolain tarkoittaman tasa-arvosuunnitelman laatimisen tärkeyttä pyrittäessä miesten ja naisten väliseen tasa-arvoon työpaikoilla.

11. **Helatorstaiviikon vaikutus**

Todettiin, että helatorstaiviikon työaikaa on lyhennetty vuonna 2002 keskimääräisen työvuoron pituutta vastaavalla määrällä niissä työaikamuodoissa siten kuin keskusjärjestöjen välillä on tulopoliittista sopimusta vuosille 2001 - 2002 koskevan neuvottelutuloksen kohdassa 2.9 sovittu. Järjestely ei koske keskeytymätöntä 3-vuorotyötä eikä niitä jatkuvia (keskeytymättömiä) työaikamuotoja, joissa vuosityöaika on yli 8 tuntia päivätöiden vuosityöaikaa lyhyempi.

12. Alle 4 tunnin työvuorot

Liitot ovat yhtä mieltä siitä, että alle neljän tunnin työvuoroja ei tule työpaikalla käyttää, elleivät työntekijän tarpeet tai muu perusteltu syy tätä edellytä.

13. Työaikakokeilut

Työehtosopimuksen 43 §:n mukaisesti voidaan työpaikoilla sopimuskauden aikana kokeilla erilaisia työaikajärjestelyjä tarpeen vaatiessa työehtosopimuksen 11, 12 ja 13 §:n määräyksistä poiketen. Ennen kokeilujen käynnistämistä tehdyt sopimukset on saatettava liittojen hyväksyttäväksi.

14. Tekstityöryhmä

Osapuolet perustavat työryhmän, jonka tehtävänä on sopimuskauden aikana käydä läpi työehtosopimuksen tekstimääräykset ja selvittää niiden uudistamistarpeet. Lisäksi työryhmä selvittää sopimuskauden aikana onko tarvetta kehittää pääluottamusmiehen varamiehen ja työsuojeluvalltuutetun varamiehen työsuhdeturvaa.

15. Työelämän kehittäminen

Työmarkkinoiden keskusjärjestöjen 28.11.2011 allekirjoittamassa raamisopimuksessa osapuolet ovat sitoutuneet useisiin työelämän kehittämistä koskeviin toimiin, jotka aikanaan tarkentuvat esimerkiksi kolmikantavalmistelun tai työryhmätyöskentelyn myötä.

Autonrengasliitto ry sekä TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry seuraavat tilanteen etenemistä siinä tarkoituksessa, antavatko raamisopimushankkeet sopimuskauden aikana aihetta liittojen välisiin toimenpiteisiin.

16. Talouden poikkeava kehitys

Mikäli keskusjärjestöt yhdessä arvioivat, että talouden kehitys poikkeaa erittäin merkittävästi sopimuksen tekohetkellä arvoidusta, sopijapuolet neuvottelevat ja sopivat poikkeaman vaikutuksista sopimuskorotuksiin tai sopimuksen voimassaoloon. Ellei edellä olevista sovita, voi kumpikin sopijapuoli irtisanoa työehtosopimuksen 31.12.2012 mennessä päättymään 28.2.2013.

17. Jatkuva neuvottelumenettely

Osapuolet noudattavat jatkuvan neuvottelumenettelyn periaatetta. Sen mukaan osapuolet voivat tehdä aloitteita sopimuskauden aikana selvitettävistä tai neuvottelua edellyttävistä asioista ja hankkeista. Osapuolet ovat valmiita yhdessä käsittelemään tehtyjä esityksiä sekä arvioimaan sitä, minkälaisiin toimiin tehdyt esitykset mahdollisesti antavat aihetta.

18. Yleissitovuus

Todettiin, että autonrengasalan työntekijöitä koskeva työehtosopimus on yleissitova.

19. Sopimuksen voimassaolo

Työehtosopimus on voimassa 1.3.2012 - 28.2.2014. Voimassaolo jatkuu tämän jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä ole allekirjoittaneiden liittojen puolelta kirjallisesti irtisanottu.

