

UPM COMMUNICATION PAPERS OY:N TYÖEHTOSOPIMUS

2022 – 2026

**UPM COMMUNICATION PAPERS OY:N TYÖEHTOSOPIMUS
2022-2026**

UPM COMMUNICATION PAPERS OY

PAPERILIITTO R.Y.

**UPM COMMUNICATION PAPERS OY JA PAPERILIITON VÄLINEN TYÖEHTOSOPIMUS
SISÄLLYSLUETTELO**

UPM COMMUNICATION PAPERS OY JA PAPERILIITON VÄLINEN TYÖEHTOSOPIMUS.....	1
I YLEISTÄ.....	1
1 § SOVELTAMISALA.....	1
2 § ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ	1
3 § TYÖRAUHAVELVOITE JA JÄRJESTÄYTYMISVAPAAUS.....	2
4 § TYÖSUHTEEN ALKAMINEN JA PÄÄTTYMINEN.....	2
5 § LIITESOPIMUKSET	3
6 § SÄÄNNÖLLINEN TYÖAIKA	3
7 § TYÖAJAN ALKAMINEN JA PÄÄTTYMINEN SEKÄ LEPOAJAT	10
8 § HÄTÄTYÖ.....	11
9 § TYÖVUOROLUETTELO JA TYÖAJANTASOITTUMISSUUNNITELMA	11
10 § TYÖAIKAMUODON MUUTOKSET JA PALKKAUS.....	11
11 § TÖIDEN JÄRJESTÄMINEN	11
12 § PALKKAUS	11
13 § KESKITUNTIANSIO.....	13
14 § TYÖNOPASTUSLISÄ	14
15 § VUOROLISÄT JA LAUANTAILISÄ	14
16 § ARKIPYHÄKORVAUS TYÖAIKAMUODOISSA TAM15, TAM25, TAM35 JA TAM36.....	15
17 § SUNNUNTAI- JA JUHLAPYHÄKOROTUKSET	15
19 § YLITYÖKORVAUKSET.....	16
20 § HÄLYTYSRAHA	18
21 § SAIRAUSSAJAN PALKKA.....	18
22 § VUOSILOMAT	21
23 § MATKAKUSTANNUKSET JA PÄIVÄRAHAT	24
24 § PALVELUSVUOSIKORVAUS.....	26
25 § MUITA MÄÄRÄYKSIÄ.....	28
26 § LUOTTAMUSHENKILÖT JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUT JA AMMATTIOSASTON TOIMIHENKILÖT.....	31
27 § TIEDOTTAMINEN, KOKOONTUMINEN TYÖPAIKOILLA JA JÄSENMAKSUPERINTÄ	37
28 § PAIKALLINEN SOPIMINEN	37
29 § NEUVOTTELUJÄRJESTYSMÄÄRÄYKSET.....	38
30 § YHTEISTOIMINTA	38
31 § SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO.....	39
IRTISANOMISSUOJASOPIMUS	40
1 § YLEINEN SOVELTAMISALA.....	40
2 § IRTISANOMISEN PERUSTEET	40
3 § IRTISANOMISAJAT.....	41
4 § MÄÄRÄAJAN LASKEMINEN	42
5 § IRTISANOMISAJAN NOUDATTAMATTA JÄTTÄMINEN	43

6 §	IRTISANOMISESTA ILMOITTAMINEN	43
7 §	IRTISANOMISEN PERUSTEEN ILMOITTAMINEN	43
8 §	SOVELTAMISALA.....	44
9 §	IRTISANOMISEN TOIMITTAMINEN	44
10 §	TYÖNTEKIJÄN KUULEMINEN.....	44
11 §	TUOMIOISTUINKÄSITTELY.....	44
12 §	KORVAUS TYÖSOPIMUKSEN PERUSTEETOMASTA IRTISANOMISESTA	44
13 §	KORVAUKSEN MÄÄRÄ.....	44
14 §	LOMAUTTAMINEN.....	45
15 §	ENNAKKOSELVITYS	45
16 §	LOMAUTUSILMOITUS	45
17 §	TYÖVOIMAN VÄHENTÄMISJÄRJESTYS.....	48
18 §	TAKAISINOTTAMINEN	48
19 §	SEURAAMUSJÄRJESTELMÄ	49
20 §	VOIMAANTULOMÄÄRÄYS	49
UPM COMMUNICATION PAPERS OY:N JA PAPERILIITTO RY:N VÄLINEN YLEISSOPIMUS		
.....		50
1 §	YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ	50
2 §	YHTEISTOIMINTA TYÖPAIKOILLA.....	50
3 §	YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT JA -ORGANISAATIOT	53
4 §	LUOTTAMUSHENKILÖIDEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN SEKÄ TYÖSUOJELUASIAHENKILÖN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET	54
5 §	TYÖNANTAJAN TIEDOTTAMISVELVOITTEET	57
6 §	HENKILÖSTÖN KESKINÄINEN TIEDOTUSTOIMINTA JA KOKOUSTEN JÄRJESTÄMINEN.....	57
7 §	KOULUTUS	58
8 §	SOPIMUKSEN SITOVIUS	60
UPM COMMUNICATION PAPERS OY:N 2022–2026 TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA.....		1
2	PALKANTARKISTUKSET VUONNA 2022	1
3	PALKANTARKISTUKSET VUONNA 2023	1
4	NEUVOTTELUT VUOSIEN 2024 JA 2025 PALKANTARKISTUKSISTA	1
5	VUOROLISÄT JA LAUANTAILISÄ.....	1
6	ANSIOLISÄPROSENTTI JA TYÖAJANLYHENNYSVAPAA	2
9	PALKANMAKSUTAKUU.....	3
10	MUUTOSTURVA.....	3

UPM COMMUNICATION PAPERS OY JA PAPERILIITON VÄLINEN TYÖEHTOSOPIMUS

I YLEISTÄ

1 § Soveltamisala

Työehtosopimusta sovelletaan UPM Communication Papers Oy:n työsuhteessa oleviin työntekijätehtävissä työskenteleviin työntekijöihin.

2 § Ulkopuolisen työvoiman käyttö

2.1 Ulkopuolisella työvoimalla tarkoitetaan kaikkea sitä työvoimaa, joka ei ole työsuhteessa UPM Kymmene Oyj:hin tai sen tytäryhtiöön, ja joiden työsuhteissa ei noudateta Paperiliitto r.y.:n kanssa solmittua työehtosopimusta. Konsernin ja sen tytäryhtiöiden tuotantoyksiköiden välillä liikkuviin työntekijöihin sovelletaan lähettävän liiketoiminnan työehtosopimusta ja sen paikallisia sopimuksia.

Paikallisesti voidaan sopia, että ulkopuolisena työvoimana ei pidetä työntekijöitä, jotka ovat työsuhteessa toiseen samalla tehdasalueella olevaan yritykseen ja joiden työsuhteissa noudatetaan Paperiliitto r.y:n kanssa solmittua työehtosopimusta.

2.2 Välittömästi teollisuuslaitoksen tuotantoon ja niiden voimalaitosten energiantuotantoon liittyvät käyttö- ja valmistusosastojen säännöllisesti toistuvat tuotantotehtävät suoritetaan yritykseen työsuhteessa olevalla työvoimalla tai työvoimalla, jota ei kohdan 2.1. kohdan perusteella pidetä ulkopuolisena työvoimana.

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

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

SOV.

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

Ellei paikallisesti toisin sovita, pääluottamushenkilölle annetaan tiedot tehtaalla olevasta ja sinne tulevasta ulkopuolisesta työvoimasta, mukaan lukien töiden todennäköinen kestoaika sekä työntekijämäärä.

2.4 Ennen ulkopuolisen työvoiman käyttöä edellä 2.3 kohdassa mainituissa tapauksissa on työnantajan varmistauduttava, ettei oma, tehtävän suorittamiseen soveltuva työvoima samaan aikaan toimi vajaatehoisesti. Ulkopuolisen työvoiman käyttö ei saa johtaa oman työvoiman irtisanomiseen.

2.5 Kunnossapito- ja korjaustyöissä sekä tehdasalueella tapahtuvissa kuljetuksissa ja puunkäsittelyssä on ulkopuolisen työvoiman käyttö mahdollista seuraavan kaltaisissa tapauksissa:

Kunnossapito- ja korjaustyöt, milloin kysymyksessä on:

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

Puunkäsittelyssä sekä sisäisissä kuljetuksissa, milloin kysymyksessä on:

- (a) satunnaiset, ajoittain toistuvat tai muutoin vain osaksi työllistävät tehtävät
- (b) tehtaalle ulkoapäin suuntautuvat tai tehtaalta tilaajille, rautateille ja muut ulospäin menevät kuljetukset.
- (c) luonteeltaan väliaikaiset tehtävät
- (d) erikoiskaluston käyttö ja muut tehtävät, josta sovitaan paikallisesti.

Kaikissa varastotoiminnoissa sekä lastaus- ja purkutöissä ulkopuolista työvoimaa voidaan käyttää paikallisesti sopimalla. Purkutyöllä tarkoitetaan myös raaka-aineen siirtoa tuotantoprosessiin.

- 2.6 Tässä työehtosopimuksessa sovitut ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevat määräykset eivät koske järjestelyitä, jotka on tehty ennen 1.1.2022. Määräykset eivät myöskään koske ennen 1.1.2022 sovittua tai vakiintuneesti sovellettua ulkopuolisen työvoiman käyttöä.

3 § Työrauhavelvoite ja järjestäytymisvapaus

Työehtosopimukseen kohdistuvat työtaistelutoimenpiteet ovat kiellettyjä.

UPM Communication Papers Oy, Paperiliitto sekä Paperiliiton alayhdistykset ovat velvollisia huolehtimaan siitä, etteivät ne itse tai niiden jäsenenä olevat työntekijät ryhdy työtaistelutoimenpiteisiin eivätkä muutoinkaan riko työehtosopimuksen määräyksiä sopimuksen voimassa ollessa.

Työnantajalla ja työntekijöillä on oikeus vapaasti päättää liittymisestään ammatillisiin järjestöihin.

4 § Työsuhteen alkaminen ja päättyminen

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

Uudelle työntekijälle annetaan tieto pääluottamushenkilöstä ja työsuojeluvaltuutetusta.

Työnantajan on ilmoitettava työntekijän työsuhteen päättämisestä tai lomauttamisesta asianomaiselle työosaston luottamushenkilölle välittömästi.

Työnantajalla on oikeus työsopimuksen irtisanomiseen tai purkamiseen oikeuttavilla työntekijän henkilöön liittyvillä perusteilla työsuhteen päättämisen sijasta pidättää työntekijä työnteosta ja jättää palkka maksamatta. Palkanmaksun keskeytyksen enimmäisaika ja muut siihen liittyvät menettelytavat sovitaan työpaikkakohtaisesti noudattaen yhteistoimintalakia.

5 § Liitesopimukset

Työehtosopimuksen osana sovelletaan seuraavia liitesopimuksia:

- Irtisanomissuojasopimus
- Yleissopimus
- Osa-aikatyöhön liittyviä tulkintoja työehtosopimuksen soveltamisalueella

II TYÖAIKAMÄÄRÄYKSET

6 § Säännöllinen työaika

6.1 Työaikamuodon määräytyminen

Työaikamuoto määräytyy työvuorojärjestelmän tai työntekijän työtuntijärjestelmän perusteella. Työaikamuoto ei vaihdu, mikäli työntekijän työtuntijärjestelmän työajat noudattavat työvuorojärjestelmän yhden vuoron säännöllisen työajan alkamis- ja päättymisaikoja. Säännöllisen työajan alkamis- ja päättymisaikojen poiketessa työvuorojärjestelmän yhden vuoron työajoista, vaihtuu työntekijän työaikamuoto.

6.2 Keskimääräinen työaika

Säännöllinen vuorokautinen työaika voidaan paikallisesti sopimalla pidentää enintään 12 tuntiin eri työaikamuotoja koskevista 6 §:n määräyksistä poiketen siten, että säännöllinen työaika on enintään keskimäärin 40 tuntia viikossa enintään 52 viikon ajanjakson aikana.

6.3 Työviikon- ja vuorokauden vaihtuminen

Työviikko alkaa maanantaina ja vuorokauden lasketaan alkavan klo 6.00, ellei paikallisesti toisin sovita.

6.4 Yksi- ja kaksivuorotyö (TAM15 ja TAM25)

6.4.1 Työaika TAM15 ja TAM25

Yksi- ja kaksivuorotyössä säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja keskimäärin 40 tuntia viikossa 52 kalenteriviikon aikana.

Työaika alkaa päivätyössä klo 07.00 ja päättyy klo 16.00, ellei paikallisesti toisin sovita.

Vapaapäiviä yksi- ja kaksivuorotyössä ovat pääsiäislauantai, juhannusaatto, loppiainen (mikäli loppiaisen muuna arkipäivänä kuin lauantaina), jouluaatto, joulupäivä, tapaninpäivä, vapunpäivä-, uudenvuodenpäivä-, loppiais- ja itsenäisyyspäiväviikon lauantai, pääsiäisen, helatorstain ja joulun jälkeinen lauantai, elleivät tuotantotekniset syyt muuta vaadi. Vappu on työaikamuodossa TAM25 vapunaatosta klo 14.00 alkaen vapaapäivä ja tältä iltavuorolta maksetaan 8 tunnin arkipyhäkorvaus

työehtosopimuksen 16 §:n mukaisin edellytyksin niille työntekijöille, joille kyseinen iltavuoro olisi ollut säännöllinen työvuoro.

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

6.4.2 Työajanlyhennys yksivuorotyössä (TAM15)

Vuotuista työaikaa lyhennetään otsikossa mainitussa työaikamuodossa työajanlyhennysvapaita antamalla. Työajanlyhennysvapaita ansaitaan kalenterivuoden (ansaintakausi) aikana tehdyistä säännöllisistä työvuoroista tai työpäivistä seuraavasti:

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

SOV.

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

6.4.3 Työajanlyhennys kaksivuorotyössä (TAM25)

Vuotuista työaikaa lyhennetään otsikossa mainitussa työaikamuodossa työajanlyhennysvapaita antamalla. Työajanlyhennysvapaita ansaitaan kalenterivuoden (ansaintakausi) aikana tehdyistä säännöllisistä työvuoroista tai työpäivistä seuraavasti:

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

6.5 Säännöllinen työaika (TAM35)

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

Vapaapäiviä keskeytyvässä kolmivuorotyössä (TAM35) ovat pääsiäislauantai, juhannusaatto, loppiainen (mikäli loppiainen muuna arkipäivänä kuin lauantaina), jouluaatto, joulupäivä, tapaninpäivä, vapunpäivä-, uudenvuodenpäivä-, loppiais- ja itsenäisyyspäiväviikon lauantai, pääsiäisen, helatorstain ja joulun jälkeinen lauantai, elleivät tuotantotekniset syyt muuta vaadi.

Vappu on työaikamuodossa TAM35 vapunaatosta klo 14.00 alkaen vapaapäivä. Vapunaaton ilta- ja yövuorolta maksetaan 8 tunnin arkipyhäkorvaus työehtosopimuksen 16 §:n mukaisin edellytyksin niille työntekijöille, joille kyseinen ilta- tai yövuoro olisi ollut säännöllinen työvuoro.

