

LIITE 1

Sovitut tekstimuutokset Kaupan työehtosopimukseen 14.2.2020

Tekstimuutokset tulevat voimaan 1.4.2020, ellei toisin todettu.

Nykyinen TES-kirjaus	Uusi TES-kirjaus (muutos vihreällä)
<p>3 § Työsopimus ja koeaika</p> <p>...</p> <p>3. Koeajan pituus on enintään 4 kuukautta.</p> <p>Jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30 kalenteripäivää kohden.</p> <p>8 kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa pidennyksineen olla enintään puolet työsopimuksen kestoajasta.</p> <p>Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä.</p>	<p>3 § Työsopimus ja koeaika</p> <p>...</p> <p>3. Koeajan pituus on enintään 6 4-kuukautta.</p> <p>Jos työntekijä on koeaikana ollut työkyvyttömyyden tai perhevapaan vuoksi poissa työstä, työnantajalla on oikeus pidentää koeaikaa kuukaudella kutakin työkyvyttömyys- tai perhevapaajaksoihin sisältyvää 30 kalenteripäivää kohden.</p> <p>8 12 kuukautta lyhyemmässä määräaikaisessa työsuhteessa koeaika saa pidennyksineen olla enintään puolet työsopimuksen kestoajasta.</p> <p>Työnantajan on ilmoitettava työntekijälle koeajan pidentämisestä ennen koeajan päättymistä.</p>
<p>5 § Työsuhteen päättäminen ja lomautus</p> <p>Irtisanomisaika</p> <p>---</p> <p>2. Työntekijän noudattama irtisanomisaika on:</p>	<p>5 § Työsuhteen päättäminen ja lomautus</p> <p>Irtisanomisaika</p> <p>---</p> <p>2. Työntekijän noudattama irtisanomisaika on:</p>

työsuhteen jatkuttua	irtisanomisaika
enintään 5 vuotta	14 päivää
yli 5 vuotta	1 kuukausi

työsuhteen jatkuttua	irtisanomisaika
enintään 5 vuotta	14 päivää
yli 5 vuotta	1 kuukausi

3. Konttorityöntekijöillä ja tukkumyyjillä voidaan 1. ja 2. kohdista poiketen sopia molempien osapuolten irtisanomisajaksi 1 kuukausi.

Jos työnantajan irtisanomisaika on 1. kohdan mukaan pidempi kuin tämän kohdan nojalla sovittu 1 kuukauden irtisanomisaika, työnantajan on noudatettava pidempää irtisanomisaikaa.

6 § Työaika

Työajasta sopiminen

Alle 37,5tuntia tekevän viikkotyöajan ollessa ilman perusteltua syytä työsopimuksessa sovittua työaika pidempi se sovitaan todellista viikkotyöaika vastavaksi.

Työnantaja ja alle 37,5 tuntia tekevä työntekijä tarkastelevat toteutuneen työajan ja työsopimustuntien vastaavuutta.

Toteutuneen viikkotyöajan tarkastelu on tehtävä vähintään puolen vuoden välein työnantajan määrittämänä ajankohtana. Tätä pidemmästä, mutta enintään vuoden mittaisesta tarkasteluvälistä on sovittava 23 §:n mukaisesti. Jos työpaikalla on luottamusmies, asiasta sovitaan hänen kanssaan.

Tarkastelussa on perusteltava kirjallisesti merkittävät poikkeamat työsopimustunteihin nähden. Mikäli tarkastelu johtaa työsopimustuntien korottamiseen, tämä toteutetaan seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien.

6 § Työaika

Työajasta sopiminen

Alle 37,5tuntia tekevän viikkotyöajan ollessa ilman perusteltua syytä työsopimuksessa sovittua työaika pidempi se sovitaan todellista viikkotyöaika vastavaksi.

Työnantaja ja alle 37,5 tuntia tekevä työntekijä tarkastelevat toteutuneen työajan ja työsopimustuntien vastaavuutta.

Toteutuneen viikkotyöajan tarkastelu on tehtävä vähintään puolen vuoden välein työnantajan määrittämänä ajankohtana. Tätä pidemmästä, mutta enintään vuoden mittaisesta tarkasteluvälistä on sovittava 23 §:n mukaisesti. Jos työpaikalla on luottamusmies, asiasta sovitaan hänen kanssaan.