Autonrengasliitto ry

TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry

Östen Brännäs

Timo Vallittu

TT-SAK YLEISSOPIMUS

1 LUKU YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

Lähtökohtia

Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto (TT) ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK pyrkivät kumpikin itse ja omien jäsenjärjestöjensä keskuudessa sekä työpaikoilla edistämään neuvottelusuhteita ja sopimustoimintaa sekä vaikuttamaan kolmikantavalmisteluun yhteiskunnallisessa päätöksenteossa.

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

Perusoikeudet

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

Työnjohto-oikeus

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

Osapuolten neuvottelut ja lausuntojen pyytäminen

TT:n tai SAK:n esittäessä työmarkkinaneuvotteluja, tulee ne mahdollisuuksien mukaan aloittaa viivytyksettä. Järjestöt myötävaikuttavat alakohtaisten työehtosopimusten syntymiseen sääntöjensä mukaisessa järjestyksessä.

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

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

Ennakoilmoitus työtaisteluista

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

Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton jäsenliittojen jäsenyrytyksissä jäljempänä mainituin rajoituksin. Työpaikalla tarkoitetaan tässä sopimuksessa Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton jäsenyrytyksen tuotantoyksikköä tai sitä vastaavaa toimintayksikköä.

Organisaatio -yms. muutokset

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

Lakiviittaukset

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

2 LUKU YHTEISTOIMINTA TYÖPAIKALLA

Kehittämistoiminta

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

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

Suoritettavat toimenpiteet eivät saa johtaa sellaiseen kokonaisuormituksen 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 yhteistoimintaanelimen perustamisesta, joka käsittelee kehittämistoimintaan sisältyvät asiat. Se voi korvata erilliset yhteistoiminta- ja työsuojelutoimikunnat sekä muut vastaavat toimikunnat. Sama yhteistoimintaanelin voi vastata myös yhteistoimintalain, työsuojelun valvontalain, työterveyshuoltolain (743/78) ja naisten ja miesten tasa-arvosta annetun lain (609/86) mukaisista toimista ja suunnitelmista paikallisesti sovittavassa laajuudessa.

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

On tärkeää, että kehittämistoimien suunnittelu ja käytännön toteuttaminen kytetään 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 työsaston tai sitä vastaavan yksikön luottamusmiestä. Ammattiosastolla tarkoitetaan tässä sopimuksessa työehtosopimukseen osallisen ammattiliiton rekisteröityä alayhdistystä.

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

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

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

Tehtävät

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

Luottamusmies edustaa ammattiosastoa työlainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin ja yrityksen kehittämiseen 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 selvitetyn suoraan esimiehensä kanssa, voi hän saattaa asian hoidettavaksi osaston tai vastaavan yksikön luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välisissä neuvotteluissa. Ellei asiaa näin saada selvitetyn, voi edellä mainittu luottamusmies siirtää sen pääluottamusmiehelle.

Paikallisten osapuolten yhdessä pyytäessä on työehtosopimukseen sidotuilla liitoilla oikeus lähettää edustajansa paikalliseen erimielisyysneuvotteluun.

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

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

3.2

Työsuojelua koskevat määräykset

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

Tehtävät

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

Asiamies

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

Toimikunta

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

Soveltamisalan rajoitus

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

3.3

Ilmoitukset

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

4 LUKU

LUOTTAMUSMIESTEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN SEKÄ TYÖSUOJELUASIAMIEHEN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

4.1

Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen

Vapautus

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

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

Mikäli pääluottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu on vapautettu säännöllisesti toistuviksi määräajaksi 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.

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

Ansionmenetyksen korvaaminen

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

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

Ansionmenetyksen korvauksen laskennassa käytettävä keskituntiansio sovitaan alakohtaisesti, ellei ansionmenetyksen korvaamisesta muulla tavalla ole liittojen kesken sovittu.