6.5.1 Työajan lyhennysvapaat (TAM35)

Vuotuista työaikaa lyhennetään otsikossa mainituissa työaikamuodoissa työajanlyhennysvapaita antamalla. Työajanlyhennysvapaita ansaitaan kalenterivuoden (ansaintakausi) aikana tehdyistä säännöllisistä työvuoroista tai työpäivistä seuraavasti:

Väh.	46	Työvuoroa/työpäivää	=1	Työvuoroa/työpäivää
"	56	"	=2	"
"	68	"	=3	"
"	80	"	=4	"
"	91	"	=5	"
"	102	"	=6	"
"	114	"	=7	"
"	125	"	=8	"
"	137	"	=9	"
"	148	"	=10	"
"	159	"	=11	"
"	171	"	=12	"
"	183	"	=13	"
"	199	"	=14,5	"

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

Työajanlyhennysvapaat annetaan noudattaen 6.10 kohdan määräyksiä.

6.5.2 Keskeytyvä jaksottainen kolmivuorotyö

Paikallisesti voidaan sopia keskeytyvän jaksottaisen kolmivuorotyön käyttöönotosta. Keskeytyvällä jaksottaisella vuorotyöllä tarkoitetaan työtä, joka keskeytyy tietyn suunnitellun jakson jälkeen säännöllisesti.

Keskeytyvässä kolmivuorotyössä säännöllinen työaika on enintään 8 tai 12 tuntia vuorokaudessa tuotantolaitoksissa tehtävällä päätöksellä. Keskimääräinen säännöllinen työaika on 36,5 tuntia viikossa.

Keskimääräinen viikkotyöaika on saatu siten, että vuosittainen työaika pitkän aikavälin keskiarvona on lyhennetty 1720 tuntiin. Keskimääräinen viikkotyöaika voi kalenterivuositain työntekijäkohtaisesti vaihdella vuororyhmästä, vuosilomaoikeudesta tai muista lain tai työehtosopimuksen mukaisista vapaista johtuen.

Työntekijälle maksetaan jokaiselta tehdyltä säännöllisen työajan tunnilta työaikamuotokohtainen ansiolisäprosentti, jonka suuruus sovitaan paikallisesti. Ansiolisäprosentti lasketaan työntekijän tuntipalkasta. Ansiolisäprosentti muodostetaan

niin, että siirtyminen tämän kohdan mukaiseen työaikamalliin tapahtuu ansioneutraalisti verrattuna kohdan 6.5 kohdan mukaiseen työaikamuotoon. Sunnuntai ja juhlapyhäkorotukset maksetaan työehtosopimuksen mukaisesti ansioneutraalin kohdan lisäksi.

Mikäli paikallisesti ei ole sovittu keskeytyvän jaksottaisen kolmivuorotyön käyttöönotosta niin keskeytyvän kolmivuorotyön työaika järjestetään kohdan 6.5.1 mukaisesti.

6.6 Jatkuva yksi- ja kaksivuorotyö (TAM17 ja TAM27)

Jatkuvassa yksi- ja kaksivuorotyössä (TAM17 ja TAM27) keskimääräinen säännöllinen työaika on 36,2 tuntia viikossa kalenterivuoden aikana.

Keskimääräinen viikkotyöaika on saatu siten, että vuosittainen työaika on lyhennetty pitkä aikavälin keskiarvona 1709 tuntiin. Keskimääräinen viikkotyöaika voi kalenterivuositain työntekijäkohtaisesti vaihdella vuororyhmästä, vuosilomaoikeudesta tai muista lain tai työehtosopimuksen mukaisista vapaista johtuen.

6.6.1 Ansiolisäprosentti työaikamuodoissa TAM17

Työntekijälle maksetaan jokaiselta tehdyltä säännöllisen työajan tunnilta työaikamuotokohtainen ansiolisäprosentti, jonka suuruus on 9 % työntekijän tuntipalkasta.

6.6.2 Ansiolisäprosentti työaikamuodoissa TAM27

Työntekijälle maksetaan jokaiselta tehdyltä säännöllisen työajan tunnilta työaikamuotokohtainen ansiolisäprosentti, jonka suuruus on 5,7 % työntekijän tuntipalkasta.

6.7 Keskeytyvä kolmivuorotyö (TAM36)

Keskeytyvässä kolmivuorotyössä (TAM36) keskimääräinen säännöllinen työaika on 35,1 tuntia viikossa kalenterivuoden aikana.

Keskimääräinen viikkotyöaika on saatu siten, että vuosittainen työaika on lyhennetty pitkä aikavälin keskiarvona 1654 tuntiin ja työajanlyhennys on muutettu kalenterivuotta koskeväksi keskimääräiseksi viikkotyöajaksi. Keskimääräinen viikkotyöaika voi kalenterivuositain työntekijäkohtaisesti vaihdella vuororyhmästä, vuosilomaoikeudesta tai muista lain tai työehtosopimuksen mukaisista vapaista johtuen.

6.7.1 Ansiolisäprosentti työaikamuodoissa TAM36

Työntekijälle maksetaan jokaiselta tehdyltä säännöllisen työajan tunnilta työaikamuotokohtainen ansiolisäprosentti, jonka suuruus on 8,3 % työntekijän tuntipalkasta.

6.8 Keskeytymätön kolmivuorotyö (TAM37)

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä keskimääräinen säännöllinen työaika on 8 tuntia vuorokaudessa ja enintään vuoden pituisena ajanjaksona keskimäärin 34,9 tuntia viikossa.

Keskimääräinen viikkotyöaika on saatu siten, että vuosittainen työaika on lyhennetty pitkä aikavälin keskiarvona 1646 tuntiin ja työajanlyhennys on muutettu kalenterivuotta koskeväksi keskimääräiseksi viikkotyöajaksi. Keskimääräinen viikkotyöaika voi

kalenterivuositain työntekijäkohtaisesti vaihdella vuororyhmästä, vuosilomaoikeudesta tai muista lain tai työehtosopimuksen mukaisista vapaista johtuen.

Keskeytymättömällä kolmivuorotyöllä tarkoitetaan työtä, jota tehdään yleensä kolmessa vuorossa yhteensä 24 tuntia vuorokaudessa seitsemänä päivänä viikossa.

Vuorokierto malli 8 h työvuoroissa perustuu 20 päivän jaksoon, jossa on keskimäärin 12 työvuoroa ja 8 vapaapäivää.

Kiertomalleja ovat esimerkiksi:

Perustyövuorojärjestelmä: A A I I Y Y - - - - A A I I Y Y - - - - (8h työvuorot)

Vuosiloman tuurauksessa tihennys: A A I I Y Y - - A A I I Y Y - - (8h työvuorot) tai A A Y Y - - - - A A Y Y - - - - (12h työvuorot)

Mikäli käyttöön otetaan 12 tuntiset työvuorot, voidaan sopia myös muusta kuin työehtosopimuksen mukaisesta työajasta. Tällöin sopimus tulee hyväksyttäväksi työehtosopimuksen sopijaosapuolilla.

Lomittajille voidaan laatia erillinen työvuorojärjestelmä eri vuoroissa olevien työntekijöiden lomituksen järjestämiseksi.

6.8.1 Ansilisäprosentti työaikamuodoissa TAM37

Työntekijälle maksetaan jokaiselta tehdyltä säännöllisen työajan tunnilta työaikamuotokohtainen ansilisäprosentti, jonka suuruus on 13,7 % työntekijän tuntipalkasta.

6.9 Joulun ja juhannuspyhäjaksot

Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä (TAM37) ja jatkuvassa vuorotyössä (TAM17, 27) keskeytetään työt joulun ja juhannuspyhäjakson ajaksi. Työt jatkuvat kuitenkin säännöllisenä työaikana niiden työntekijöiden osalta, joille työnantaja on tästä ilmoittanut vähintään kahta viikkoa aikaisemmin. Työnantajalla on oikeus peruuttaa edellä mainittu ilmoitus ylivoimaisen esteen aiheuttamasta syystä viimeistään seitsemän vuorokautta ennen juhlapyhäjakson alkamista.

- Joulun juhlapyhäjakso alkaa jouluaaton aattona klo 22.00 ja päättyy tapaninpäivän jälkeisenä aamuna klo 06.00.
- Juhannuksen juhlapyhäjakso alkaa juhannusviikon torstaina klo 22.00 ja päättyy juhannuksen jälkeisenä maanantaina klo 06.00.

Työntekijä ansaitsee tehtyjä työvuoroja vastaavan määrän työajanlyhennysvapaita, mikäli työntekijän työsuhte on kestänyt vähintään kolme kuukautta ennen asianomaisen juhlapyhäjakson alkamista.

Muissa työaikamuodoissa joulun ja juhannuksen juhlapyhäjakson sovelletaan työehtosopimuksen määräyksiä arkipyhien työajoista ja korvauksista.

6.9.1 Juhlapyhätyöskentelystä ansaittujen työajanlyhennysvapaiden antaminen

Juhlapyhätyöskentelystä ansaittavat työajanlyhennysvapaat annetaan viimeistään kuuden kuukauden kuluessa asianomaisen juhlapyhäjakson päättymisestä, jollei paikallisesti ole sovittu muusta antoajasta.

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

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työntekijän aloitteesta kunkin juhlapyhäjaksosta ansaittavan työajanlyhennysvapaan korvaamisesta kahdeksan tunnin keskituntiansiota vastaavalla rahakorvauksella.

6.10 Työajanlyhennysvapaisiin sovellettavat määräykset

6.10.1 Työajanlyhennysvapaiden antaminen

Työajanlyhennysvapaiden antokausi on 1.3.–28.(29).2. välinen aika. Työajanlyhennysvapaat annetaan työnantajan määrääminä ajankohtina ja työtuntijärjestelmän mukaisina työpäivinä. Työnantajan tulee ilmoittaa työajanlyhennysvapaista vähintään kaksi viikkoa ennen niiden antamista.

Pitämättömät työajanlyhennysvapaat korvataan maksamalla työajanlyhennyskorvaus antokauden päättymistä seuraavana palkanmaksupäivänä. Työajanlyhennysvapaita voidaan antaa työntekijän kanssa niin sovittaessa antokauden päättymistä seuraavan toukokuun loppuun mennessä.

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

6.10.2 Työajanlyhennysvapaiden tasaus

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

Jos työntekijällä on ansaintakauden päättyessä liikaa pidettyjä työajanlyhennysvapaita, teetetään ne takaisin. Pitämättä olevat työajanlyhennysvapaat annetaan antokauden kuluessa. Ellei niitä ole voitu antaa, maksetaan ne rahassa. Liikaa pidetyt työajanlyhennysvapaat voidaan työntekijän pyynnöstä vähentää palkasta siten, että kustakin liikaa pidetystä työajanlyhennysvapaasta vähennetään kahdeksan tunnin palkka keskituntiansion mukaan.

6.10.3 Säännöllisiin työvuoroihin rinnastettavat työvuorot

Säännöllisiin työvuoroihin tai työpäiviin rinnastetaan:

- Pääluottamushenkilön tai työsuojeluvaltuutetun sijaisena toimimisen johdosta enintään 28 kalenteripäivän aikana kerrallaan jossakin muussa työaikamuodossa tehdyt työvuorot;
- Säännöllisiin työvuoroihin rinnastetaan työvuorot, joiden ajalta työntekijä on oikeutettu saamaan sairausajan palkkaa;
- Yleissopimuksen 7. kohdan mukaisten koulutusten tai muiden työnantajan määräämien koulutusten ajalle sisältyvät työvuorot, kuitenkin yhteensä enintään 20 työvuoroa kalenterivuoden aikana;
- Paperiliiton hallituksen, liittovaltuuston ja liittokokouksen ajalle sisältyvät työvuorot;

- Jos työvuorojärjestelmän työvuorosta maksetaan vähintään 4 tunnilta tuntipalkkaa, ansaitaan siltä työajanlyhennysvapaita kyseessä olevan työaikamuodon mukaisesti;
SOV.
Samasta työvuorosta ansaitaan ainoastaan yhden työaikamuodon mukaisesti työajanlyhennysvapaita, jos työaikamuoto muuttuu keskellä työvuoroa.
- Työvuorot, jotka työntekijä on oikeutettu saamaan palkalliseksi vapaaksi 23 § 4-9 kohtien perusteella;
- Työajanlyhennysvapaat, jotka pidetään antokauden jälkeen;
- Joulun ja juhannuksen juhlapyhäjäksolta ansaitut työajanlyhennysvapaat sen työaikamuodon työvuorojen mukaisesti, jossa työajanlyhennysvapaa on pidetty;
- Työaikalain 21 §:n (lisä- ja ylityökorvaus vapaa-aikana) perusteella vapaana annettavaksi sovitut työvuorot; ja
- Enintään 12-tuntisia työvuoroja koskevan paikallisen sopimuksen perusteella annettavat tasaamisvapaat.

6.10.4 Työajanlyhennysvapaat ja sairaus

Työajanlyhennysvapaat kuluvat sinä aikana, jolta työnantaja maksaa sairausajan palkkaa.

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

Mikäli työntekijälle on ilmoitettu työajanlyhennysvapaista, ja hän tämän jälkeen sairastuu, työajanlyhennysvapaat kuluvat.

6.10.5 Työajanlyhennysvapaat ja isyysvapaa

Työajanlyhennysvapaat eivät kulu eivätkä kartu isyysvapaiden aikana.

6.10.6 Työajanlyhennysvapailta maksettava korvaus

Työntekijälle maksetaan työajanlyhennysvapailta korvaus keskituntiansion mukaan.

Työehtosopimuksen 6.9 kohdalta tarkoitetuilta joulun- ja juhannusjuhlapyhäjäksion aikana ansaittavilta työajanlyhennysvapaapäiviltä maksetaan työehtosopimuksen 17 §:n mukainen korotus, mikäli työajanlyhennysvapaa annetaan juhlapyhälle, sunnuntaille tai arkipyhälle osuvalle päivälle. Työehtosopimuksen 6.9 kohdassa tarkoitettujen joulun- ja juhannusjuhlapyhäjäksion aikana työajanlyhennysvapaita ei anneta.

6.10.7 Työajanlyhennysvapaat työsuhteen päättyessä

Työntekijän työsuhteen päättyessä maksetaan pitämättä olevilta työajanlyhennysvapailta keskituntiansio. Liikaa pidetyiltä työajanlyhennysvapailta maksettu korvaus vähennetään lopputilistä.

6.10.8 Työajanlyhennysvapaiden yhteensovitus (TAM15, 25, 35)

Työntekijän työskennellessä kalenterivuoden aikana eri työaikamuodoissa, ansaitaan tehdyistä säännöllisistä työvuoroista työajanlyhennysvapaita kyseisten työaikamuotojen

työajan lyhennysvapaiden taulukoiden mukaisesti, kuitenkin vähintään työehtosopimuksen 6.4.1 kohdan työajanlyhennysvapaataulukon mukaisesti.

7 § Työajan alkaminen ja päättyminen sekä lepoajat

7.1 Päivätyö

Päivätyössä työntekijällä on tunnin lepoaika, joka ei ole työaikaa. Tänä aikana työntekijä voi poistua työpaikaltaan. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia puolen tunnin lepoajasta.

Päivätyössä työntekijä voi pitää 10 minuutin virkistystauon työaikanaan kahdesti päivässä työnantajan määräämänä aikana siihen varatussa paikassa.

7.2 Vuorotyö

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

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

7.3 Vuorokausilepo

Vuorokausilepo määräytyy työaikalain 25 §:n mukaisesti.

7.4 Viikkolepo

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

Edellä mainitusta poiketen keskeytymättömässä kolmivuorotyössä (TAM37) ei keskimääräisyyttä tarkastella, vaan viikoittaisen yhdenjaksoisen vapaa-ajan tulee olla 24 tuntia viikossa.