Tarkastelussa on perusteltava kirjallisesti merkittävät poikkeamat työsopimustunteihin nähden. ~~Mikäli tarkastelu johtaa työsopimustuntien korottamiseen, tämä toteutetaan seuraavan palkanmaksukauden alusta lukien.~~

	<p>Mikäli tarkastelu johtaa työ sopimustuntien korottamiseen, korotetut sopimustunnit otetaan huomioon seuraavaksi suunniteltavan viikon tiedoissa. Toteuttamisajankohdasta voidaan työpaikkakohtaisesti (23 §:n mukaisesti) sopia toisin.</p>
	<p>Joustava kokoaikatyö (Voimaan 1.1.2021 alkaen)</p> <p><i>Joustavan kokoaikatyön tarkoitus</i></p> <p>Joustavalla kokoaikatyöllä tarkoitetaan menettelyä, jossa alle 37,5 tunnin sopimuksella työskentelevälle työntekijälle maksetaan täyttä kuukausipalkkaa. Kuukausipalkan vastineeksi työntekijä sitoutuu ottamaan vastaan työvuorolistalle etukäteen merkittyjen työvuorojen lisäksi ns. joustotunteja siten, että tunnit yhteensä vastaavat kokoaikatyötä.</p> <p>Järjestelyn tarkoitus on lisätä kokoaikatyön määrää. Joustavan kokoaikatyön ei ole tarkoitus korvata ns. tavanomaista kokoaikatyötä. Joustavan kokoaikatyön järjestelyyn kuuluva työntekijä on työajan tarkastelun piirissä (TES 6 §).</p> <p><i>Järjestelmän käyttöönotto</i></p> <p>Joustava kokoaikatyö voidaan ottaa käyttöön työpaikkakohtaisesti sopien (23 §:n mukaisesti). Jos työpaikalla on luottamusmies, sovitaan käyttöönotosta hänen kanssaan.</p> <p>Tämän lisäksi työnantaja ja työntekijä sopivat joustavasta kokoaikatyöstä työpaikkakohtaisesti (23 §:n mukaisesti). Sopimus voidaan tehdä alle 37,5 tuntia tekevän työntekijän kanssa ja aikaisintaan koeajan päättymisen jälkeen. Järjestelmän piirissä olevan työntekijän tasoittumisjakso voi olla enintään 26 viikkoa pitkä. Sopimus voidaan irtisanoa päättymään yhden (1) kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen. Sopimus päättyy sen tasoittumisjakson lopussa, jonka aikana irtisanomisaika päättyy. Sopimuksen päättymisen jälkeen työntekijä palaa työ sopimuksensa mukaiseen tuntimäärään.</p>

Joustavaa kokoaikatyötä koskevassa paikallisessa sopimuksessa sovittavat asiat

Työnantaja ja työntekijä sopivat seuraavista asioista:

1. työvuorolistaan etukäteen suunniteltavien työtuntien määrä. Etukäteen julkaistavaan työvuoroluetteloon tulee kuitenkin merkitä vähintään 22,5 tuntia viikkoa kohti (ns. listatunnit). Työnantaja ja työntekijä voivat tapauskohtaisesti sopia poiketa vähimmäismäärästä.
2. menettelyistä, joilla joustotunteja tarjotaan. Työvuorolistan täydentäminen joustotunneilla tulee ilmoittaa viimeistään 24 tuntia ennen kyseisen työvuoron alkamista.
3. ajankohdista, joina työntekijä on halukas tekemään joustotunteja. Työnantajan on pyrittävä tarjoamaan joustotunteja ensisijaisesti näinä ajankohtina.

Työntekijän kieltäytymisoikeus joustotunneista

Työntekijällä on oikeus kieltäytyä tarjotuista joustotunneista kuukausipalkkaa vähentämättä seuraavissa tilanteissa, vaikka ne tarjotaan yli 24 tuntia (tai muun sovitun ajankohdan) ennen työvuoron alkua

- työehtosopimuksen lepoaika- ja vapaapäivämääräykset eivät toteudu
- työntekijän kanssa on sovittu vapaasta
- työntekijällä on oikeus työehtosopimuksen 17 §:n mukaiseen vapaaseen
- työntekijä on poissa vuosiloman, sairauden taikka perhevapaan vuoksi.

Jos työntekijä kieltäytyy edellä mainittujen ilmoitusaikojen puitteissa tarjotuista joustotunneista, työnantajan tulee mahdollisuuksien mukaan tarjota vastaavat tunnit saman palkkakauden aikana. Työnantaja voi myös täydentää kyseisen työvuoron käyttämällä siihen vastaavan määrän vuosivapaatunteja. Viime kädessä työntekijän kyseisen palkkakauden palkasta voidaan vähentää ko. tuntimäärää vastaava palkka.