4.2

Asema

Työsuhde

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

Toimitilat

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

Palkka- ja siirtosuoja

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

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

Ammattitaidon ylläpitäminen

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

Liikkeen luovutus

(Muutos. Voimaan 1.6.2001)

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

4.3

Työsuhdeturva

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

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

Yksilösuoja

(Muutos. Voimaan 1.6.2001)

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

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

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

Ehdokassuoja

Edellä olevia työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös 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 todetuksi.

Jälkisuoja

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

Korvaukset

(Muutos. Voimaan 1.6.2001)

Jos luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työ sopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena hänelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä työ sopimuslain 12:2 §:n 2 momentin perusteiden mukaan. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu. Milloin tuotantoyksikössä tai vastaavassa toimintayksikössä säännöllisesti työskentelevien työntekijöiden ja toimihenkilöiden määrä on 20 tai vähemmän, edellä mainittu korvaus on työsuojeluvaltuutetun osalta vähintään 4 kuukauden palkka ja enintään 12:2 §:n 1 momentin mukaan määräytyvä korvaus.

Korvaus tämän sopimuksen mukaan perusteettomasta lomautuksesta määräytyy työ sopimuslain 12:1.1 §:n mukaisesti.

4.4**Varamiehet**

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

5 LUKU**TYÖNANTAJAN TIEDOTTAMISVELVOITTEET****Palkkatilasto- ja henkilöstötiedot**

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

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

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

Pääluottamusmiehelle on oikeus perehtyä toimialueellaan yrityksessä kulloinkin voimassa oleviin 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.

Tiedot ulkopuolisesta työvoimasta

Työnantaja tiedottaa tuotanto- ja kunnossapitotöihin osallistuvasta ulkopuolisesta työvoimasta etukäteen pääluottamusmiehelle. Jos tämä ei ole työn kiireellisyyden tai muun sen kaltaisen syyn takia mahdollista, voidaan tiedottaminen tehdä näissä poikkeustilanteissa myös jälkikäteen viivytyksettä. Edellä mainitut asiat tiedotetaan mikäli mahdollista myös työsuojeluvaltuutetulle.

Työaikakirjanpito

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

Tietojen luottamuksellisuus

Pääluottamusmies saa edellä mainitut tiedot luottamuksellisina tehtäviensä hoitamista varten.

Säädökset

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

Yritystä koskevat tiedot

Työnantajan tulee esittää henkilöstölle tai sen edustajille:

Yrityksen tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen siihen perustuva selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta.

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

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

Viipymättä olennaiset muutokset edellä mainituissa tiedoissa.

Niissä yrityksissä, joissa henkilöstömäärä on säännöllisesti vähintään 30, annetaan yhteistoimintalain 11 §:n 2 momentin tarkoittamat yrityksen tilinpäätöstiedot henkilöstön edustajille 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 täysihoitomaksua ja muiden kuin internaattikurssien osalta ao. työehtosopimuksen mukaan määräytyviä matkakustannusten korvauksia. Säännöllisen työajan ansionmenetys korvataan sekä kurssi- että matka-ajan osalta. Työajan ulkopuolella koulutukseen tai sen edellyttämiin matkoihin käytetystä ajasta ei korvausta suoriteta. Viikko- ja kuukausipalkkaisen henkilön palkkaa ei kurssin eikä sen vaatimien matkojen ajalta vähennetä.

7.2

Yhteinen koulutus

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

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

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

osallistua työsuojelutoimikunnan jäsen, työsuojeluvaltuutettu, varavaltuutettu ja työsuojeluasiamies sekä erikoiskurssille työsuojeluvaltuutettu.

Koulutukseen 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 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. 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-, työntekojne. 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 palkkaedin.

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

8.3

Vuokratyövoima

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

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

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

9 LUKU SOPIMUKSEN SITOVUUS

Tämä sopimus tulee voimaan 1.10.1997 ja on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajalla.