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

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

Työntekijällä ei ole oikeutta tässä kohdassa tarkoitettuun korvaukseen, jos hän on ollut poissa työstä vuosiloman tai muun vapaapäivän takia viikon aikana siten, että työvuorojen väliin jää keskeytymättömässä vuorotyössä 24 tuntia ja muissa työaikamuodoissa 35 tuntia.

7.5 Työajan seuranta

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

8 § Hätätyö

Hätätyötä voidaan teettää työaikalain 19 §:n mukaisesti. Luottamushenkilölle ja työsuojeluvaltuutetulle varataan mahdollisuus liittää lausuntonsa työsuojeluviranomaiselle tehtävään hätätyöilmoitukseen. Ilmoituksesta annetaan jäljennös työsuojeluvaltuutetulle.

9 § Työvuoroluettelo ja työajantasoittumissuunnitelma

Työvuoroluettelo- ja tasoittumissuunnitelma annetaan työaikalakia noudattaen.

10 § Työaikamuodon muutokset ja palkkaus

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

III PALKKAUS

11 § Töiden järjestäminen

Työnantaja määrittää yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa tarvittavan henkilöstöresursoinnin ja toimintatavat. Erityistä huomiota yhteistyössä tulee kiinnittää henkilöstön oikeaan lukumäärään.

Henkilöstöresursoinnin ja toimintatapojen määrittämisessä otetaan huomioon työntekijöiltä edellytettävät ammattitaitovaatimukset ja työturvallisuusnäkökohdat.

12 § Palkkaus

12.1 Palkkauksen perusteet ja palkan maksu

Työntekijän palkkauksen perusteena on tuntipalkka tehtyjen tuntien mukaisesti. Työntekijän tuntipalkka muodostuu työn vaativuuden mukaisesta palkasta ja henkilökohtaisesta palkanosasta. Tuntipalkan lisäksi maksetaan työehtosopimuksen määräysten mukaisesti työaikamuotokohtaista ansiolisäprosenttia, vuorolisiä ja lauantailisiä.

Palkka maksetaan kahden viikon jaksoilta. Palkkapäivä on palkkakauden jälkimmäisen viikon perjantai, jolloin maksetaan edellisen palkkakauden palkat. Jos palkkapäivä osuu pyhäpäiväksi, vapunpäiväksi tai itsenäisyyspäiväksi, maksetaan palkka edellisenä arkipäivänä.

Paikallisesti voidaan sopia palkkapäivästä toisin.

12.2 Palkkausjärjestelmä

Palkkausjärjestelmä sovitaan paikallisesti tehtaittain. Palkkausjärjestelmä perustuu tehtävän vaativuuteen ja työntekijän käytettävyyteen, työvoiman joustavaan käyttöön ja henkilökohtaiseen osaamiseen. Palkkausjärjestelmässä määritellään tehtävät ja tuntipalkat tehtävissä sekä henkilökohtainen palkanosa. Palkkausjärjestelmässä sovitaan ylläpito ja tarkastelun periaatteet. Ylläpito ja tarkastelu suoritetaan kerran vuodessa. Mikäli tuotantoyksikön toiminnassa tapahtuu rakenteellisia muutoksia, tarkastetaan palkkausjärjestelmä vastaamaan muuttunutta tilannetta.

Tämän kohdan mukaisesti sovittuja tuntipalkkoja noudatetaan työehtosopimuksen osana.

Palkkausjärjestelmää koskevat erimielisyydet voidaan saattaa osapuolten ja tarvittaessa ratkaisulautakunnan käsiteltäväksi. Asian saattaminen ratkaisulautakuntaan edellyttää, että osapuolet ovat käyneet neuvotteluja palkkausjärjestelmän rakentamisesta.

Siirtymäajan sääntö

Tehtäväkohtaiset tuntipalkat ovat 31.12.2021 päättyneiden paikallisten palkkausjärjestelmäsopimusten mukaiset, kunnes uusi palkkausjärjestelmä on sovittu ja otettu käyttöön. Paikallinen palkkausjärjestelmä sovitaan 31.12.2022 mennessä.

Siirtymäaikana noudatetaan aiemman syksyllä 2021 irtisanotun paikallisen palkkausjärjestelmäsopimuksen sääntöjä soveltuvin osin. Tällä tarkoitetaan tilanteita, joissa määritetään tehtäväkohtaista tuntipalkkaa uusille, tehtävästä toiseen siirtyville työntekijöille tai tehtäväkokonaisuuksien muuttuessa.

12.3 Henkilökohtainen palkanosa

Henkilökohtainen palkanosa on 1–10 % työntekijän perustuntipalkasta. Ennen ensimmäistä henkilökohtaisen suorituksen arviointia em. palkanosa on 4 % työntekijän perustuntipalkasta. Palkkausjärjestelmässä määritellään henkilökohtaisen palkanosan arviointiperusteet esimerkiksi työntekijän käytettävyyden, suorituksen, yhteistyötaitojen ja osaamisen. Henkilökohtaisen palkanosan työntekijälle määrittelee työnantaja palkkausjärjestelmässä sovitun arviointikriteeristön puitteissa.

Työntekijän esihenkilö arvioi työntekijän suorituksen kerran vuodessa ja hänen esihenkilönsä vahvistaa arvioinnin.

Työehtosopimuksen palkantarkistusten paikalliset erät kohdistetaan henkilökohtaisiin palkanosuuksiin, ellei paikallisesti toisin sovita. Paikallisten erien kohdentamista jatketaan, kunnes työehtosopimuksessa ja paikallisissa palkkausjärjestelmäsopimuksissa henkilökohtaiselle palkanosalta määritellyt edellytykset on osapuolten yhteisen näkemyksen mukaan täytetty. Kohdennusten jälkeen tehdastasolla arvioinneissa käytetään hajontaa niin, että tehdastason henkilökohtainen osuus on keskimäärin vähintään 4 %.

12.4 Ansiolisäprosentti

Työaikamuotokohtaista ansiolisäprosenttia maksetaan niissä työaikamuodoissa, joissa ansiolisäprosenttia tarvitaan tasaamaan vuonna 2022 tehtyä palkkamutosta kausipalkasta tuntipalkkaan. Ansiolisäprosenttiin on viety työajanlyhennykseen liittyviä korvauksia ja erillisiä päättyneitä palkkaelementtejä, kuten kausipalkkojen ja tuntipalkkojen erotus, joulun- ja juhannuskäynnin kausipalkan perusosa, saunailisän muutos lauantailliseksi. Ansiolisäprosentin määrässä on lisäksi huomioitu korkeammat vuorolisät.

12.5 Palkkaus muutostilanteissa

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

Jos työntekijä siirretään alempipalkkaiseen tehtävään, palkkaa ei alenneta ennen kuin 14 vuorokautta on kulunut siirrosta tehdyn ilmoituksen jälkeen ja työntekijä on siirtynyt uuteen työhön.

Jos työntekijä siirretään korkeampipalkkaiseen työhön, korottuu hänen palkkansa heti uuden työn alkaessa.

Mikäli ammattitautivaaran alaisena työskentelevä työntekijä siirretään terveydellisistä syistä väliaikaisesti muihin tehtäviin ei hänen säännöllisen työajan ansiotaan (vakiolisineen) tämän siirron johdosta alenneta.

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

13 § Keskituntiansio

Keskituntiansiota käytetään palkan ja korvausten maksamisen laskentaperusteena työehtosopimuksessa erikseen mainituissa tapauksissa. Kun työntekijälle maksetaan keskituntiansiota, vuorolisiä tai muita keskimääräiseen lisään sisältyviä palkaneriä ei makseta.

Keskituntiansio muodostetaan lisäämällä vuosineljänneksen lopussa voimassa olevaan tuntipalkkaan keskimääräinen lisä. Keskimääräinen lisä saadaan laskemalla yhteen työntekijälle edelliseen vuosineljännekseen sisältyvien palkanmaksukausien aikana tuntipalkan lisäksi maksetut lisät. Lisien yhteissumma jaetaan saman ajanjakson aikana tehdyillä työtunneilla. Mikäli työntekijälle ei ole maksettu palkkaa vuosineljänneksen aikana, käytetään keskituntiansiona edellisen vuosineljänneksen keskituntiansiota.

Keskimääräiseen lisään lasketaan mm.

- lauantailisä
- vuorotyölisät
- työnopastuslisät
- luontoisetukorvaukset ja
- palkkakauden aikana tapahtuneet tuntipalkan tilapäiset muutokset

Keskimääräiseen lisään ei lasketa mm.

- ansiolisäprosenttia
- yli- ja sunnuntaityökorotuksia
- juhlapyhäkorotuksia
- viikkolepokorvauksia

- hälytys- ja varallaolokorvauksia
- henkilöstön edustajien korvauksia
- palvelusvuosikorvauksia
- sairasajanpalkkaa
- vuosilomapalkkaa ja lomarahaa
- tai muun kuin tehdyn työajan lisiä.

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

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

14 §Työnopestuslisä

Työnopestus on suunnitelmallista koulutustoimintaa. Työnopestuksessa uusi työntekijä koulutetaan työnopestajan avulla ennalta laaditun ja hyväksytyt työnopestusohjeen mukaan. Työntekijälle, jonka kanssa on sovittu työnopestustehtävien suorittamisesta, maksetaan siltä ajalta, kun hän oman työnsä ohella suorittaa opastustyötä ennalta laaditun opastusohjeen mukaisesti erillisenä tuntikohtaisena korvauksena 10 % hänen keskituntiansiostaan. Paikallisesti voidaan sopia muustakin korvauksesta.

15 §Vuorolisät ja lauantailisä

15.1 Vuorolisät

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

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

Vuorolisien suuruus:

- iltavuoro on 150 senttiä/tunti
- yövuoro on 300 senttiä/tunti

Vuorotyössä maksetaan ylityön ajalta sen vuoron mukainen vuorotyölisä, jonka aikana ylityö tehdään. Vuorolisät korotetaan ylityön prosentilla.

- kolmivuorotyössä iltavuoron jälkeen tehdyiltä tunneilta (ylityö) maksetaan yövuorolisä korotettuna.

- kaksivuorotyössä iltavuoron jälkeen iltavuoron jälkeen tehdyiltä tunneilta maksetaan iltavuorolisä korotettuna

15.2 Ilta- ja yötyölisät (TAM15, TAM17)

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

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

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

Ilta- ja yötyölisää ei sovelleta 17 §:ssä mainittuina joulun ja juhannuksen juhlapyhäjaksoina tehtävään työhön.

15.3 Lauantailisä

Lauantain klo 06:00 ja sunnuntain klo 06:00 välisenä aikana maksetaan työntekijälle kultakin työtunnilta lisä, joka on 442 senttiä.

16 § Arkipyhäkorvaus työaikamuodoissa TAM15, TAM25, TAM35 ja TAM36

Työntekijälle maksetaan työaikamuodoissa TAM15, TAM25 ja TAM35 muuksi viikonpäiväksi kuin lauantaksi tai sunnuntaiksi sekä TAM36 muuksi viikonpäiväksi kuin sunnuntaiksi sattuvalla pyhäpäivältä, itsenäisyyspäivältä, jouluaatolta, ensimmäiseltä ja toiselta joulupäivältä, uudenvuodenpäivältä, loppiaiselta, pitkäperjantailta, toiselta pääsiäispäivältä, vapunaaton iltatai yövuorolta, vapunpäivältä, helatorstailta ja juhannusaatolta arkipyhäkorvauksena 8 tunnin palkka keskituntiansion mukaan, mikäli työt tällaiseksi päiväksi keskeytetään ja se muuten olisi ollut työntekijän työpäivä.

Arkipyhäkorvaus maksetaan kuitenkin vain työntekijälle, jonka työsuhte on yhtäjaksoisesti kestänyt vähintään 2 viikkoa ennen kyseistä arkipyhää ja edellyttäen, että:

- työntekijä on ollut työtuntijärjestelmän mukaisesti työssä, vuosilomalla, palkallisella sairauspoissaoloajalla viimeisenä arkipyhää edeltäneenä ja myös sitä lähinnä seuraavana työpäivänä; tai
- työntekijä on ollut työtuntijärjestelmän mukaisesti työssä vain joko arkipyhää edeltäneenä tai sitä seuraavana työpäivänä, jos poissaolo toisena näistä päivistä on tapahtunut työnantajan luvalla tai johtunut työntekijän vuosilomasta tai palkallisesta sairauspoissaolosta.

Arkipyhänä töissä olevalle työntekijälle maksetaan arkipyhäkorvauksen sijasta työajan palkkaa. Arkipyhäkorvausta ei huomioida keskituntiansiossa eikä lomapalkassa.

17 § Sunnuntai- ja juhlapyhäkorotukset

Sunnuntaina tai työaikalaissa tarkoitettuna kansallisena juhlapäivänä tehdystä työstä maksetaan työaikalaain mukainen korotettu palkka (100 %). Samoin maksetaan korotettu palkka itsenäisyyspäivänä ja vapunpäivänä tehdystä työstä niitä koskevien erillislakien mukaisesti.

Tehdystä työstä alla mainittuina juhlapyhäaikoina, maksetaan 200 prosentilla korotettu palkka, joka sisältää sunnuntai- ja ylityökorotukset:

- Sunnuntaiksi sattuvana itsenäisyyspäivänä;

- Uudenvuodenaaton kello 14.00 ja seuraavan arkipäivän aamun kello 06.00 välisenä aikana, päivätyössä kello 07.00 välisenä aikana;
- Pääsiäislauantain klo 14.00 ja pääsiäisen jälkeisen tiistain klo 06.00 välisenä aikana päivätyössä kello 07.00 välisenä aikana; ja
- Helluntaiaaton kello 22.00 ja helluntain jälkeisen aamun kello 06.00 välisenä aikana päivätyössä kello 07.00 välisenä aikana.

Tehdystä työstä alla mainittuina juhlapyhäaikoina, maksetaan 200 prosentilla korotettu palkka, joka sisältää sunnuntai- ja ylityökorotukset:

- Joulun juhlapyhäjakso alkaa jouluaaton aattona klo 22.00 ja päättyy tapaninpäivän jälkeisenä aamuna klo 06.00.
- Juhannuksen juhlapyhäjakso alkaa juhannusaaton aattona klo 22.00 ja päättyy juhannuksen jälkeisenä maanantaina klo 06.00.

Mikäli paikallisesti sovitaan, on joului- ja juhannuspyhäjaksojen työskentely mahdollista edellä mainituista korotusosista poiketen alemmilla kustannuksilla (100 prosentilla korotettu palkka).

SOV. Paikallisesti voidaan sopia siitä, että joului- ja juhannuspyhäjaksojen tunneille maksetaan tuntipalkalle 100 prosentin korotusosa sekä ansiolisäprosentti 100 % korotuksella.

Päivätyöntekijälle maksetaan juhlapyhäkorvaus myös joulun juhlapyhäjaksoa välittömästi seuraavana sunnuntaina tehdystä työstä.

Jos työnteko säännöllisenä työaikana edellä mainittuna juhlapyhäaikoina perustuu työntekijän aloitteeseen liukuvan työajan puitteissa, ei edellä tarkoitettua korotettua palkkaa makseta.

Jos paikallisesti on sovittu työvuorokauden alkamisesta 7 §:stä poikkeavasti niin edellä mainitut ajankohdat siirtyvät vastaavasti.

SOV. 200 % korotus tarkoittaa tuntipalkka + 2 x tuntipalkka

Sunnuntain ja juhlapyhäien säännöllisen työajan tunneille maksetaan tuntipalkalle ansiolisäprosentti 100 % tai 200 % korotuksella.