	<p>Tarjoamatta jääneitä tunteja ei voida vähentää palkasta.</p> <p>Muutoin joustavassa kokoaikatyössä noudatetaan työvuorosuunnittelua koskevia säännöksiä ja määräyksiä.</p> <p><i>Muut työehdot</i></p> <p>Lomapalkka lasketaan työehtosopimuksen 20 § 8.-11. kohtien mukaisesti eli prosentuaalisena lomanmääräytymisvuoden ansiosta.</p> <p>Sairausajan palkka maksetaan työehtosopimuksen mukaisesti. Sairausajan palkka maksetaan kuitenkin vähintään työehtosopimuksen mukaisilta tunneilta. Joka tapauksessa sairausajan palkan perusteena tulee olla vähintään 22,5 tuntia viikossa.</p> <p><i>Joustavaa kokoaikatyötä koskevan sopimuksen irtisanominen</i></p> <p>Työnantaja ja työntekijä voivat irtisanoa sopimuksen päättymään 23 §:n määräyksistä poiketen yhden (1) kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen. Sopimus päättyy sen tasoittumisjakson lopussa, jonka aikana irtisanomisaika päättyy.</p> <p>Sopimuksen päättymisen jälkeen työntekijä palaa työehtosopimuksensa mukaiseen tuntimäärään.</p> <p>ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJAAN:</p> <p>Joustava kokoaikatyö tulee voimaan 1.1.2021.</p> <p>Liitot laativat joustavaa kokoaikatyötä koskevat soveltamisohjeet 30.11.2020 mennessä.</p>
<p>6 § Työaika ...</p>	<p>6 § Työaika ...</p>

27-52 viikon tasoittumisjakso

6. 27-52 viikon tasoittumisjakson käyttämisestä tulee sopia työpaikkakohtaisesti (23 §:n mukaisesti). Sopimus voidaan solmia enintään 52 viikon määräajaksi. Sopimus päättyy ilman erillistä irtisanomista määräajan päätyttyä.

Pidemmän tasoittumisjakson käyttämiselle tulee olla toimipaikan tuotanto- tai palvelutoiminnasta johtuva perusteltu syy, joka tulee käydä käyttöön otosta sovittaessa asianomaisen henkilöstöryhmän kanssa läpi.

Jos työpaikalla on luottamusmies, asiasta sovitaan hänen kanssaan. Jos luottamusmiestä ei ole valittu, sopijaosapuolena työntekijöiden puolelta toimii asianomainen henkilöstöryhmä. Sopimuksen syntyminen edellyttää tällöin kyseisen henkilöstöryhmän keskuudessaan tekemää päätöstä.

Pidemmän tasoittumisjakson piiriin voivat kuulua toistaiseksi voimassa olevissa tai vähintään vuoden kestävässä määräaikaisissa työsuhteissa olevat työntekijät, joiden keskimääräinen viikkotyöaika on vähintään 35 tuntia.

Työntekijöille on maksettava kuukausipalkkaa tai suhteutettua kuukausipalkkaa.

Työnantaja laatii etukäteen 27-52 viikon pituisen työajan tasoittumisjakson, jonka aikana viikkotyöaika tasoittuu enintään 37,5 tuntiin.

Kullekin 4 viikon jaksolle tulee sijoittaa vähintään 6 vapaapäivää.

Työntekijä ansaitsee kutakin 6 viikon jaksoa kohden 1 ylimääräisen vapaapäivän, joka ei lyhennä työaikaa.

Vapaat tulee antaa tasoittumisjakson aikana.

27-52 viikon tasoittumisjakso

6. Tämän kohdan määräykset eivät koske varastotyöntekijöiden 27-52 viikon tasoittumisjaksoa (ks. Varastotyöntekijöitä koskeva pöytäkirja).

27-52 viikon tasoittumisjakson käyttämisestä tulee sopia työpaikkakohtaisesti (23 §:n mukaisesti). Sopimus voidaan solmia enintään 52 viikon määräajaksi. Sopimus päättyy ilman erillistä irtisanomista määräajan päätyttyä.

Pidemmän tasoittumisjakson käyttämiselle tulee olla toimipaikan tuotanto- tai palvelutoiminnasta johtuva perusteltu syy, joka tulee käydä käyttöön otosta sovittaessa asianomaisen henkilöstöryhmän kanssa läpi.

Jos työpaikalla on luottamusmies, asiasta sovitaan hänen kanssaan. Jos luottamusmiestä ei ole valittu, sopijaosapuolena työntekijöiden puolelta toimii asianomainen henkilöstöryhmä. Sopimuksen syntyminen edellyttää tällöin kyseisen henkilöstöryhmän keskuudessaan tekemää päätöstä.