Keskusliittojen jäsenliitot voivat työehtosopimuksin sopia toisin tämän sopimuksen määräyksistä lukuun ottamatta luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun työsuhdeturvaa koskevia sopimusmääräyksiä. Toisin sovittaessa on siitä ilmoitettava keskusliitoille.

Helsingissä 4. kesäkuuta 1997

TEOLLISUUDEN JA TYÖNANTAJAIN KESKUSLIITTO

Tapani Kahri

Seppo Riski

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK

Lauri Ihalainen

Kirsti Palanko-Laaka

TYÖSUOJELUVALTUUTETUN AJANKÄYTÖN LASKEMINEN

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

**Toimialakohtainen
kerroin
1.4.1986 lähtien**

Toimialat

0.305	1	Malmikaivos- ja kaivannaistoiminta; räjähteiden valmistus
0.291	2	Talonrakennustoiminta; kivenhakkuu ja hionta; sepelin murskaus
0.276	3	Puutavaran ja rakennusmateriaalin valmistus
0.261	4	Muualla mainitsematon kivennäisteosten valmistus (esim. vuorivilla); metallien valmistus; teurastamot
0.246	5	Metallituotteiden valmistus; laivojen ja veneiden valmistus; kiskoilla kulkevien ajoneuvojen valmistus
0.216	6	Puupakkausten ja puuteosten valmistus; lasin ja lasituotteiden valmistus; massan ja paperin valmistus; maa- ja vesirakennustoiminta
0.208	7	Virvoitusjuomien valmistus; koneiden valmistus; autojen ja lentokoneiden sekä muu kulkuneuvojen valmistus; ei-metallisten kalusteiden valmistus; rakennuskeramiikan, sementin ja laastin valmistus
0.201	8	Muovituotteiden valmistus; teollisuuskemikaalien valmistus; lannoitteiden ja torjunta-aineiden valmistus; renkaiden valmistus; muu kemiallisten ja kumituotteiden valmistus; maalin, lakan, pesuvalmisteiden sekä kosmeettisten aineiden valmistus
0.193	9	Posliinituotteiden ja saviastiain valmistus; lihanjalostus; öljyjen ja rasvojen valmistus; myllytuotteiden valmistus; juomien (paitsi virvoitusjuomien) valmistus; polku- ja moottoripyörien valmistus; kalatuotteiden valmistus; sokerin valmistus; muun (kuin 1 kohdan) kaivannaisten talteenotto
0.186	10	Maaöljyn jalostus; sähköteknisten teoll. ja kotitalouskoneiden valmistus; nahan valmistus; tekoaineiden valmistus
0.179	11	Kasvisten, hedelmien, leipomotuotteiden, suklaan ja makeisten sekä muu elintarvikkeiden valmistus; rehujen valmistus; tieto- ja konttorikoneiden valmistus
0.171	12	Köysien, sidenarujen ja verkkojen sekä muu tekstiilitavaran valmistus; paperi- ja kartonkipakkausten ja muiden paperituotteiden valmistus; turkisten muokkaus; laukkujen ja nahkateosten valmistus
0.164	13	Instrumenttien ym. hienomekaanisten tuotteiden valmistus; kultasepänteosten, soitinten, urheiluvälineiden ym. valmistus; lääkevalmisteiden tuotanto; radioiden, televisioiden ja muiden tietoliikennevälineiden valmistus
0.156	14	Veden puhdistus ja jakelu; mattojen valmistus; tekstiilien kehruu, kudonta ja viimeistely, trikootuotteiden valmistus; tekstiiliompelu; kenkien valmistus; sähkön, kaasun, kaukolämmön tuotanto ja jakelu, tupakkatuotteiden valmistus
0.150	15	Graafinen tuotanto; vaatteiden valmistus
0.112	16	Konttori- ja toimistotyöt