Sunnuntain ja juhlapyhäien säännöllisen työajan ilta- ja yövuorolisille sekä mahdolliselle lauantailisille maksetaan vastaavat (100 % tai 200 %) korotukset kuten työtunnille.

18 § Työskentely helatorstaiviikon lauantaina

Helatorstaiviikon lauantaina tehdyiltä säännöllisen työajan tehdyiltä työtunneilta maksetaan työntekijöille ylimääräinen tuntipalkka työaikamuuodoissa TAM17, TAM27 ja TAM37. Tähän palkanosaan ei makseta työaikamuotokohtaista ansiolisäprosenttia, ilta- ja yövuorolisää tai lauantailisää.

19 § Ylityökorvaukset

19.1 Vuorokautinen ylityö

Työ, jota tehdään lain tai työehtosopimuksen mukaisen säännöllisen vuorokautisen työajan lisäksi, on vuorokautista ylityötä.

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

Mikäli kolmivuorotyössä työskentelevä työntekijä joutuu jatkamaan työskentelyään välittömästi säännöllisen työvuoronsa päätyttyä, katsotaan tehty työ vuorokautiseksi ylityöksi, vaikka vuorokausi vaihtuisi.

19.2 Viikoittainen ylityö

19.2.1 Pääsääntö

Viikoittaista ylityötä on työ, joka ylittämättä säännöllistä vuorokautista työaika ylittää työehtosopimuksen mukaisen säännöllisen viikoittaisen työajan.

Keskimääräiseksi järjestetyssä työajassa viikoittaista ylityötä on työ, joka kunakin viikkona ylittää työtuntijärjestelmän mukaan asianomaisen työviikon säännölliseksi vahvistetun työtuntimäärän. Lisäksi edellytetään, että vapaapäivän siirtämisestä kyseistä viikkoa koskien ei ole sovittu.

Keskimääräiseksi järjestetyn työajan ylityömääräyksiä täydennetään 26.9.2022 alkavan palkkakauden alusta lähtien seuraavalla pöytäkirjamerkinällä:

Työtuntijärjestelmän mukaisena vapaapäivänä tehtävä työ korvataan siten kuin viikoittaisesta ylityöstä on sovittu, silloin kun työntekijällä ei ole seuraavien hyväksyttävien syiden takia ollut työviikon työtuntijärjestelmän mukaisina työpäivinä mahdollisuutta tehdä työtä niin monta tuntia, että se vastaisi hänen säännöllistä viikoittaista työaikaansa: vuosiloma, työehtosopimuksen mukainen työajanlyhennysvapaa, joulun ja juhannuksen työskentelystä ansaittu juhlapyhävapaa, liukuvassa työajassa kokonaisena työpäivänä pidettävän saldovapaa, 31.12.2021 päättyneen työehtosopimuksen aikana kertynyt v-päivä, työnantajan määräämä koulutus, lomautus, reservinharjoitus, sairauspoissaolo, työehtosopimuksen mukainen työntekijän alle 10-vuotiaan lapsen sairaudesta johtuva poissaolo, karanteeni, raskausvapaa, vanhempainvapaa tai omaishoitovapaa.

Osa-aikatyötä tekevälle työntekijälle korvaus viikoittaisesta ylityöstä tulee kyseeseen, jos todellinen tehty työaika ylittää työehtosopimuksen mukaisen viikoittaisen työajan.

Työntekijän siirtyessä säännönmukaisesta työvuorostaan toiseen tai vaihtaessaan työaikamuotoa, katsotaan siirtymisviikolla viikoittaisiksi ylityötunneiksi ne tunnit, jotka ylittävät 40 viikkotuntia.

Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan 8 ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka. Työaikamudoissa 17, 27 ja 37 tehdystä viikoittaisesta ylityöstä maksetaan kuitenkin 100 %:lla korotettu palkka.

Työviikon kaikki ylityöt korvataan 100 %:lla korotetulla palkalla, kun viikoittaisesta ylityötä on maksettu 8 tunnilta.

19.2.2 Arkipyhäviikon lauantai TAM15, TAM25 ja TAM35

Mikäli yksi- tai kaksivuorotyössä tai keskeytyvässä kolmivuorotyössä oleva työntekijä, jolla on kiinteät vapaapäivät (TAM 15, TAM25 tai TAM35) työskentelee uudenvuoden-, loppiais-, vappu-, helatorstai- ja itsenäisyyspäiväviikon lauantaina tai joulun ja pääsiäisen jälkeisenä lauantaina, korvataan kyseisenä päivänä tehty työ, kuten viikkoylityö.

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

19.3 Yöllä tehty ylityö

Kello 22.00 - 06.00 välisenä aikana tehdystä ja päivätyössä kello 22.00 ja 07.00 välisenä aikana ylityöstä maksetaan 100 %:lla korotettu palkka.

SOV.

Jos säännöllinen työaika on sovittu alkavaksi kello 06.00, maksetaan 100 %:lla korotettu palkka mainittuun kellon aikaan saakka. Liukuvassa työajassa ei muodostu tämän kohdan mukaista ylityötä.

20 § Hälytysraha

Hälytysluonteisesta työstä, johon työntekijä kutsutaan säännöllisen työajan ulkopuolella hänen poistuttuaan työpaikalta ja työ aloitetaan 12 tunnin sisällä kutsusta, maksetaan työn ajalta maksettavan palkan lisäksi kahden tunnin keskituntiansiota vastaava korvaus ilman korotuksia (ylityö- sunnuntaikorotus tai muita korotuksia).

Hälytysluonteisesta työstä maksetaan vähintään yhden tunnin työpalkka, vaikka työ kestäisi alle tunnin. Hälytysrahaa ei makseta, jos kutsu töihin tulee työntekijän kanssa sovittuna varallaoloaikana tai ylityöstä on sovittu työntekijän kanssa ennakolta.

21 § Sairausajan palkka

21.1 Sairaudesta annettava selvitys

Työkyvyttömyydestä tulee ilmoittaa viipymättä työnantajalle.

Sairausajan palkanmaksu edellyttää, että työntekijä esittää vaadittaessa sairaudestaan lääkärintodistuksen tai poissaolostaan terveydenhoitoviranomaisen määräyksen. Paikallisesti voidaan sopia, että työterveyshoitajan antama todistus on riittävä peruste sairausajan palkan maksamiseksi.

21.2 Sairausajan palkanmaksu

Sairausajan palkka maksetaan tuntipalkkana, jonka lisäksi maksetaan työtuntijärjestelmän mukaiset vuorotyö- ja lauantailisät sekä ansiolisäprosentti. Sairausajan palkassa huomioidaan työtuntijärjestelmän mukaisesti sunnuntai, arkipyhä ja juhlapyhäjaksojen korotukset. Kesken työvuoroa sairastuneelle maksetaan palkka työvuoron loppuun.

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

Sairausajan palkka maksetaan alla olevan taulukon mukaisesti kalenteriajanjakson sisään osuvilta työvuoroluettelon mukaisilta työpäiviltä seuraavasti:

Työsuhde jatkunut yhdenjaksoisesti ennen työkyvyttömyyden alkua	Ajanjakso kalenteripäivinä
vähintään 6 kuukautta, mutta alle 5 vuotta	35 päivää

5 vuotta, mutta alle 10 vuotta	42 päivää
10 vuotta tai kauemmin	84 päivää

21.3 Saman sairauden uusiutuminen ja sairastuminen eri sairauteen

Samana sairauden uusiutuessa enintään 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolloin viimeksi maksettiin sairausajan palkkaa tai sairauspäivärahaa, on sairausajan palkan maksamisen edellytyksenä se, että työntekijä esittää yrityksen työterveyslääkärin tai työnantajan hyväksymän muun lääkärintodistuksen sairaudestaan työnantajan vaatiessa.

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

Sairausajan palkan maksujaksot lasketaan yhteen, jos sama sairaus uusiutuu 30 päivän kuluessa siitä päivästä, kun työntekijälle viimeksi suoritettiin työnantajan maksamaa sairausajan palkkaa tai sairausvakuutuslain mukaista sairauspäivärahaa.

Jos työntekijä sairastuu eri sairauteen sairauspoissaolonsa aikana tai sen jälkeen, katsotaan sairauspoissaolot samaksi työkyvyttömyydeksi, jos työntekijä ei ole ollut sairauksien välissä työkykyisenä työssä.

21.4 Sairausajan palkanmaksu alle 6 kk työsuhteessa

Työntekijällä, jonka työsuhte on kestänyt vähemmän kuin 6 kuukautta maksetaan palkka ensimmäisen sairauspäivän alusta, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä enintään siihen saakka, kunnes sairausvakuutuslain mukainen oikeus sairauspäivärahaan alkaa. Sairausajan palkkaa ei kuitenkaan makseta, jos sama sairaus uusiutuu 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolta on viimeksi suoritettu sairausvakuutuslaissa tarkoitettua päivärahaa.

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

21.5 Päivärahojen yhteensovitus

Siltä ajalta, jolta työnantaja on työntekijälle maksanut sairausajan, äitiys- tai isyysvapaan palkan, on hän oikeutettu nostamaan itselleen palautuksena työntekijälle tulevan sairaus-, äitiys- tai isyyspäivärahan siihen verrattavan korvauksen. Jos päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta ei työntekijästä itsestään johtuvista syistä makseta tai jos se maksetaan vähäisempänä kuin mihin hänellä lain mukaan olisi ollut oikeus, on työnantajalla oikeus vähentää sairausajan- tai äitiysvapaan palkasta se päiväraha tai sen osa, mikä työntekijän laiminlyönnin johdosta on jäänyt suorittamatta.

21.6 Sairauspoissaolo omalla ilmoituksella lyhyessä poissaolossa

Työntekijällä on oikeus siitä itse ilmoittamalla olla sairauden vuoksi poissa työstä ja saada sairausajan palkkaa enintään kolmen vuorokauden pituiselta ajanjaksolta.

Pidemmän sairaudesta johtuvan poissaolon yli kolmen päivän osuudesta tulee antaa 21.1 kohdan mukainen selvitys.

Sairauspoissaolo omalla ilmoituksella on mahdollista seuraavia periaatteita noudattaen:

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

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

21.7 Äitiys- ja isyysvapaan palkka

Työsuhteen jatkuttua vähintään kuusi kuukautta, äitiysvapaalla olevalle työntekijälle maksetaan työvuorojärjestelmän mukainen palkka yhteensä 35 työ- ja työajanlyhennyspäivältä ja jos työsuhde on jatkunut vähintään 5 vuotta yhteensä 45 työ- ja työajanlyhennyspäivältä. Äitiysvapaan palkka maksetaan säännönmukaisina palkanmaksupäivinä äitiysvapaan alusta lukien.

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

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

Muilta osin tässä kohdassa määrätyn palkan maksamiseen sovelletaan 21.2 ja 21.5 kohdan määräyksiä.

21.8 Lääkärintarkastukset

Työnantaja korvaa 21.2 kohdan mukaisesti ansionmenetyksen sairauden toteamiseksi välttämättömän lääkitarkastuksen ja tarkastukseen liittyvän lääkärin määräämän laboratorio- tai röntgentutkimuksen ajalta, ellei työntekijä ole saanut vastaanottoa työajan ulkopuolella.

Ansionmenetyks korvataan myös seuraavissa tapauksissa:

- Sellaisen lääkitarkastuksen ajalta, jossa todetaan työntekijän sairaus.
- Lääkärin tutkimustoimenpiteestä johtuneen, enintään vuorokauden kestäneen työkyvyttömyyden ajalta.
- Työntekijä on otettu sairausoireiden vuoksi sairaalaan tarkkailtavaksi tai tutkittavaksi.
- Kroonisen sairauden edellyttämän lääkitarkastuksen ajalta edellyttäen, että kysymyksessä on ao. erikoisalan lääkärin suorittama tarkastus hoidon määrittelemiseksi.
- Sairauden olennaisesti pahentuessa, minkä vuoksi työntekijän on ollut tarpeen hakeutua lääkitarkastukseen.
- Hoidon määrittelemiseksi tarpeellisen asianomaisen erikoisalan lääkärin tarkastuksen ajalta, jossa annetaan määräys apuvälineen esim. silmälasien hankkimiseksi.

- Muun aikaisemmin todetun sairauden hoidon määrittelemiseksi tarpeellisen lääkärintarkastuksen ajalta vain, jos lääkärinpalveluja ei ole saatavissa työajan ulkopuolella.
- Syöpäsairauden edellyttämän hoitotoimenpiteen aiheuttaman työkyvyttömyyden ajalta.

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

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

21.9 Lakisääteiset terveystarkastukset

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

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

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

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

21.10 Hammassairaudet

Jos äkillinen hammassairaus ennen hoitotoimenpiteitä aiheuttaa työntekijän työkyvyttömyyden, joka vaatii samana päivänä tai saman työvuoron aikana annettavaa hoitoa, maksetaan työntekijälle ansionmenetyksen korvaus 21.2. kohdan mukaisesti hoitotoimenpiteen ajalta, mikäli hänen ei onnistu saada hoitoa työajan ulkopuolella. Työkyvyttömyys ja hoidon kiireellisyys osoitetaan hammaslääkärin antamalla todistuksella.

22 § Vuosilomat

22.1 Vuosilomalaki ja lomapalkkasopimus

Työntekijän vuosilomiin nähden noudatetaan voimassa olevaa lainsäädäntöä ja tätä työehtosopimusta.

Työntekijälle maksetaan normaaleina palkanmaksupäivinä vuosiloman aikana vuosilomapalkkaa samassa suhteessa kuin lomaa pidetään, ellei toisin ole sovittu.

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

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

Loman määräytymisvuoden ansiota laskettaessa loman määräytymisvuotta (1.4.–31.3.) vastaavat palkkakaudet (II, III, IV ja I tilastovuosineljänneksittäin).

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

Mikäli työntekijän vuosiloma alkaa tai päättyy kesken yövuoron, työntekijää ei kutsuta työhön vajaaksi yövuoroksi.

22.2 Työssäolopäivien veroiset päivät

Työssäolon veroisia päiviä vuosiloman pituutta laskettaessa ovat vuosilomalaisissa säädettyjen työssäolopäivien lisäksi:

- Keskeytymättömässä kolmivuorotyössä (TAM37) tämän työehtosopimuksen mukaisia työajan tasaamiseksi annettavia työvuoroluettelon mukaisia vapaapäiviä, kuitenkin vähennettynä asianomaiseen kalenterikuukauteen sisältyvien päivätyöntekijöiden tavanomaisten vapaapäivien lukumäärällä;
- Tämän työsopimuksen 6 §:ssä tarkoitetut työajanlyhennysvapaat ja juhlapyhistä ansaittavat työajanlyhennysvapaat;
- Enintään 12-tuntisia työvuoroja koskevan paikallisen sopimuksen perusteella annettavat tasaamisvapaat;
- Ammattiyhdistyskoulutukseen enintään yhden kuukauden pituisiin kursseihin käytetyt työpäivät; ja
- Paperiliiton liittokokoukseen, liittovaltuustoon, liiton hallitukseen tai työttömyyskassan kokoukseen sekä SAK:n edustajiston kokoukseen osallistumisen ajalle osuvat työvuorot. Työntekijän tulee vapautusta pyytäessään esittää asianmukainen selvitys kokoukseen osallistumiseen tarvitsemastaan ajasta

22.3 Loman sijoittaminen alle 30 lomapäivään oikeutetuilla

Jos työntekijällä ei ole oikeutta täyteen vuosilomaan, määräytyy hänen säännöllinen työaikansa vuosilomajakson aikaisen työvuorojärjestelmän mukaan.