Pidemmän tasoittumisjakson piiriin voivat kuulua toistaiseksi voimassa olevissa tai vähintään vuoden kestävässä määräaikaisissa työsuhteissa olevat ~~kokoaikaiset työntekijät, joiden keskimääräinen viikkotyöaika on vähintään 35 tuntia.~~

~~Työntekijöille on maksettava kuukausipalkkaa tai suhteutettua kuukausipalkkaa.~~

Työnantaja laatii etukäteen 27-52 viikon pituisen työajan tasoittumisjakson, jonka aikana viikkotyöaika tasoittuu enintään 37,5 tuntiin.

~~Kullekin 4 viikon jaksolle tulee sijoittaa vähintään 6 vapaapäivää.~~

~~Työntekijä ansaitsee kutakin 6 viikon jaksoa kohden 1 ylimääräisen vapaapäivän, joka ei lyhennä työaikaa.~~

~~Vapaat tulee antaa tasoittumisjakson aikana.~~

<p>Vapaat tulee antaa muiden vapaiden yhteydessä, ellei työntekijän pyynnöstä kertaluonteisesti toisin sovita.</p> <p>Ylimääräinen vapaa merkitään työvuoroluetteloon ja se rinnastetaan työpäiväksi vuosilomaa ansaittaessa ja osakuukauden palkkaa maksettaessa.</p> <p>Järjestelmään kuuluva työntekijä voidaan lomauttaa ainoastaan pakottavan ja ennalta arvaamattoman, työnantajasta riippumattoman syyn vuoksi.</p> <p>Työntekijä voi irtisanoutua järjestelmästä 1 kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen työterveyshuollon toteaman, työntekijän työssä jaksamiseen liittyvän terveydellisen syyn perusteella. Työtuntien ylijäämä korvataan yksinkertaisella palkalla ja työtuntien alijäämää ei vähennetä.</p>	<p>Vapaat tulee antaa muiden vapaiden yhteydessä, ellei työntekijän pyynnöstä kertaluonteisesti toisin sovita.</p> <p>Ylimääräinen vapaa merkitään työvuoroluetteloon ja se rinnastetaan työpäiväksi vuosilomaa ansaittaessa ja osakuukauden palkkaa maksettaessa.</p> <p>Järjestelmään kuuluva työntekijä voidaan lomauttaa ainoastaan pakottavan ja ennalta arvaamattoman, työnantajasta riippumattoman syyn vuoksi.</p> <p>Työntekijä voi irtisanoutua järjestelmästä 1 kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen työterveyshuollon toteaman, työntekijän työssä jaksamiseen liittyvän terveydellisen syyn perusteella. Työtuntien ylijäämä korvataan yksinkertaisella palkalla ja työtuntien alijäämää ei vähennetä.</p>
<p>Työvuoroluettelo</p> <p>...</p> <p>Työvuoroluettelo annetaan tiedoksi viimeistään 2 viikkoa ennen työviikon alkamista.</p> <p>Työpaikkakohtaisesti sopien (23 §:n mukaisesti) työvuoroluettelo voidaan antaa tiedoksi viimeistään viikkoa ennen työviikon alkamista. Jos työpaikalla on luottamusmies, asiasta sovitaan hänen kanssaan. Muussa tapauksessa sopimus tulee tehdä asianomaisen henkilöstöryhmän kanssa.</p> <p>Työajan tasoittumisjakson ollessa vähintään 9 viikkoa työvuoroluettelo annetaan tiedoksi viimeistään 3 viikkoa ennen työviikon alkamista.</p>	<p>Työvuoroluettelo</p> <p>...</p> <p>Työvuoroluettelo annetaan tiedoksi viimeistään 2 viikkoa ennen työviikon alkamista.</p> <p>Työajan tasoittumisjakson ollessa vähintään 9 19 viikkoa työvuoroluettelo annetaan tiedoksi viimeistään 3 viikkoa ennen työviikon alkamista.</p> <p>Työpaikkakohtaisesti sopien (23 §:n mukaisesti) työvuoroluettelo voidaan antaa tiedoksi viimeistään viikkoa ennen työviikon alkamista. Jos työpaikalla on luottamusmies, asiasta sovitaan hänen kanssaan. Muussa tapauksessa sopimus tulee tehdä asianomaisen henkilöstöryhmän kanssa.</p> <p>Työajan tasoittumisjakson ollessa vähintään 9 viikkoa työvuoroluettelo annetaan tiedoksi viimeistään 3 viikkoa ennen työviikon alkamista.</p>
<p>6 § Työaika</p> <p>---</p>	<p>6 § Työaika</p> <p>---</p>