160 tuntia tai yli oikeuttaa yhteen täysin vapaaseen työsuojeluvalluutettuun

LOMAPALKKASOPIMUS 2005

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

1 §

Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan Elinkeinoelämän keskusliiton jäsenyritysten palveluksessa oleviin, vuosilomalain 11 §:ssä tarkoitettuihin työntekijöihin, jos yritys on jäsenenä sellaisessa työnantajaliitossa, joka on ollut Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton jäsen 31.12.2004. Sopimus ei kuitenkaan koske merimiestä, työntekijää metsä- ja uittotyössä tai lastaus- ja purkaustyössä eikä työntekijää sellaisella alalla, jolla vuosilomapalkkaa ja loman korvausta laskettaessa ja maksettaessa noudatetaan tämän sopimuksen allekirjoitusaikana rakennusalan työntekijäin vuosilomia koskevia työehtosopimuksia.

Edellä todettu soveltamisalan rajaus ei estä jäsenliittoja siinä tarkoitettujen sopimusalojen osalta ja muita Elinkeinoelämän keskusliiton jäsenliittoja liittymästä tähän sopimukseen.

Yrityksessä, joka liittyy edellä tarkoitetun työnantajaliiton 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 eräännytynyt palkka, hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta lukuun ottamatta, jaetaan vastaavien työtuntien lukumäärällä.
- 2) Työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus saadaan kertomalla hänen 1) kohdassa tarkoitettu keskituntiansionsa vuosilomalain 5 ja 6.1 §:ssä tarkoitettujen lomapäivien lukumäärän perusteella määräytyvällä seuraavasta taulukosta ilmenevällä kertoimella:

Lomapäivien lukumäärä	kerroin
2	16,0
3	23,5
4	31,0
5	37,8
6	44,5
7	51,1
8	57,6
9	64,8
10	72,0
11	79,2
12	86,4
13	94,0
14	101,6
15	108,8
16	116,0
17	123,6
18	131,2
19	138,8
20	146,4
21	154,4
22	162,4
23	170,0

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

Jos lomapäivien lukumäärä on suurempi kuin 30, korotetaan kerrointa luvulla 7,2 lomapäivää kohden. Mikäli lomanmääräytymisvuoden aikana säännöllinen vuorokautinen työaika on ollut lyhyempi kuin 8 tuntia, lasketaan vuosilomapalkka ja lomakorvaus kuitenkin kertomalla vastaavasti keskituntiansio luvulla, joka saadaan, kun edellä olevat kertoimet kerrotaan viikon säännöllisten työtuntien lukumäärän ja luvun 40 osamäärällä.

3 §

Työssäolon veroinen aika

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

4 §

Voimaantulo

Tällä sopimuksella kumotaan Suomen Työnantajain Keskusliiton ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:n syyskuun 10. päivänä 1990 tekemä lomapalkkasopimus. Tämä sopimus tulee voimaan 1. päivänä huhtikuuta 2005 siten, että sopimusta sovelletaan voimassaoloajalta ansaittuun vuosilomaan, lomapalkkaan ja lomakorvaukseen. Sopimus voidaan irtisanoa päättymään vuosittain lomanmääräytymisvuoden päättyessä. Irtisanominen on tällöin toimitettava viimeistään syyskuun loppuun mennessä. Tämä sopimus sitoo kaikkia niitä sopimuksen 1 §:ssä tarkoitettuja Elinkeinoelämän keskusliiton jäsenliittoja ja SAK:n jäsenliittoja, jotka eivät ennen toukokuun 1. päivää 2005 ole ilmoittaneet sopijapuolina oleville keskusliitoille jäävänsä sopimuksen ulkopuolelle.

Helsingissä 21. maaliskuuta 2005

Vakuudeksi Mikko Nyyssölä Jorma Rusanen

ELINKEINOELÄMÄN KESKUSLIITTO

Leif Fagernäs Seppo Riski

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK ry.