22.4 Loman antaminen tuotantoseisokin yhteydessä

Tuotannollisista syistä aiheutuneen seisokin johdosta voidaan vuosiloma antaa kaikille lomaryhmille samanaikaisesti yhdenjaksoisena.

22.5 Vuosiloman siirto työntekijän sairastuessa

Työntekijän sairastuessa niin että hänen vuosilomansa siirtyy myöhemmin pidettäväksi, maksetaan sairausajan palkka vuosiloman ajalle työvuorojärjestelmään sisältyvien työvuorojen mukaisesti. Sairauspoissaolo omalla ilmoituksella ei oikeuta vuosiloman siirtoon.

22.6 Lomallelähtöraha

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

Lomallelähtörahan laskentaperuste on I vuosineljänneksen jälkeen 3. palkkakauden alkaessa voimassa oleva keskituntiansio korotettuna 3,4 prosentilla. Mikäli edellä mainittua I neljänneksen keskituntiansiota ei ole käytettävissä, käytetään maksuhetkellä voimassa olevaa keskituntiansiota (13 §).

22.7 Vuosilomapalkka ja lomakorvaus

1) Työntekijän 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.

22.8 Lomakorvaus työsuhteen päättyessä

Työsuhteen päättyessä lomakorvaus maksetaan 22.7 kohdan mukaan lasketun lomapalkan mukaisesti. Lisäksi maksetaan lomallelähtörahana kultakin vuosilomalain lomaan oikeuttavalta kuukaudelta 13 tunnin palkka voimassa olevan keskituntiansion (13 §) mukaan.

IV ERINÄISET KORVAUSMÄÄRÄYKSET

23 § MATKAKUSTANNUKSET JA PÄIVÄRAHAT

23.1 Matkakustannusten korvaaminen

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

Työtehtävien edellyttämät matkat tehdään tarkoituksenmukaisella tavalla siten, ettei matkaan kulu enempää aikaa eikä siitä aiheudu kustannuksia enemmän, kuin tehtävien hoitaminen välttämättä vaatii.

23.2 Työmatkan alkaminen ja päättyminen

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

23.3 Kunnossapitotyöntekijöiden työkomennuksen ilmoittamismenettely

Pääasiallisesti kunnossapitotehtävissä työskentelevälle ilmoitetaan työkomennuksesta viimeistään kolmantena matkaa edeltävänä päivänä.

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

23.4 Matkustusajan palkka

Matkustamiseen käytetyltä säännölliseltä työajalta maksetaan työntekijälle hänen keskituntiansiotansa vastaava korvaus. Mikäli matkustaminen on tapahtunut säännöllisen työajan jälkeen, maksetaan työntekijälle säännöllisen työajan tuntipalkkaa vastaava korvaus siten, että matkustusajan palkkaa sekä palkkaa säännölliseltä työajalta suoritetusta työstä maksetaan yhteensä enintään 16 tuntiin vuorokaudessa. Mikäli työntekijälle on järjestetty makuupaikka, ei klo 21.00–07.00 väliseltä ajalta suoriteta mainittua korvausta.

23.5 Oikeus päivärahaan

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

23.6 Oman auton käyttö

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

23.7 Ateriakorvaus

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

23.8 Majoittumiskustannukset

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

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

23.9 Työskentely ulkomailla

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

Sovittavia asioita voivat olla muun muassa:

-palkka

-työaika ja ylityö

-vuosiloma

-majoitus

-vakuutukset

-sairastuminen

-verotus

-matkat ja kotona käynti

-keskeytys

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

Ulkomaan päivärahat

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

24 § Palvelusvuosikorvaus

24.1 Palvelusvuosikorvauksen määrä

Työntekijälle maksetaan hänen keskituntiansionsa ja työsuhteensa keston perusteella määräytyvä palvelusvuosikorvaus.

Palvelusvuosikorvaus määräytyy tilastovuosineljänneksen viimeiseen päivään yhtäjaksoisesti jatkuneen työsuhteen perusteella seuraavasti:

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

Työsuhteen kestoaikaa laskettaessa otetaan huomioon kaikki työsuhteet UPM-Kymmene Oyj:n ja sen tytäryhtiöiden palveluksessa edellyttäen, että työsuhde on kestänyt vähintään 3 kuukautta ja työsuhteiden välillä on ollut enintään 3 kuukauden pituinen katko, ellei työsuhteen päätyminen johdu TSL 7:2 §:ssä tarkoitetusta työntekijän henkilöön liittyvästä perusteesta. Tätä määräystä noudatettaessa ennen 10.2.2020 päättyneitä työsuhteita ei huomioida.

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

Työsuhteen kesto aika ei kartu työntekijän ollessa hoitovapaalla, opintovapaalla tai kun työsuhde on muutoin lepäävä.

24.2 Oikeus palvelusvuosikorvaukseen ja sen maksaminen

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

SOV.

Hoitovapaalla olevalle työntekijälle maksetaan kultakin palvelusvuosisuorituksen maksupäivää edeltävän vuosisuorituksen vuosilomaan oikeuttavalta kuukaudesta 1/3 palvelusvuosisuorituksesta.

Vuosisuoritukselta, jona työntekijän työsuhde päättyy tai hän lähtee suorittamaan asevelvollisuuttaan, maksetaan kultakin vuosilomaan oikeuttavalta kuukaudesta 1/3 palvelusvuosisuorituksesta.

Asevelvollisuuttaan ja asepalvelustaan suorittamassa olevalle työntekijälle ei makseta palvelusvuosisuoritusta.

Palvelusvuosisuoritusta ei oteta huomioon lomanmääräytymisvuoden ansiossa.

Työkyvyttömyyden jatkuttua niin pitkään, ettei vuosilomaa enää kerry vuosilomalain 7 §:n 2 momentin 2 ja 3 kohtien mukaisesti, ei palvelusvuosisuoritusta enää makseta. Kyseiseltä vuosisuoritukselta, jolloin vuosiloman kertyminen lakkaa, työntekijälle maksetaan kultakin palvelusvuosisuorituksen maksupäivää edeltävän vuosisuorituksen vuosilomaan oikeuttavalta kuukaudesta 1/3 palvelusvuosisuorituksesta.

24.3 Palvelusvuosisuorituksen vaihtaminen vapaaksi

24.3.1 Osittain työkykynsä menettäneet

Kalenterivuoden aikana maksettavat palvelusvuosisuoritukset voidaan vaihtaa yhdenjaksoiseksi enintään neljän viikon pituiseksi vapaaksi tuotannon järjestämisen kannalta tarkoituksenmukaisena aikana. Tällainen oikeus on 50 vuotta täyttäneellä työntekijällä, jonka työsuhde UPM-Kymmene Oyj:ssä tai sen tytäryhtiöissä on jatkunut vähintään 20 vuotta ja hän on menettänyt siinä määrin työkykyään, ettei hän enää voi

suorittaa entistä tehtäväänsä ja hänet on siirretty toisiin tehtäviin 12.2 kohdan perusteella.

24.3.2 55 vuotta täyttäneet

Työhyvinvoinnin lisäämiseksi ja työssäjaksamisen edistämiseksi 55 vuotta täyttäneellä työntekijällä, jonka työsuhde on UPM-Kymmene Oyj:n tai sen tytäryhtiöiden palveluksessa kestänyt yhdenjaksoisena vähintään 20 vuotta, on oikeus ilmoittamalla siitä työnantajalle ennen kalenterivuoden alkua, enintään kahden palvelusvuosikorvauksen vaihtamiseen vapaaksi kalenterivuoden aikana. Ilmoitus sitoo työntekijää.

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

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

Vapaan aikana työntekijälle maksetaan palkka työtuntijärjestelmän mukaisesti työpäiviltä ja mahdollisilta työajanlyhennysvapailta ja työvuorot ovat työssäolon veroista aikaa vuosiloman ja mahdollisten työajan lyhennysvapaiden ansainnassa.

Mikäli työntekijän työsuhde päättyy ennen vapaan pitämistä, korvataan pitämättä jäänyt vapaa-aika voimassa olevan keskituntiansion mukaan. Kertoimena käytetään 24.1 kohdan kerrointa.

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

Tämän määräyksen mukaista oikeutta ei ole työntekijällä, jolla on oikeus palvelusvuosikorvauksen vapaaksi vaihtamiseen 24.3.1 kohdan perusteella.

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

25 §Muita määräyksiä

25.1 Yhteiskunnalliset luottamustehtävät

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

SOV. KUNNALLISET LUOTTAMUSTEHTÄVÄT

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

työpaikalleen ansion tästä alenematta. Työntekijä on velvollinen heti tiedon saatuaan ilmoittamaan työnantajalle kokousajankohdasta.

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

Samoin perustein korvaus suoritetaan myös verotuksen oikaisulautakunnan kokouksiin osallistumisista.

SOV.

Maksaminen edellyttää, että poissaolo sattuu työntekijän säännöllisen työvuoron ajalle. Työntekijän on ilmoitettava poissaolostaan työnantajalle viipymättä siitä tiedon saatuaan ja hoidettava poissaolonsa tarpeetonta työajan menetystä välttämällä.

25.2 50- ja 60-vuotispäivät

Toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevalla työntekijällä on oikeus saada palkallisesti vapaaksi 50- ja 60-vuotispäiväkseen sattuvat työvuoronsa. Kolmivuorotyössä vapaita ovat juhlapäivän kanssa samalle kalenterivuorokaudelle sattuvat yövuorot.

25.3 Lähiomaisen hautauspäivä tai oma hääpäivä

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

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

25.4 Lapsen sairastuminen

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

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

Poissaoloajalta maksetaan palkka myös, jos toinen ansiotyössä oleva puoliso ei sairauden, matkan, työskentelystä, opiskelusta tai koulutukseen osallistumisesta johtuvan toisella paikkakunnalla asumisen, asevelvollisuuden suorittamisen tai reservin kertausharjoituksiin osallistumisen tai muun sellaisen tilapäisen esteen vuoksi voi hoitaa lasta eikä muuta hoitoa saada järjestetyksi. Poissaolosta on annettava 21.1. kohdan mukainen selvitys.

SOV.

Tätä kohtaa sovellettaessa opiskelu rinnastetaan ansiotyöhön.

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

Lapsen sairastuessa kesken työpäivän maksetaan palkka lapsen sairastumispäivältä työvuoron loppuun. Saman sairastumisen johdosta on vain toisella vanhemmista oikeus poissaoloon.

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

Palkallinen poissaolo on työssäolon veroista aikaa vuosiloman pituutta määrättäessä.

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

Lapsen sairastumisessa noudatetaan 21.6. kohdan sairauspoissaoloa omalla ilmoituksella koskevia määräyksiä.

Työnantajalla on tarvittaessa oikeus vaatia työntekijältä poissaolosta 21.1 kohdan mukainen selvitys.

Yrityskohtaiset ohjeet oman sairauden ilmoittamisesta koskevat myös lapsen sairaudesta ilmoittamista.

25.5 Kutsunta

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

25.6 Reservin harjoitukset

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

SOV.

Työajanlyhennysvapaat kuluvat reservin harjoitusten aikana. Työntekijä saa työajanlyhennysjaksolta normaalin palkan sekä valtion maksaman reserviläispalkan.

25.7 Poissaoloajan palkka ja poissaolosta ilmoittaminen

Kohdissa 25.1–25.6 kohdissa tarkoitettu poissaoloajan palkka maksetaan, kuten sairausajan palkasta on 21.2 kohdassa määrätty.

SOV. Maksaminen edellyttää, että poissaolo sattuu työntekijän säännöllisen työvuoron ajalle.

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

25.8 Vaikeasti sairaan lapsen hoito

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

25.9 Ryhmähenkivakuutus

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

V SUHDEMÄÄRÄYKSET

26 § Luottamushenkilöt ja työsuojeluvaltuutetut ja ammattiosaston toimihenkilöt

26.1 Paperiteollisuuden yleissopimuksen soveltaminen

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

26.2 Pääluottamushenkilö

26.2.1 Tehtävät ja toimialue

Paperiliiton paikallisen ammattiosaston ja työnantajan yhdyshenkilönä toimii työpaikan pääluottamushenkilö tai hänen estyneenä ollessaan varapääluottamushenkilö.

Pääluottamushenkilön tehtävänä on toimia ammattiosaston edustajana työehtosopimuksen ja työlainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa.

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

Mikäli pääluottamushenkilö ei säilytä edellisessä kappaleessa tarkoitetuista syistä asemaansa, noudatetaan yleissopimuksen jälkisuojaa koskevaa määräystä.

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

Jos sama henkilö valitaan sekä pääluottamushenkilöksi että työsuojeluvaltuutetuksi, hänen oikeutensa työstä vapautukseen ja lisäkorvaukseen määräytyy laskemalla yhteen työntekijöiden lukumäärään perustuvat työstä vapautusajat ja lisäkorvaukset.

26.2.2 Työstä vapautus

Päáluottamushenkilölle annetaan luottamushenkilötehtäviensä hoitamista varten viikoittain vapaa-aikaa edustamiensa työntekijöiden lukumäärän mukaan seuraavasti:

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

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

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

SOV. Luottamushenkilöiden ja työsuojeluvaltuutettujen työstä vapautusajalta kertyy asianomaisen työaikamuodon mukaisia työajanlyhennysvapaita

26.2.3 Siirto päivätyöhön

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

Jos päáluottamushenkilö on kokonaan työstä vapautettu, pyritään päáluottamushenkilön kanssa käytävät neuvottelut järjestämään säännöllisenä työaikana.

26.2.4 Palkan muodostaminen ja tarkastaminen

Vuorotyöstä päivätyöhön siirretylle päáluottamushenkilölle muodostetaan tuntipalkka seuraavasti:

- keskeytymättömästä vuorotyöstä siirrettäessä henkilön keskituntiansio kerrotaan luvulla 1,336.
- jatkuvasta 1- ja 2-vuorotyöstä siirrettäessä henkilön keskituntiansio kerrotaan luvulla 1,267.

Päivätyöstä tai keskeytyvistä työaikamuodoista päáluottamushenkilölle siirtyvän työntekijän keskituntiansio kerrotaan luvulla 1,102.

Tuntipalkkaa maksetaan sekä tehdyllä työajalla, että työehtosopimuksen kohdan 25.2.2 mukaiselta työstä vapautuksen ajalta, kuitenkin enintään 40 viikkotyötuntiin asti.

SOV.

Yllä oleva laskentatapaa sovelletaan vain tämän työehtosopimuksen voimaantulon jälkeen aloitaviin uusiin päáluottamushenkilöihin, joille ei ole muodostettu päáluottamushenkilön tuntipalkkaa 31.12.2022 päättyneen paperiteollisuuden työehtosopimuksen mukaisesti.

Niille pääluottamushenkilöille, jotka olivat pääluottamushenkilön tehtävässä paperiteollisuuden työehtosopimuksen päättyessä 31.12.2021 ja joille on muodostettu em. sopimuksen mukainen palkka, sovelletaan siten muodostettua tuntipalkkaa pääluottamushenkilön tehtävän päättymiseen asti.

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

26.2.5 Palkkaus luottamustehtävän päätyttyä

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

Luottamustehtävien päätyttyä pääluottamushenkilö sijoitetaan lähtökohtaisesti entiseen tai sitä lähinnä vastaavaan tehtävään.

26.2.6 Toimitilat

Työnantajan tulee varata pääluottamushenkilölle tarkoituksenmukainen ja lukittava huonetila, kun edustettavia on 50.