<p>Vuorokausilepo</p> <p>9. Työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin keskeytymätön lepoaika.</p> <p>Työnantaja ja työntekijä voivat sopia vuorokausilevosta toisin (23 §:n mukaisesti). Sen tulee kuitenkin olla vähintään 7 tuntia.</p>	<p>Vuorokausilepo</p> <p>9. Työntekijälle on annettava jokaisen työvuoron alkamista seuraavan 24 tunnin aikana vähintään 11 tunnin keskeytymätön lepoaika.</p> <p>Työnantaja ja työntekijä voivat sopia vuorokausilevosta toisin (23 §:n mukaisesti). Sen tulee kuitenkin olla vähintään 7 8 tuntia.</p> <p>Työntekijän kanssa voidaan kuitenkin edellä mainitusta poiketen kertaluontoisesti sopia, että vuorokausilevon pituus on vähintään 7 tuntia.</p> <p>ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJAAN:</p> <p>Kertaluontoisesti toisin sopiminen ei tarkoita työpaikkakohtaista (TES 23 §:n mukaista) sopimista, vaan tämä voidaan esim. sopia suullisesti.</p>
<p>6 § Työaika</p> <p>Viikkolepo 10.</p> <p>Viikoittainen vapaa-aika saadaan sijoittaa työviikkojen vaihteeseen siten, että yli puolet vapaa-ajasta on sijoitettava sen viikon puolelle, jonka lepoajasta on kysymys.</p>	<p>6 § Työaika</p> <p>Viikkolepo 10.</p> <p>Viikkolepo Viikoittainen vapaa-aika saadaan sijoittaa työviikkojen vaihteeseen siten, että yli puolet lepoajasta vapaa-ajasta on sijoitettava sen viikon puolelle, jonka lepoajasta on kysymys.</p>
<p>6 § Työaika</p> <p>---</p> <p>Varallaolo ja hätätyö</p> <p>12. Varallaolo ja hätätyö määräytyvät työaikalain mukaan.</p>	<p>6 § Työaika</p> <p>---</p> <p>Varallaolo ja hätätyö</p> <p>12. Varallaolo ja hätätyö määräytyvät työaikalain mukaan.</p> <p>Varallaololla tarkoitetaan sitä, että työntekijä on sopimuksen mukaan työajan ulkopuolella työnantajan tavoitettavissa niin, että hänet voidaan kutsua työhön.</p>

	<p>Työnantaja ja työntekijä sopivat varallaolosta ja siitä maksettavasta korvauksesta. Varallaolokorvauksen määrä tai sen määräytymisperusteiden sekä varallaolon ehtojen on oltava työntekijän tiedossa sopimusta tehtäessä. Korvauksen määrässä on otettava huomioon varallaolosta työntekijän vapaa-ajan käytölle aiheutuvat rajoitukset.</p> <p>Varallaolo ei saa kohtuuttomasti haitata työntekijän vapaa-ajan käyttöä.</p> <p>ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJAAN: Sisällöllisesti tämä vastaa työaikalain määräystä ja mikäli lainsäädäntö muuttuu, sovelletaan uuden lain määräyksiä automaattisesti ja osapuolet sitoutuvat täsmentämään työehtosopimuksen kirjausta.</p>
<p>Muut työaikajärjestelyt 14. Työehtosopimuksen liitteinä olevissa pöytäkirjoissa on esitetty muita työaikajärjestelyitä:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arkipyhäjärjestelmä ja 38 tunnin viikkotyöaika (s. 107) • Vuosityöajan lyhennys (s. 113) • 40 tunnin viikkotyöaika, Pekkaspäivät ja vuosivapaajärjestelmä (s. 114) • 40 tunnin viikkotyöaika, Pekkaspäivät ja arkipyhäjärjestelmä (s. 123) • Lisätyön tarjoaminen (s. 130) • Työaikapankki (s. 132) 	<p>Muut työaikajärjestelyt 14. Työehtosopimuksen liitteinä olevissa pöytäkirjoissa on esitetty muita työaikajärjestelyitä:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arkipyhäjärjestelmä ja 38 37,5 tunnin viikkotyöaika (s. 107) • Vuosityöajan lyhennys (s. 113) • 40 tunnin viikkotyöaika, Pekkaspäivät ja vuosivapaajärjestelmä (s. 114) • 40 tunnin viikkotyöaika, Pekkaspäivät ja arkipyhäjärjestelmä (s. 123) • Lisätyön tarjoaminen (s. 130) • Työaikapankki (s. 132) • Joustava kokoaikatyö (s, xx)

7 § Vapaat

Vapaapäivät

1. Työntekijällä on työaikalain viikoittaisen vapaa-ajan lisäksi 1 vapaapäivä.

Työviikko on keskimäärin 5-päiväinen.