Lauri Ihalainen Lauri Lyly

IRTISANOMISSUOJASOPIMUS 2001 (TT-SAK)**I YLEISET MÄÄRÄYKSET****1 §****Yleinen soveltamisala**

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

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

Soveltamisohje**Yleinen soveltamisala**

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

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

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

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

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

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

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

2 §

Irtisanomisen perusteet

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

Soveltamisohje

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

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

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

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

Irtisanomisperusteiden asiallisuuden ja painavuuden arvioinnissa on työsopimuslain mukaan muun ohella merkitystä työsopimuksesta 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 työsopimuksen purkaminen työsopimuslain mukaan on mahdollista.

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

3 § Irtisanomisajat

Työnantajan noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

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

Työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

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

Soveltamisohje Työsuhteen kestoajan määräytyminen

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

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

Määräajan laskeminen

Määräaikojen laskemisesta ei ole erityissääntöjä työoikeudellisessa lainsäädännössä eikä määräyksiä työehtosopimuksissa. Säädettyjen määräaikojen 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 tai arkilauantaiksi, on mainittu päivä tästä huolimatta työsuhteen päättymispäivä.

Irtisanomisajan kulumisen ja määräaikainen työsopimus

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

4 §**Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen**

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

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

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

Soveltamisohje

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

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

5 §**Irtisanomisesta ilmoittaminen**

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

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

6 §**Irtisanomisen perusteen ilmoittaminen**

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

II IRTISANOMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ**7 §****Soveltamisala**

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

8 §**Irtisanomisen toimittaminen**

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

9 §**Työntekijän kuuleminen**

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

Soveltamisohje

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

10 §**Tuomioistuinkäsittely**

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

11 §**Välimiesmenettely**

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

12 §**Korvaus työ sopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta**

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

13 §**Korvauksen määrä**

Korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka.

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

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

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

Soveltamisohje

Työttömyyspäivärahojen osuuden vähentäminen koskee korvausta siltä osin kuin se on korvausta työntekijälle ennen tuomion julistamista tai antamista menetetyistä työttömyydestä johtuvista palkkaedusta.

Vähennyksen määrä on pääsääntöisesti 75 prosenttia ansioon suhteutetusta työttömyyspäivärahasta, 80 prosenttia peruspäivärahasta ja työmarkkinatuki kokonaisuudessaan. Korvauksesta voidaan tehdä edellä mainittua pienempi vähennys tai jättää vähennys kokonaan tekemättä, jos se on korvauksen määrä, työntekijän taloudelliset ja sosiaaliset olot sekä hänen kokemansa loukkaus huomioon ottaen kohtuullista.

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

III LOMAUTUS

14 §

Lomauttaminen

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

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

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

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

Soveltamisohje

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

15 §

Ennakkoselvitys

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

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

16 § Lomautusilmoitus

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

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

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

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

Poikkeukset lomautusilmoituksen määräajoista

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

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

Työnantajan korvausvelvollisuus eräissä poikkeuksellisissa tilanteissa

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

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

Jos työnantaja irtisanoa 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 kestätyä yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää, hänellä on oikeus saada korvauksena irtisanomisajan palkkansa, kuten edellisessä kappaleessa on sovittu. Korvaus maksetaan työsopimuksen päättymistä seuraavana ensimmäisenä työnantajan normaalina palkanmaksupäivänä, ellei toisin sovita.

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

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

Poikkeukselliset lomautustilanteet

1. Lomautuksen peruuttaminen

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

2. Lomautuksen siirtäminen

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

Esimerkki:

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

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

3. Lomautuksen keskeyttäminen

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

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

Lomautus ja lyhennetty työaika

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

Useissa työehtosopimuksissa on määräyksiä työtuntijärjestelmän muuttamisesta. Näissä tapauksissa on kysymyksessä yleensä työaikajärjestelyt alalla tai yrityksessä noudatetun työajan puitteissa, eivätkä nämä tapaukset ole rinnastettavissa lyhennettyyn työaikaan siirtymiseen.