Työnantajan tulee antaa tarvittaessa tarkoituksenmukainen ja lukittava huonetila, kun edustettavia on alle 50.

26.2.7 Annettavat tiedot

Työnantajan tulee neljännesvuosittain toimittaa pääluottamushenkilölle, työsuojeluvalltuutetulle ja asianomaisen työosaston luottamushenkilölle ylityö- ja hätätyötuntiluettelot, joita työnantaja lain mukaan on velvollinen pitämään.

Työntekijöiden palkkalistat on pidettävä pääluottamushenkilön nähtävänä paikallisesti sovittavalla tavalla.

26.2.8 Varapääluottamushenkilö

Pääluottamushenkilö estyneenä ollessa toimii hänen sijaisenaan varapääluottamushenkilö.

Varapääluottamushenkilön ollessa pääluottamushenkilön sijaisena-työajanlyhennysvapaat eivät kulu vaan siirtyvät myöhemmin annettaviksi.

26.3 Työosaston luottamushenkilö

26.3.1 Toimialue ja tehtävät

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

SOV.

Työosastoista sovittaessa tulee kiinnittää huomiota mm. siihen, että sovitut toimialueet ovat tarkoituksenmukaisia ja kattavuudeltaan sellaisia, että ne edistävät neuvottelujärjestelmän mukaista asioiden käsittelyä. Arvioinnissa on otettava huomioon

mm. kysymyksessä olevan työosaston työntekijöiden lukumäärä ja luottamushenkilön mahdollisuudet myös vuorotyö huomioon ottaen tavata osaston työntekijät.

26.3.2 Työstä vapautus

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

Luottamushenkilön jouduttua käymään neuvotteluja työnantajan edustajan kanssa lepoa varten tarkoitettuna aikana niin pitkään, ettei hänen työvuorolle saapumistaan voida pitää kohtuullisena, tulee luottamushenkilölle antaa vapautusta seuraavasta työvuorostaan ja hyvittää tästä aiheutuva ansion menetys.

26.3.3 Työosaston luottamushenkilön varahenkilö

Työosaston luottamushenkilölle voidaan valita varahenkilö.

Työosaston luottamushenkilön varahenkilön tehtävänä on luottamushenkilön ollessa lomalla tai muuten estyneenä, hoitaa luottamushenkilötehtävät.

26.4 Työsuojeluvaltuutettu

26.4.1 Tehtävät ja toimialue

Työsuojeluvaltuutettu toimii työntekijöiden ja työnantajan yhdyshenkilönä työsuojelua koskevilla asioilla.

Työsuojeluvaltuutetun toimialueeseen noudatetaan lisäksi tämän pykälän 2.1. kohdan toisen ja kolmannen kappaleen pääluottamushenkilön toimialuetta koskevia määräyksiä.

26.4.2 Työstä vapautus

Työsuojeluvaltuutetulle annetaan työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista varten viikoittain vapautusta työstä edustamiensa työntekijöiden lukumäärän mukaan seuraavasti:

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

Työsuojeluvaltuutetun tulee noudattaa säännöllistä työaikaa.

26.4.3 Siirto päivätyöhön, palkkaus ja toimitilat

Työsuojeluvaltuutetun siirto päivätyöhön, palkan muodostaminen ja tarkistaminen, palkkaus tehtävän päätyttyä ja toimitilan järjestäminen toteutetaan noudattaen tämän pykälän 2.4–2.6 kohtien määräyksiä.

26.4.4 Varavaltuutettu

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

26.4.5 Ansionmenetyksen korvaaminen

Työnantaja korvaa luottamushenkilölle ansionmenetyksen, joka aiheutuu paikallisista neuvotteluista työajalla työnantajan kanssa tai toimimisesta muuten tämän toimeksiannosta.

26.5 Lisäkorvaukset

26.5.1 Pääluottamushenkilön, työosaston luottamushenkilön ja ammattiosaston toimihenkilöiden lisäkorvaus

Pääluottamushenkilölle, työosaston luottamushenkilöille ja ammattiosaston toimihenkilöille maksetaan palkkakaussittain lisäkorvaus työntekijöiden lukumäärän ja asianomaisen pääluottamushenkilön keskituntiansion perusteella seuraavasti:

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

26.5.2 Kone-, sähkö-, tai automaatio-osastojen luottamushenkilön lisäkorvaus

Kone-, sähkö-, tai automaatio-osaston luottamushenkilölle maksetaan palkkakaussittain lisäkorvaus edustamiensa työntekijöiden lukumäärän ja asianomaisen luottamushenkilön keskituntiansion perusteella, jos luottamushenkilö edustaa vähintään puolta osaston työntekijöistä seuraavasti:

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

26.5.3 Työsuojeluvaltuutetun lisäkorvaus

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

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

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

26.5.4 Lisäkorvauksen jako ja maksu eri tilanteissa

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

Varapääluottamushenkilölle maksetaan pääluottamushenkilön ja osastonluottamushenkilön varahenkilölle osastonluottamushenkilön yhden palkkakauden lisäkorvaus kalenterivuoden kunkin neljänneksen viimeisenä palkanmaksupäivänä.

Pääluottamushenkilön tai osastonluottamushenkilön lisäkorvaus maksetaan varaluottamushenkilölle silloin, kun työnantajalla ei ole pää- tai osastonluottamushenkilölle palkanmaksuvelvollisuutta. Samalle henkilölle ei makseta sekä luottamushenkilön lisäkorvausta että varaluottamushenkilön lisäkorvausta samanaikaisesti.

Työosaston luottamushenkilöiden ja ammattiosaston toimihenkilöiden lisäkorvaus jaetaan ammattiosaston ehdotuksen mukaan.

26.6 Edustavuuden toteaminen

Pääluottamushenkilön, osaston luottamushenkilön ja osaston toimihenkilöiden ja työsuojeluvaltuutetun työstä vapautus ja lisäkorvaus määräytyvät kalenterivuosittain tammikuun 1. päivän työntekijälukumäärän mukaisesti ja muutokset lisäkorvauksessa ja työstä vapautuksessa toteutetaan kalenterivuoden kolmannen palkkakauden alusta lukien.

26.7 Ilmoitusvelvollisuus

26.7.1 Ammattiosaston ilmoitusvelvollisuus

Valituista luottamushenkilöistä ja työsuojeluvaltuutetuista ilmoitetaan kirjallisesti työnantajalle.

26.7.2 Työnantajan ilmoitus työsuhdeasioita hoitavasta henkilöstä

Työnantaja ilmoittaa luottamushenkilöille yrityksen puolesta neuvotteluja käyvät henkilöt heidän kanssaan.

26.8 Ammattiyhdistystoimintaan osallistuminen

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

26.9 Pääluottamushenkilön ja työsuojeluvaltuutetun työsuhdeturva

Työnantajan on harkitessaan pääluottamushenkilön tai työsuojeluvaltuutetun tai heidän varahenkilöidensä työsuhteen purkamista ilmoitettava asiasta asianomaisen ammattiosaston puheenjohtajalle tai varapuheenjohtajalle.

27 §Tiedottaminen, kokoontuminen työpaikoilla ja jäsenmaksuperintä

Paperiliiton ja sen paikallisten osastojen ilmoituksia ja tiedonantoja saadaan tehdasalueella kiinnittää vain työnantajan sitä varten osoittamille ilmoitustauluille.

Ammattiosastolla on mahdollisuus työajan ulkopuolella järjestää työsuhteasioita käsitteleviä kokouksia työpaikalla sopimalla työnantajan kanssa etukäteen.

Työnantaja pidättää, mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, Paperiliiton jäsenmaksun tilikausittain palkasta ja tilittää sen Paperiliiton nimeämälle pankkitilille. Työnantaja antaa selvitykset Paperiliitolle pidätetyistä jäsenmaksuista vuosineljänneksittäin.

28 §Paikallinen sopiminen

Työehtosopimusmääräysten mukainen paikallinen sopiminen on mahdollista joko luottamushenkilön ja työnantajan kesken tai työnantajan ja työntekijän kesken.

Työehtosopimusmääräysten mukainen paikallinen sopimus on mahdollista luottamushenkilön kanssa seuraavista asioista:

- Ulkopuolisen työvoiman käyttö (2 §)
- Säännöllinen työaika (6 §)
 - Työaikamuodon määräytyminen (paikallisesti voidaan sopia myös muiden kuin työehtosopimuksessa määriteltujen työaikamuotojen käytöstä työaikalain puitteissa)
 - Keskimääräinen työaika
 - Työviikon ja vuorokauden vaihtuminen
- Palkkausjärjestelmä (12 §)
- Lomapalkan maksaminen (TES 22.1)
- Työstä vapautuksen vaihtaminen korvaukseen (TES 26.2.2)
- Palkkaus luottamustehtävän päätyttyä (TES 26.2.5)
- Luottamusmiehen ja tsv tehtävien yhdistäminen (Yleissopimus 3.1.1)

Yksittäisen työntekijän kanssa voidaan sopia työehtosopimusmääräysten mukaisesti seuraavista asioista:

- Työntekijän aloitteesta kunkin juhlapyhäajaksosta ansaittavan työajanlyhennysvapaan korvaamisesta kahdeksan tunnin keskituntiansiota vastaavalla rahakorvauksella (TES 6.9.1)
- Päivittäisen lepotauon pituus (TES 7.1 §)
- Vuosiloman jakaminen ja sijoittaminen (TES 22.1.)

Luottamushenkilön kanssa tehty sopimus sitoo niitä työntekijöitä, joita luottamushenkilön on katsottava edustavan.

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

29 § Neuvottelujärjestysmääräykset

Jos tämän työehtosopimuksen tai sen perusteella sovittujen paikallisten sopimusten tulkinnasta syntyy erimielisyyttä, tulee paikallisten osapuolten pyrkiä selvittämään erimielisyys neuvottelemalla paikallisesti. Myös muut erimielisyydet tulee pyrkiä selvittämään neuvottelemalla paikallisesti.

Mikäli paikalliset neuvottelut eivät johda tulokseen, ja toinen osapuoli haluaa siirtää asian ratkaistavaksi tämän työehtosopimuksen osapuolten välille Paperiliiton ja UPM:n, erimielisyydestä laaditaan muistio. Muistiossa selvitetään lyhyesti erimielisyyden sisältö ja osapuolten kannat. Paikalliset osapuolet allekirjoittavat muistion.

Osapuolten välisestä neuvottelusta laaditaan pöytäkirja, jos toinen osapuoli niin vaatii.

Tämän jälkeen työehtosopimuksen tulkinnasta johtuva erimielisyys voidaan saattaa työtuomioistuimen ratkaistavaksi. Työtuomioistuinlain estämättä voidaan työrauhakanteeseen nostettu vastakanne saattaa työtuomioistuimen tutkittavaksi, vaikka asiasta ei osapuolten kesken ole neuvoteltu.

Tuomioistuimen sijaan osapuolet voivat yhdessä sopien saattaa erimielisyyden välimiesoikeuden ratkaistavaksi.

Paperiliiton edustajalla on oikeus käydä tutustumassa työpaikan olosuhteisiin ilmoitettuaan tästä työpaikan johdolle.

30 § Yhteistoiminta

Osapuolet ovat sopineet, että yhteistoimintalain 16-20 §, 23-24 §, 27 § sekä 44 § ovat tämän työehtosopimuksen osia. Erimielisyys yhteistoimintalain 44 §:n tarkoittamasta hyvityksestä ratkaistaan työehtosopimuksen mukaisessa sopimuksen tulkintamenettelyssä noudattaen yhteistoimintalaissa säädettyjä hyvityksen suuruuteen ja suorittamiseen vaikuttavia perusteita.

Työntekijällä ei ole oikeutta saattaa vaatimusta hyvityksen suorittamiseksi yleisen tuomioistuimen käsiteltäväksi. Jos työtuomioistuin ei kuitenkaan ole toimivaltainen käsittelemään tähän sopimukseen perustuvaa yhteistoimintalain 44 §:n mukaista vaatimusta hyvityksen suorittamisesta, voidaan vaatimus käsitellä yleisessä tuomioistuimessa.

Tämän sopimuksen osana olevaan yhteistoimintalain määräykseen liittyvää kysymystä ei voida saattaa yhteistoimintalain 46 §:n mukaisen seuraamuksen määräämiseksi yleisen tuomioistuimen käsiteltäväksi.

VI SOPIMUKSEN VOIMASSAOLOMÄÄRÄYKSET

31 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 22.4.2022 ja on voimassa 21.4.2026 saakka ja senkin jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä irtisanota.

Jos tämä sopimus kokonaisuudessaan tai joltakin osaltaan irtisanotaan, on irtisanottavan puolen viimeistään ensimmäisessä sopimusneuvottelussa annettava muutosehdotus vastapuolelle. Irtisanomisen tulee tapahtua todistettavasti. Sopimuspuolet ovat velvolliset irtisanomisen tapahduttua ryhtymään viivyttämättä neuvotteluihin uudesta sopimuksesta tai muutosehdotuksesta.

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

Helsingissä huhtikuun 22. päivänä 2022

UPM COMMUNICATION PAPERS OY

PAPERILIITTO R.Y.

IRTISANOMISSUOJASOPIMUS

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 § Yleinen soveltamisala

Tämä sopimus koskee toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomista työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilönsä liittyvästä syystä, työntekijän irtisanoutumista sekä niitä menettelytapoja, joita noudatetaan irtisanottaessa tai lomautettaessa työntekijöitä taloudellisista tai tuotannollisista syistä. Sopimus ei koske ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (531/2017) tarkoitettuja työsuhteita.

SOVELTAMISOHJE

Yleinen soveltamisala

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

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

Työsopimuksen purkamista työsopimuslain (55/01) 8 luvun 1 ja 3 §:n perusteella.

Työsopimuslain 1 luvun 3.2 §:n perusteella tehtyjä määräaikaista työsopimuksia.

Työsopimuksen purkamista koeaikana työsopimuslain 1 luvun 4.4 §:n perusteella.

Työsopimuksen irtisanomista taloudellisista ja tuotannollisista syistä työsopimuslain 7 luvun 3 ja 4 §:n perusteella.

Työsopimuslain 7 luvun 5, 7 ja 8 §:ssä mainittuja tapauksia (liikkeen luovutus, saneerausmenettely, työnantajan konkurssi ja kuolema).

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

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

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

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

2 § Irtisanomisen perusteet

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

SOVELTAMISOHJE

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

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

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

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

Irtisanomisperusteiden asiallisuuden ja painavuuden arvioinnissa on työsopimuslain mukaan muun ohella merkitystä työsopimuksesta tai laista johtuvien velvollisuuksien laiminlyömisestä tai rikkomisen vakavuudella.

Työntekijän henkilöön liittyvän 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 eivät katkaise työsuhdetta.

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

4 § Määräajan laskeminen

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

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.

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

Esimerkki 2

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

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

Irtisanomisajan kuluminen ja määräaikainen työsopimus

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

5 § 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 luvun 17 §:ssä on säädetty työnantajan kuittausoikeuden rajoituksista.

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

SOVELTAMISOHJE

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

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

6 § 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.

7 § 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

8 § Soveltamisala

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

9 § Irtisanomisen toimittaminen

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

10 § Työntekijän kuuleminen

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

SOVELTAMISOHJE

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

11 § Tuomioistuinkäsittely

Jollei työ sopimuksen irtisanomista koskevassa riidassa ole päästy sovintoon, sopimusosapuoli 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.