Konttorityöntekijällä vapaapäivä on kiinteä vapaapäivä ja jos mahdollista lauantai.

Vapaapäivä voidaan antaa tasoittumisjärjestelmän aikana yhdistämällä vapaapäiviä yhdenjaksoiseksi vapaaksi. Konttorityöntekijän vapaapäivien yhdistäminen edellyttää työpaikkakohtaista sopimista (23 §:n mukaisesti).

Työvuoroluetteloa laadittaessa vapaapäivien välissä voi olla enintään 9 työpäivää (ks. myös varastotyöntekijöitä koskeva pöytäkirja).

Poissaolot eivät muuta työvuoroluettelon mukaisia vapaapäiviä.

Esimerkki 7

...

Esimerkki 8

...

Työnantaja ja alle 37,5 tuntia tekevä työntekijä voivat sopia työntekijän halutessa 6-päiväisestä työviikosta.

7 § Vapaat

Vapaapäivät

1. Työntekijällä on työaikalain ~~viikoittaisen vapaa-ajan~~ viikkolepoajan lisäksi 1 vapaapäivä.

~~Työviikko on keskimäärin 5-päiväinen.~~ (siirretty alemmas)

Konttorityöntekijällä vapaapäivä on kiinteä vapaapäivä ja jos mahdollista lauantai.

Edellä mainittua määräystä konttorityön kiinteästä vapaapäivästä ei tarvitse noudattaa, mikäli siihen on yrityksen liiketoiminnasta johtuva perusteltu syy. Perusteltu syy voi liittyä yrityksen tuotanto- tai palvelutoimintaan kuuluviin järjestelyihin, jotka ovat tarpeellisia yrityksen asiakkaiden palvelemiseksi tai muun vastaavan toiminnallisen syyn vuoksi.

Työnantajan on pyydettäessä esitettävä kirjalliset perustelut liiketoiminnallisesta tarpeesta. Jos kirjallisia perusteluja ei pyynnöstä huolimatta esitetä 2 viikon kuluessa pyynnön esittämisestä, tulee tästä eteenpäin noudattaa kiinteää vapaapäivää koskevaa määräystä.

Tasoittumisjakso ja vapaapäivä (uusi otsikko)

~~Vapaapäivä voidaan antaa tasoittumisjärjestelmän aikana yhdistämällä vapaapäiviä yhdenjaksoiseksi vapaaksi. Konttorityöntekijän vapaapäivien yhdistäminen edellyttää työpaikkakohtaista sopimista (23 §:n mukaisesti).~~

Tasoittumisjakson aikana on oltava yhtä monta työehtosopimuksen mukaista vapaapäivää kuin jaksossa on viikkoja.

Tasoittumisjaksoa käytettäessä voidaan työehtosopimuksen mukainen vapaapäivä siirtää viikolta toiselle. Konttorityössä vapaapäivien siirtäminen edellyttää työpaikkakohtaista sopimista (23 §:n mukaisesti), ellei kyseessä ole edellä mainittu yrityksen tuotanto- tai palvelutoiminnasta johtuva perusteltu syy.

Siirrettäessä vapaapäivä viikolta toiselle on siirrettävä vapaapäivä aina liitettävä jonkin toisen vapaan yhteyteen. Vapaapäivien yhdenjaksoisesta antamisesta voidaan sopia työpaikkakohtaisesti (23 §:n mukaisesti) toisin.

Työviikko (uusi otsikko)

Työviikko on keskimäärin 5-päiväinen.

Työnantaja ja alle 37,5 tuntia tekevä työntekijä voivat sopia työntekijän halutessa 6-päiväisestä työviikosta.

Työvuoroluetteloa laadittaessa vapaapäivien välissä voi olla enintään 9 8 työpäivää (ks. myös varastotyöntekijöitä koskeva pöytäkirja). Työpaikkakohtaisesti sopien (23 §:n mukaisesti) vapaapäivien välissä voi olla enintään 10 työpäivää. Jos työpaikalla on luottamusmies, asiasta sovitaan hänen kanssaan.

Työntekijän kanssa voidaan edellä mainitusta poiketen sopia kertaluontoisesti, että vapaapäivien välissä voi olla enintään 11 työpäivää.