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

Työn alkamisesta ilmoittaminen

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

Muu työ lomautusaikana

Lomauttaminen ei sopimuksen mukaan estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä.

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

Asunto lomautusaikana

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

IV ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

17 §

Työvoiman vähentämisen järjestys

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 vähentämisen järjestystä koskevissa riidoissa noudatetaan 10 §:ssä sovittuja kanna-aikoja.

Soveltamisohje

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

18 §

Irtisanomista tai lomautusta koskeva ilmoitus luottamusmiehelle ja työvoimaviranomaiselle

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

19 §

Takaisinottaminen

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

Soveltamisohje

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

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 tulee voimaan 1.6.2001 ja on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajalla.

Sopimus on neuvoteltu työryhmässä, jossa SAK:ta ovat edustaneet osastopäällikkö Kirsti Palanko - Laaka ja vastaava lakimies Jorma Rusanen sekä TT:tä varatuomari Hannu Rautiainen ja varatuomari Ismo Äijö.

Helsingissä 10. päivänä toukokuuta 2001

TEOLLISUUDEN JA TYÖNANTAJAIN KESKUSLIITTO

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK

"TUTUSTU TYÖELÄMÄÄN JA TIENAA" - KESÄHARJOITTELUOHJELMA

Autonrengasliitto ry ja TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry haluavat omalta osaltaan tukea peruskoululaisten ja lukiolaisten mahdollisuuksia tutustua työelämään "Tutustu työelämään ja tienaa" -kesäharjoitteluohjelman puitteissa.

Ohjelman tarkoituksena on, että koululaiset saavat omakohtaista kokemusta autonrengasalan yritysten toiminnasta, niissä esiintyvistä eri työtehtävistä, henkilöstörakenteesta, yhteistyömuodoista ja alan tarjoamista mahdollisuuksista sekä samalla tarjota koululaisille sopivaa käytännön työtä.

Tämän vuoksi osapuolet ovat keskusjärjestöjen 21.12.2010 antaman suosituksen mukaisesti sopineet seuraavaa:

1. Jäljempänä olevat määräykset koskevat peruskoululaisia ja lukiolaisia, joiden työsuhde perustuu "Tutustu työelämään ja tienaa" -kesäharjoitteluohjelmaan.
2. Kaksi viikkoa tai kymmenen työpäivää kestävä kesäharjoitteluohjelman mukainen työsuhde voidaan sijoittaa 1.6. – 31.8. väliseen aikaan vuosina 2011–2013.
3. "Tutustu työelämään ja tienaa" -kesäharjoitteluohjelman suorittamisesta maksetaan kertakaikkisena palkkana 320 euroa, joka sisältää tutustumisjaksolta kertyneen lomakorvauksen.
4. Voimassa olevan työehtosopimuksen palkkoja, palkanmääräytymisperusteita ja muita rahanarvoisia etuja koskevia määräyksiä ei sovelleta niihin peruskoululaisiin ja lukiolaisiin, joiden työsuhde perustuu tässä pöytäkirjassa tarkoitettuun kesäharjoitteluohjelmaan. Lukuun ottamatta säännöllisen työajan pituutta heihin ei myöskään sovelleta työehtosopimuksen työaikaa koskevia määräyksiä, mikäli ne vaikeuttaisivat kesätyöharjoitteluohjelman käytännön toteutusta.

Helsingissä tammikuun 16. päivänä 2012

Autonrengasliitto ry

TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry

Östen Brännäs

Timo Vallittu

Autonrengasliitto ry
Eteläranta 10, 00130 HELSINKI
Puh. 020 595 5000, faksi 020 595 5007,
e-mail: etunimi.sukunimi@autonrengasliitto.fi
www.autonrengasliitto.fi

TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ry
PL 324 (Siltasaarencatu 2), 00531 Helsinki
Puh. (09) 773 971, faksi (09) 739 995
e-mail: etunimi.sukunimi@teamliitto.fi
www.teamliitto.fi