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 ammattiaan 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 luvun 3 §:ssä säädetyllä tavalla.

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

SOVELTAMISOHJE

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

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

III LOMAUTUS

14 § Lomauttaminen

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

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

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

15 § Ennakkoselvitys

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

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

16 § Lomautusilmoitus

Työnantajan on ilmoitettava lomautuksesta työntekijälle henkilökohtaisesti. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti edellä 13 §:n 1 – 2 kappaleen mukaan määräytyvää ilmoitusaikaa noudattaen.

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

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

Edellä 13 §:n 1 ja 2 kappaleessa tarkoitettua ilmoitusvelvollisuutta ei kuitenkaan ole, jos työnantajalla ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa

työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi tai joissa työnteon este johtuu työsopimuksen 2 luvun 12.2 §:ssä tarkoitetuista tapauksista.

Poikkeukset lomautusilmoituksen määräajoista

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

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

Työnantajan korvausvelvollisuus eräissä poikkeuksellisissa tilanteissa

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

Lomautuksen tapahduttua toistaiseksi sen kestolle ei ole asetettu enimmäisaikaa. Työntekijällä on lomautusaikana oikeus irtisanoa työnsopimus 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 työnsopimuksen 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 irtisanoa työnsopimuksensa lomautuksen kestänyttä yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää, hänellä on oikeus saada korvauksena irtisanomisajan palkkansa, kuten edellisessä kappaleessa on sovittu. Korvaus maksetaan työnsopimuksen 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.

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 2.4.2021 lomautusilmoituksen 17.4. alkavasta lomautuksesta hänelle ilmaantuu 10.4.2021 uutta työtä 7 päivän ajaksi.

Työnantaja voi uutta lomautusilmoitusta antamatta siirtää lomautuksen alkamisajankohtaa siten 7 päivällä eli 24.4.2021.

3. Lomautuksen keskeyttäminen

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

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

Työn alkamisesta ilmoittaminen

Jos lomauttaminen on tapahtunut toistaiseksi, on työnantajan ilmoitettava lomautetulle työntekijälle työn alkamisesta vähintään seitsemän päivää aikaisemmin, jollei toisin ole sovittu. Työntekijällä on tällöin oikeus irtisanoa lomautuksen ajaksi toisen työnantajan kanssa tekemänsä työsopimus sen kestosta riippumatta viiden päivän irtisanomisaikaa noudattaen. Määräyksen 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 luvun 5 §:n säännöksiä. Tämän säännöksen mukaan työntekijällä on oikeus käyttää hänelle palkkaetuna annettua asuinhuoneistoa sen ajan, jolloin työnteke 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 lain yleisestä asumistuesta (938/2014) 10 §:n nojalla vahvistettu paikkakunnalla kohtuulliseksi enimmäisasumismenoiksi neliometriä kohden. Vastikkeen perimisestä on ilmoitettava työntekijälle viimeistään kuukautta ennen maksuvelvollisuuden alkamista.

IV ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

17 § Työvoiman vähentämisyjärjestys

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

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

SOVELTAMISOHJE

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

17.1 Irtisanomista tai lomautusta koskeva ilmoitus luottamushenkilölle ja työvoimaviranomaiselle

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

18 § Takaisinottaminen

Työnantajan on tarjottava työtä tuotannollisella ja taloudellisella perusteella tai saneerausmenettelyn yhteydessä irtisanomalleen, TE-toimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä työsopimuslain mukaisen takaisinottoajan kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt.

SOVELTAMISOHJE

Työnantaja täyttää velvollisuutensa tiedustelemalla paikallisesta TE-toimistosta, onko irtisanottuja työntekijöitä hakemassa työtä sen välityksellä. Paikallisella TE-toimistolla tarkoitetaan sen paikkakunnan TE-toimisto, jonka alueella työtä on tarjolla. Työnantajan käännyttyä TE-toimiston puoleen, tekee toimisto tiedustelun perusteella työvoimatilauksen ja selvittää, onko sopimuksen 18 §:ssä tarkoitettuja työntekijöitä työnhakijoina. Samassa yhteydessä on syytä selvittää, onko sellaisia työntekijöitä edelleen työttöminä työnhakijoina, jotka yli 200 päivää kestäneen lomautuksen jälkeen ovat työsopimuslain 5 luvun 7.3 §:n perusteella itse irtisanoneet työsuhteensa. Työnhakijat ilmoitetaan työnantajalle ja entisille työntekijöille annetaan tavanomaiseen tapaan työhönosoitukset.

19 § Seuraamusjärjestelmä

Sen lisäksi, mitä sopimuksen 12 §:n 4 kappaleessa on sovittu, työnantajaa ei voida tuomita sopimuksessa tarkoitettujen korvausten lisäksi myöskään työehtosopimuslain 7 §:n mukaan maksamaan hyvityssakkoa siltä osin kuin kysymyksessä on työehtosopimukseen perustuvien mutta sinänsä samojen velvollisuuksien rikkominen, joista sopimuksen mukainen korvaus on määrätty.

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

Muutoin seuraamusjärjestelmän osalta noudatetaan aiemmin vallinnutta käytäntöä.

20 § Voimaantulomääräys

Tämä sopimus tulee voimaan 22.4.2022 ja on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajalla.

UPM COMMUNICATION PAPERS OY:N JA PAPERILIITTO RY:N VÄLINEN YLEISSOPIMUS

1 § YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

1.1 Perusoikeudet

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

1.2 Työnjohto-oikeus

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

1.3 Ennakoilmoitus työtaistelusta

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

2 § Yhteistoiminta työpaikoilla

2.1 Kehittämistoiminta

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

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

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

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

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

2.2 Uudelleenkoulutus

Kehittämistoiminta vaatii yrityksissä uudelleenkoulutustoimintaa. Uudelleenkoulutukseen on kiinnitettävä entistä enemmän huomiota yrityksissä

kehittämistoimintaa ja saneerausprojekteja suoritettaessa. Tällöin on uudelleen koulutusta suunnattava sekä uuden teknologian sisältäviin tehtäviin ryhtyville että uusiin tehtäviin siirtyville.

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

2.3 Projektiyhteistyö

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

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

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

2.4 Yhteistoiminnan toteuttaminen

Työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminta voi tapahtua pysyväisluonteisessa neuvottelukunnassa, kehittämishankkeiden toteuttamiseksi perustettavissa 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.

2.5 Yhteistoimintaelin

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

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

On tärkeää, että kehittämistoimien suunnittelu ja käytännön toteuttaminen kytketään läheisesti yrityksen henkilöstöpolitiikkaan, erityisesti henkilöstön työhön ottoon, tasa-

arvon edistämiseen, sisäisiin siirtoihin, koulutukseen, tiedotukseen, työsuojeluun, työkyvyn ylläpitämiseen ja työpaikkaterveydenhuoltoon.

2.6 Tyky-toiminta

Työkykyä ylläpitävä toiminta työpaikoilla on linjajohdon, henkilöstöhallinnon, työterveyshuollon ja työsuojeluorganisaation yhteistyötä. Työkykyä ylläpitävän toiminnan periaatteet, joilla ylläpidetään työssä olevien henkilöiden työkykyä ja työssä selviytymistä, sisällytetään työsuojelun toimintaohjelmaan tai työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan.

Sovittaessa voidaan edellä mainitut periaatteet sisällyttää myös työpaikalla laadittavaan kehittämistoiminta- tai muuhun vastaavaan suunnitelmaan. Työsuojelupäällikön ja -valtuutetun tehtävänä on osallistua suunnitelman laatimiseen, toteuttamiseen ja seurantaan.

2.7 Työterveyshuolto

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

Asian käsittely ja esityksen tekeminen näistä terveystarkastuksista kuuluu ensisijaisesti työsuojelutoimikunnalle.

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

- työterveyshuollon aloittamisen ajankohta ja järjestämistapa
- terveydenhuollon ammattihenkilöiden määrä ja laatu
- lakisääteiset toimintamuodot
- vapaaehtoinen muu ehkäisevä toiminta
- sairaanhoitotoiminta
- terveyshuollon ammattihenkilöiden osallistuminen asiantuntijoina työsuojelutyöhön
- työterveyshuollon toimitilat.

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

Sairausvakuutuslain 13 luvun 4 §:n 2 momentin mukaan työsuojelutoimikunnalle, tai mikäli tätä ei ole, työsuojeluvaltuutetulle on varattava tilaisuus lausunnon antamiseen työterveyshuollon korvaushakemuksesta. Korvaushakemuksen yhtenä osana on toimintakertomus, jonka runkona käytetään Kansaneläkelaitoksen tähän tarkoitukseen

laatimaa mallia. Korvaushakemuksesta mahdollisesti ilmenevät yksilöidyt palkkatiedot ovat tietoja, joita ei esitetä työsuojelutoimikunnalle tai työsuojeluvaltuutetulle.

3 § Yhteistoimintatehtävät ja -organisaatiot

3.1 Luottamushenkilöitä koskevat määräykset

3.1.1 Valitseminen

Luottamushenkilöllä tarkoitetaan tässä sopimuksessa, ellei sopimuksen tekstistä muuta ilmene, ammattiosaston valitsemia pääluottamushenkilöitä ja työosaston tai sitä vastaavan yksikön luottamushenkilöä. Ammattiosastolla tarkoitetaan tässä sopimuksessa Paperiliitto r.y:n rekisteröityä alayhdistystä.

Luottamushenkilön tulee olla asianomaisen työpaikan työntekijä ja perehtynyt työpaikan olosuhteisiin sen työntekijänä. Mikäli työpaikkaa varten on valittu vain yksi luottamushenkilö, on hän tämän sopimuksen tarkoittama pääluottamushenkilö.

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

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

3.1.2 Neuvottelujärjestys

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

3.2 Työsuojelua koskevat määräykset

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

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

3.2.1 Tehtävät

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, työsuojeluasiahenkilön tehtävänä on osallistua toimialueeltaan 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.

3.2.2 Työsuojeluasiahenkilö

Työsuojeluasiahenkilöiden valinnasta, lukumäärästä, tehtävistä ja toimialueesta sovitaan paikallisesti samojen valintaperusteiden mukaisesti kuin mitä työehtosopimuksen kohdan 25.3.1 on luottamushenkilön valinnasta sovittu. Lisäksi on otettava huomioon työsuojeluriskit ja muut työoloihin vaikuttavat tekijät. Työsuojeluasiahenkilön valitsevat työpaikan työntekijät keskuudestaan.

3.2.3 Toimikunta

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

3.2.4 Soveltamisalan rajoitus

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

4 § Luottamushenkilöiden ja työsuojeluvaltuutetun sekä työsuojeluasiahenkilön asemaa koskevat määräykset

4.1 Vapautus työstä

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

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

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

4.2 Ansionmenetyksen korvaaminen

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

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

4.3 Asema

4.3.1 Työsuhde

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

4.3.2 Toimitilat

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

4.3.3 Palkka- ja siirtosuoja

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

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

4.3.4 Ammattitaidon ylläpitäminen

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

4.3.5 Työsuhdeturva

Taloudelliset ja tuotannolliset perusteet sekä yksilöturva

Jos yrityksen työvoimaa irtisanotaan tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei pääluottamushenkilöä, työsuojeluvaltuutettua tai ammattiosaston puheenjohtajaa saa irtisanoa tai lomauttaa ellei tuotantoyksikön toimintaa keskeytetä kokonaan. Mikäli pääluottamushenkilön, työsuojeluvaltuutetun tai ammattiosaston puheenjohtajan kanssa yhteisesti todetaan, ettei hänelle voida tarjota hänen

ammattiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

Muu luottamushenkilö kuin pääluottamushenkilö 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.

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

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

Ehdokassuoja

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

Jälkisuoja

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

Korvaukset

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

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

Varahenkilöt

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

5 § TYÖNANTAJAN TIEDOTTAMISVELVOITTEET

5.1 Palkkatilasto- ja henkilöstötiedot

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

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

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

5.2 Työaikakirjanpito

Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus perehtyä hätä- ja ylityöstä työaikalain mukaisesti laadittuun luetteloon siten kuin siihen on luottamushenkilöllä lain mukaan oikeus.

5.3 Tietojen luottamuksellisuus

Pääluottamushenkilö saa edellä mainitut tiedot luottamuksellisena tehtäviensä hoitamista varten.

5.4 Säädökset

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

5.5 Yritystä koskevat tiedot

Henkilöstön edustajille annettavista yrityksen taloudellista tilaa koskevista tiedoista säädetään yhteistoimintalaissa.

5.6 Salassapitovelvollisuus

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

6 § HENKILÖSTÖN KESKINÄINEN TIEDOTUSTOIMINTA JA KOKOUSTEN JÄRJESTÄMINEN

Paperiliitto r.y:n rekisteröidyllä ammattiosastolla ja työpaikalla olevalla osastolla tai työhuonekunnalla on oikeus järjestää työpaikalla tai muussa sovitussa tilassa kokouksia työmarkkina-asioissa tai työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä siten kuin sopijapuolten kesken tai työpaikalla vakiintuneen käytännön mukaisesti on sovittu.

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

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

7 § Koulutus

7.1 Ammatillinen koulutus

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

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

7.2 Yhteinen koulutus

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 työsuojeluasiahenkilöt 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 luottamushenkilön kesken.

Yhteistä koulutusta koskevia määräyksiä sovelletaan myös osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevaan koulutukseen. Koulutukseen osallistumisesta voidaan sopia myös työnantajan ja asianomaisen henkilön kesken. Osapuolet pyrkivät yhteistyössä toimenpiteisiin osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevan

koulutustarjonnan järjestämiseksi. Osapuolten koulutusryhmä seuraa em. koulutustarjonnan toteutumista.

7.3 AY-koulutus

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

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

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

7.4 Korvaukset

Kurssilta, joka järjestetään SAK:n tai Paperiliitto r.y:n koulutuslaitoksissa tai erityisestä syystä muualla, ja jonka liittojen välinen koulutustyöryhmä on hyväksynyt, työnantaja on velvollinen maksamaan luottamushenkilölle, varapääluottamushenkilölle ja työosaston varaluottamushenkilölle työsuojeluvaltuutetulle ja -varavaltuutetulle, yhteistoimintalain mukaiselle yt-neuvottelukunnan jäsenelle, yt-neuvottelukunnan perustaman koulutus-toimikunnan jäsenelle, työsuojelutoimikunnan jäsenelle ja työsuojeluasiahenkilölle heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta korvauksen ansionmenetyksestä, edellä mainituille luottamushenkilölle enintään kuukauden ajalta ja työsuojeluluottamustehtävissä oleville enintään kahden viikon ajalta. Samoin maksetaan korvaus edellä mainituissa koulutuslaitoksissa järjestettyjen luottamushenkilötoimintaan liittyvien koulutustilaisuuksien osalta ammattiosaston puheenjohtajalle enintään kuukauden ajalta, mikäli hän työskentelee yrityksessä, jossa on vähintään 100 asianomaisen alan työntekijää ja hänen johtamassaan ammattiosastossa on vähintään 50 jäsentä.

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

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

7.5 Sosiaaliset etuudet

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

7.6 Koulutiedotus

Työntekijälle, joka osallistuu yhteisesti sovitulla tavalla työnantajan kanssa tai tämän toimeksiannosta koulujen järjestämiin metsäteollisuuden toimintaa käsitteleviin tiedotustilaisuuksiin, maksetaan tästä aiheutuva säännöllisen työajan ansionmenetys.