Poissaolot eivät muuta työvuoroluettelon mukaisia vapaapäiviä.

Esimerkki 7

...

Esimerkki 8

...

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJAAN:

Kertaluontoisesti toisin sopiminen ei tarkoita työpaikkakohtaista sopimista (23 §:n mukaisesti) sopimista, vaan tämä voidaan esim. sopia suullisesti.

7 § Vapaat

...

Vuosivapaajärjestelmä

Vuosivapaan ansainta

2. Vuosivapaajärjestelmässä työntekijä ansaitsee kalenterivuositain vuosivapaata. Vuosivapaiden ansainta alkaa vasta työsuhteen kestänyttä 6 kuukautta.

Vuosivapaata kerryttävät kalenterivuositain:

- tosiasiallisesti tehdyt työtunnit,
- muu työaikalain 2 luvun 4 §:n tarkoittama työajaksi luettava aika,
- työnantajan määräämä koulutus siltä osin, kuin työnantaja maksaa säännöllisen työajan ansion menetystä,
- luottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla työstävapautusaika sekä
- henkilöstön edustajalla koulutussopimuksen mukainen työnantajatuen piiriin kuuluva ammattiyhdistyskoulutus siltä osin, kuin työnantaja maksaa säännöllisen työajan ansion menetystä.

Jokaista kertynyttä 220 tuntia kohden työntekijä ansaitsee vuosivapaita alla olevan taulukon mukaisesti:

7 § Vapaat

...

Vuosivapaajärjestelmä

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJAAN:

Vuosivapaajärjestelmän muutokset tulevat voimaan 1.1.2021.

Vuosivapaan ansainta

2. Vuosivapaajärjestelmässä työntekijä ansaitsee kalenterivuositain vuosivapaata. Vuosivapaiden ansainta alkaa vasta työsuhteen kestänyttä 6 kuukautta.

Vuosivapaata kerryttävät kalenterivuositain:

- tosiasiallisesti tehdyt työtunnit,
- muu työaikalain 2 luvun 4-3 §:n tarkoittama työajaksi luettava aika,
- työnantajan määräämä koulutus siltä osin, kuin työnantaja maksaa säännöllisen työajan ansion menetystä,
- luottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla työstävapautusaika sekä
- henkilöstön edustajalla koulutussopimuksen mukainen työnantajatuen piiriin kuuluva ammattiyhdistyskoulutus siltä osin, kuin työnantaja maksaa säännöllisen työajan ansion menetystä.

Jokaista kertynyttä ~~220~~ 200 tuntia kohden työntekijä ansaitsee vuosivapaita alla olevan taulukon mukaisesti:

Kertyneiden tuntien määrä	Vuosivapaiden määrä	Vuosivapaatuntien määrä
200	1	7,5
400	2	15
600	3	22,5
800	4	30
1000	5	37,5

Kertyneiden tuntien määrä	Vuosivapaiden määrä	Vuosivapaatuntien määrä
220	1	7,5
440	2	15
660	3	22,5
880	4	30
1100	5	37,5
1320	6	45
1540	7	52,5

Esimerkki 9

...

Esimerkki 10

...

Vuosivapaan antaminen

...

1150	6	45
1300	7	52,5
1430	8	60
1560	9	67,5

Esimerkki 9 (korjataan tarvittavilta osin)

...

Esimerkki 10 (korjataan tarvittavilta osin)

...

Vuosivapaan antaminen

...

8.3. Aattovapaa

Seuraavista aattopäivistä tulee vakinaisella työntekijällä olla 2 vapaana:

- pääsiäislauantai
- juhannusaatto
- jouluaatto
- uudenvuodenaatto.

Konttorityöntekijällä vapaapäiviä ovat pääsiäislauantai, juhannusaatto ja jouluaatto.

8.3. Aattovapaa

Seuraavista aattopäivistä tulee vakinaisella työntekijällä olla 2 vapaana:

- pääsiäislauantai
- juhannusaatto
- jouluaatto
- uudenvuodenaatto.