8 § Sopimuksen sitovuus

Tämä sopimus on voimassa 22.4.2022 alkaen UPM Communication Papers Oy:n työehtosopimuksen osana

OSA-AIKATYÖHÖN LIITTYVIÄ TULKINTOJA TYÖEHTOSOPIMUKSEN SOVELTAMISALUEELLA

Palkan määräytyminen

Osa-aikatyöntekijän palkka maksetaan tehtyjen työtuntien mukaan tuntipalkkana.

Tuntipalkkaa korotetaan työehtosopimuksen määräyksien mukaisesti sunnuntaina, arkipyhinä ja juhlapyhinä tehdyiltä työtunneilta.

Työajanlyhennysvapaiden ansainta

TAM15, TAM25, TAM35

Työntekijät, jotka työskentelevät työaikamuodossa, jossa säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa ja 8 tuntia päivässä, ansaitsevat työajanlyhennysvapaita jokaiselta tekemältään säännöllisen työajan 8 tunnin työvuorolta.

Työajanlyhennysvapaat annetaan työvuoroista noudattaen työehtosopimuksen työajanlyhennysvapaiden antamista koskevia määräyksiä. Tätä määräystä sovelletaan myös TAM17 ja TAM27 työaikamuodoissa joulun ja juhannuksen juhlapyhäjakson työskentelystä.

Ylityökorvaukset

Osa-aikatyötä tekeväälle työntekijälle maksetaan ylityökorvaus vuorokautisesta ylityöstä työehtosopimuksen mukaan.

Työehtosopimuksen mukainen korvaus viikoittaisesta ylityöstä tulee kyseeseen, jos todellinen, tehty työaika ylittää työehtosopimuksen mukaisen viikoittaisen työajan.

Sairausajan palkka

Osa-aikatyöntekijän sairausajan palkkajakson pituus määräytyy työehtosopimuksen mukaisesti. Sairausajan palkkajakso on enintään sairausvakuutuslain mukaisen karenssiajan pituinen, jos työsuhde on kestänyt vähemmän kuin kuusi kuukautta. Jos työsuhde on kestänyt kuusi kuukautta tai enemmän, kuuluu sairausajanpalkkajakso sairastumispäivästä alkaen.

Sairausajan palkkaa maksetaan vain niiltä päiviltä, jotka olisivat olleet työntekijän työpäiviä, jollei hän olisi sairastunut.

Jos työntekijä on sairastunut aikana, jolloin hän ei ole ollut työehtosopimuksensa mukaan työssä, alkaa sairausajan palkkajakso kulua ensimmäisestä sellaisesta päivästä alkaen, joka työssä oltaessa olisi ollut hänen työpäivänsä.

Vuosiloman ansainta

Vuosiloman pituus määräytyy vuosilomalain pääsäännön mukaisesti. Vuosiloman ansainta edellyttää 14 työpäivää tai työpäivän veroista päivää kuukaudessa (VLL 6.1 §).

Toissijaisesti sovelletaan 35 tunnin sääntöä (VLL 6.2 §). Säännöksen soveltaminen edellyttää, että osa-aikatyötä koskevan työehtosopimuksen perusteella työntekijä on niin harvoina päivinä kuukaudessa työssä, ettei hänelle kerry ainoatakaan 14 työpäivää sisältävää kalenterikuukautta tai sopimuksesta johtuen vain osa kalenterikuukausista sisältää 14 työpäivää.

Eri sääntöjä ei sovelleta rinnakkain.

Vuosiloman antaminen

Vuosiloma annetaan ja siitä ilmoitetaan vuosilomalain ja työehtosopimusten mukaisesti.

Vuosilomalain mukaan kesä- ja talviloma on annettava yhdenjaksoisena (VLL 20.2 §). Osa-aikatyöhön nähden edellä todettu pääsääntö merkitsee, että vuosiloma kuuluu yhdenjaksoisesti sekä työskentelyjakson että poissaolojaksojen aikana, esimerkiksi osaaikaeläkeaika. Kaikki vuosilomalain mukaiset arkipäivät ovat tällöin lomapäiviä.

Vuosiloman jakaminen useampaan erään töiden käynnissä pitämiseksi välttämättömistä syistä tai työntekijän suostumuksella on mahdollista noudattaen vuosilomalain 20 §:n 2 momenttia.

Vuosilomapalkka

Osa-aikatyöntekijälle maksetaan vuosilomapalkka vuosiloman aikana normaaleina palkanmaksupäivinä seuraavasti, ellei toisin ole sovittu.

Osa-aikaisen työntekijän loma-ajan tuntipalkka ja lomakorvaus

Osa-aikaisen työntekijän loma-ajan palkka maksetaan normaaleina palkanmaksupäivinä. Palkkapäivänä maksetaan kultakin palkkakauteen sisältyvien lomapäivien osuus lomapalkan kokonaismäärästä.

Lomapalkka lasketaan lomapalkkasopimuksen ja vuosilomalain mukaisesti seuraavasti. Lomapalkkasopimuksen mukaan määräytyvä kerroin oikaistaan suhteessa osa-aikatyön määrään ja korotetaan alla olevan mukaisesti.

Mikäli henkilö työskentelee 40 %:a kokonaistyöajasta, mutta vähemmän kuin 50 %, tällöin lomapalkkasopimuksen mukaista kerrointa korotetaan keskeytymättömästä kolmivuorotyössä 20 %:lla ja muissa työaikamuodoissa 49 %:lla.

Mikäli henkilö työskentelee 50 %:a kokonaistyöajasta, mutta vähemmän kuin 60 %, tällöin lomapalkkasopimuksen mukaista kerrointa korotetaan keskeytymättömästä kolmivuorotyössä 12 %:lla ja muissa työaikamuodoissa 38 %:lla.

Mikäli henkilö työaika on 60 %:a kokonaisesta työajasta, tällöin lomapalkkasopimuksen mukaista kerrointa korotetaan keskeytymättömästä kolmivuorotyössä 4 %:lla ja muissa työaikamuodoissa 29 %:lla. Mikäli henkilön työaika on enemmän kuin 60 %:ia kokonaisesta työajasta niin lomapalkka maksetaan lomapalkkasopimuksen mukaan.

Lomallelähtöraha

Lomallelähtöraha maksetaan täytenä (13 tunnin palkka kultakin lomaan oikeuttavalta kuukaudelta), jos säännöllinen keskimääräinen vuorokautinen työaika on vähintään 4 tuntia. Työntekijän keskimääräisen työajan ollessa alle 4 tuntia vuorokaudessa maksetaan kultakin lomaan oikeuttavalta kuukaudelta keskimääräistä vuorokautista työaikaa vastaava korvaus keskituntiansion mukaan.

Palvelusvuosikorvaus

Palvelusvuosikorvaus maksetaan aina työsuhteessa olevalle työntekijälle. Merkitystä ei ole sillä, että palvelusvuosikorvauksen maksuajankohta sattuu aikaan, jolloin osa-aikatyöntekijä ei ole työssä.

Osa-aikatyössä vapaan säästäminen suhteutetaan kokoaikatyön ja työntekijän työsopimuksen mukaisen keskimääräisen viikkotyöajan suhteessa. Näin säästynyt vapaa pidetään kuten kokoaikaisessa työsuhteessa.

Työehtosopimuksen mukaan laskettu palvelusvuosikorvaus ositetaan työntekijän keskimääräisen viikoittaisen osa-aikatyön työajan ja kokoaikatyön työajan, 40 tuntia, suhteessa.

UPM COMMUNICATION PAPERS OY:N 2022–2026 TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

1 SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO

Työehtosopimus tulee voimaan 22.4.2022 ja on voimassa 21.4.2026 saakka.

Työehtosopimuksen palkkausta, säännöllistä työaika ja ylityötä koskevat määräykset, kuten ansiolisäprosentti, ilt- ja yövuorolisät, lauantailisä, juhlapyhäkorvaukset, arkipyhäkorvaus ja työajanlyhennysvapaat, tulevat voimaan työehtosopimuksen voimaantuloa lähinnä seuraavan täyden palkkakauden alusta. Ylityö korvataan edellä mainittuun ajankohtaan asti työaikalain säännösten lisäksi siten, että keskimääräisessä työajassa työvuoroluettelon mukaisena vapaapäivänä tehtävä työ korvataan kuten viikkoylityö.

2 PALKANTARKISTUKSET VUONNA 2022

Työntekijöiden tuntipalkkoja korotetaan 20.6.2022 alkavan palkkakauden alusta yleiskorotuksella, jonka suuruus on 29 senttiä.

Työehtosopimuksen 12.3. kohdan mukainen henkilökohtainen palkanosa otetaan käyttöön yleiskorotuksen lisäksi tehtävällä 10 sentin korotuksella, joka kohdistetaan henkilökohtaiseen palkanosaan 20.6.2022 alkavan palkkakauden alusta. Mikäli paikallinen palkkausjärjestelmäsopimus tehdään 20.6.2022 jälkeen, maksetaan paikallinen erä kuitenkin takautuvasti 20.6.2022 alkaen sen jälkeen, kun henkilökohtaisen palkanosan arviointiperusteet on paikallisesti sovittu.

3 PALKANTARKISTUKSET VUONNA 2023

Työntekijöiden tuntipalkkoja korotetaan 19.6.2023 alkavan palkkakauden alusta yleiskorotuksella, jonka suuruus on 19 senttiä.

Yleiskorotuksen lisäksi paikallisesti toteuttaviin palkankorotuksiin on 19.6.2023 alkavan palkkakauden alusta käytettävissä rahamäärä, jonka suuruus on 20 senttiä kertaa tehtaan työntekijöiden lukumäärä 31.3.2023. Paikallinen erä kohdennetaan henkilökohtaiseen palkanosaan ja se toteutetaan paikallisessa palkkausjärjestelmäsopimuksessa sovittujen arviointikriteereiden ja periaatteiden mukaisesti.

4 NEUVOTTELUT VUOSIEN 2024 JA 2025 PALKANTARKISTUKSISTA

Osapuolet neuvottelevat 21.3.2024 mennessä vuosia 2024 ja 2025 koskevista palkantarkistuksista. Mikäli osapuolet eivät pääse yhteisymmärrykseen palkantarkistuksista, kummallakin osapuolille on oikeus irtisanoa työehtosopimus päättyään 22.4.2024.

5 VUOROLISÄT JA LAUANTAILISÄ

Työehtosopimuksen voimaantulon jälkeen lähinnä seuraavan palkkakauden alkuun asti sovelletaan seuraavia vuorolisä ja lauantailisä: iltavuorolisä 137 senttiä/tunti ja yövuorolisä 246 senttiä/tunti.

Työehtosopimuksen 15 §:n mukaiset vuorolisät ja lauantailisä ovat työehtosopimuksen voimaantuloa lähinnä seuraavan palkkakauden alusta lukien seuraavat: iltavuorolisä 150 senttiä/tunti, yövuorolisä 300 senttiä/tunti ja lauantailisä 442 senttiä/tunti.

Työehtosopimuksen 15 §:n mukaiset vuorolisät ja lauantailisä ovat 19.6.2023 alkavan palkanmaksukauden alusta lukien seuraavat: iltavuorolisä 153 senttiä/tunti, yövuorolisä 306 senttiä/tunti ja lauantailisä 451 senttiä/tunti.

6 ANSIOLISÄPROSENTTI JA TYÖAJANLYHENNYSVAPAA

Tämän työehtosopimuksen työaikamuotokohtaisia ansiolisäprosentteja ja työajanlyhennysvapaataulukoita sovelletaan palkanmaksukauden 25.4.2022 alusta lukien.

Edellä mainittuun päivämäärään asti sovelletaan seuraavia säännöllisen työajan tunneilta maksettavia työntekijän tuntipalkasta laskettavia ansiolisäprosentteja:

- TAM17, 9 %
- TAM27, 5,7 %
- TAM36, 8,3 %
- TAM37, 13,7 %

7 PALKKAUSJÄRJESTELMÄSOPIMUSTEN UUDISTAMINEN JA SUORITUSKOKOHTAISEN PALKANOSUUDEN KÄYTTÖNOTTO

Osapuolet toteavat, että työntekijöiden työn vaativuuden mukaisen tuntipalkan perusteeksi otetaan vuonna 2021 irtisanotun tehdaskohtaisen palkkasopimuksen mukaiset palkat.

Palkkausjärjestelmät uudistetaan 31.12.2022 mennessä paikallisesti. Palkkausjärjestelmässä määritellään henkilökohtaisen palkanosan arviointiperusteet esimerkiksi työntekijän käytettävyyden, suorituksen, yhteistyötaitojen ja osaamisen. Henkilökohtainen palkanosa on ennen ensimmäistä henkilökohtaisen suorituksen arviointia 4 % työntekijän perustuntipalkasta. Työehtosopimuksen palkantarkistusten paikalliset erät kohdistetaan henkilökohtaiseen palkanosaan, ellei paikallisesti toisin sovita.

Mikäli henkilökohtaisen palkanosan määrittelystä paikalliseen palkkausjärjestelmään ei päästä yksimielisyyteen, ratkaistaan asia osapuolten sopimassa ratkaisulautakunnassa erillisen pöytäkirjan mukaisesti. Asian saattaminen ratkaisulautakuntaan edellyttää, että osapuolet ovat käyneet neuvotteluja henkilökohtaisen palkan osan rakentamisesta. Työehtosopimuksen paikallista erää ei makseta ennen kuin osapuolet ovat tehdaskohtaisesti sopineet henkilökohtaisesta palkanosasta paikallisessa palkkausjärjestelmässä tai asia on ratkaistu ratkaisulautakunnassa.

8 SEURANTARYHMÄ

Työehtosopimuksella on sovittu siirtymisestä kausipalkasta tuntipalkkaan perustuvaan palkkaukseen. Osapuolet ovat sopineet tämän muutoksen suorittamisesta ansioneutraalisti keskimääräisen säännöllisen työajan vuosittaisen ansiotason osalta. Tämän varmistamiseksi sopimuksen osapuolet perustavat seurantaryhmän, joka

suorittaa vuoden kuluttua sopimuksen voimaantulosta vertailulaskennan, jolla varmistetaan edellä kerrotun palkkamuutoksen toteutuminen tarkoitetulla tavalla.

9 PALKANMAKSUTAKUU

Sopimuksen allekirjoituksella UPM Communication Papers Oy sitoutuu siihen, että sopimuskauden kahden ensimmäisen vuoden aikana (22.4.2022-21.4.2024) ei suljeta sen omistuksessa olevia paperikonelinjoja Suomessa.

Jos jokin paperikonelinja kuitenkin tästä huolimatta suljetaan, maksetaan irtisanotulle henkilöstölle palkka (kta) ja TES:n mukaiset erät 21.4.2024 saakka.

10 MUUTOSTURVA

Muutosturva

Jos taloudellisesta ja tuotannollisista syistä irtisanottu työntekijä siirtyy UPM konsernin ulkopuolelle toisen työnantajan palvelukseen tai tutkintoon tähtäävään koulutukseen, maksetaan hänelle työnantajan noudatettavana olevalta irtisanomisajalta palkka irtisanomisajan loppuun saakka.

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

Työllistymisen edistäminen rakennemuutostilanteissa

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

Samana tehdasalueen kaikkien tuotantoyksikköjen lopettamisen seurauksena taloudellisista tai tuotannollisista syistä irtisanotun työntekijän irtisanomissuojasopimuksen 19 §:n mukaista takaisinottoaikaa pidennetään kuudella kuukaudella.

Helsingissä 22. päivänä huhtikuuta 2022

UPM COMMUNICATON PAPERS OY

PAPERILIITTO R.Y.



www.upm.fi