Konttorityöntekijällä vapaapäiviä ovat pääsiäislauantai, juhannusaatto ja jouluaatto, **ellei kyseessä ole 7 §:n 1. kohdassa määritelty yrityksen liiketoiminnasta johtuva perusteltu syy, jolloin tämän määräyksen sijaan noudatetaan kohdan 8.3. aattovapaamääräyksiä muilta osin.**

<p>Työsuhteen alkamisvuonna aattovapaat annetaan, jos työsuhde on alkanut ennen pääsiäisviikkoa.</p> <p>Vuosilomalle sijoittuvat aattopäivät lasketaan saaduiksi aattovapaiksi.</p> <p>Poissaolot eivät muuta työvuoroluettelon mukaisia vapaapäiviä.</p> <p>Työnantaja voi korvata aattovapaat maksamalla kyseisinä päivinä tehdystä säännöllisestä työstä 100 %:lla korotettu palkka.</p>	<p>Työsuhteen alkamisvuonna aattovapaat annetaan, jos työsuhde on alkanut ennen pääsiäisviikkoa.</p> <p>Vuosilomalle sijoittuvat aattopäivät lasketaan saaduiksi aattovapaiksi.</p> <p>Poissaolot eivät muuta työvuoroluettelon mukaisia vapaapäiviä.</p> <p>Työnantaja voi korvata aattovapaat maksamalla kyseisinä päivinä tehdystä säännöllisestä työstä 100 %:lla korotettu palkka.</p>
<p>9 § Lisä- ja ylityö ---</p> <p>Lisä- ja ylityösuostumus</p> <p>4. Työntekijän lisä- ja ylityösuostumus määräytyy työaikalain 18 §:n mukaan.</p> <p>Vuorokaudessa yli 8 tuntia tai työvuoroluetteloön merkityn 8 tuntia pidemmän työajan lisäksi tehtävään työhön edellytetään työntekijältä työaikalain 18 §:n 1 momentin mukainen suostumus.</p>	<p>9 § Lisä- ja ylityö ---</p> <p>Lisä- ja ylityösuostumus</p> <p>4. Työntekijän lisä- ja ylityösuostumus määräytyy työaikalain 18 17 §:n mukaan.</p> <p>Vuorokaudessa yli 8 tuntia tai työvuoroluetteloön merkityn 8 tuntia pidemmän työajan lisäksi tehtävään työhön edellytetään työntekijältä työaikalain 18 §:n 1 17 §:n 1 momentin mukainen suostumus.</p>
<p>9 § Lisä- ja ylityö</p> <p>Lisä- ja ylityökorvaus vapaa-aikana</p> <p>13. Lisä- ja ylityökorvaus voidaan vaihtaa vapaa-aikaan työaikalain 23 §:n mukaan.</p>	<p>9 § Lisä- ja ylityö</p> <p>Lisä- ja ylityökorvaus vapaa-aikana</p> <p>13. Lisä- ja ylityökorvaus voidaan vaihtaa vapaa-aikaan työaikalain 23 21 §:n mukaan.</p>
<p>9 § Lisä- ja ylityö</p> <p>Ylityön enimmäismäärät</p>	<p>9 § Lisä- ja ylityö</p> <p>Ylityön Työajan enimmäismäärät (voidaan soveltaa 1.1.2020 alkaen)</p>

<p>18. Ylityön enimmäismääriä kalenterivuoden aikana laskettaessa ei noudateta työaikalain 19 §:n mukaista 4 kuukauden tarkastelujaksoa (= 138 tuntia 4 kuukaudessa).</p>	<p>18. Työajan enimmäismäärä noudattaa työaika-laissa säädettyjä rajoituksia. Työajan enimmäismäärän tarkastelujaksona käytetään 6 kuukautta. Tarkastelujaksoa voidaan työpaikkakohtaisesti (23 §:n mukaisesti) pidentää 12 kuukauteen. Jos työpaikalla on luottamusmies, asiasta sovitaan hänen kanssaan.</p> <p><u>Vuoden 2020 siirtymävaihetta koskeva määräys:</u></p> <p>Vaihtoehtoisesti voidaan 31.12.2020 saakka käyttää aikaisempaa työehtosopimuksen määräystä ylityön enimmäismääristä:</p> <p>Ylityön enimmäismääriä kalenterivuoden aikana laskettaessa ei noudateta työaikalain 19 §:n mukaista 4 kuukauden tarkastelujaksoa (= 138 tuntia 4 kuukaudessa).</p>
<p>9 § Lisä- ja ylityö</p> <p><i>Lisä- ja ylityökorvausten vanhentuminen</i></p> <p>20. Lisä- ja ylityökorvaukset vanhentuvat työaikalain 38 §:n mukaan, ellei kannetta nosteta:</p> <p>a. työsuhteen jatkuessa 2 vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus korvaukseen on syntynyt</p> <p>työsuhteen päättyessä 2 vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt.</p>	<p>9 § Lisä- ja ylityö</p> <p><i>Lisä- ja ylityökorvausten vanhentuminen</i></p> <p>20. Lisä- ja ylityökorvaukset vanhentuvat työaikalain 38 40 §:n mukaan, ellei kannetta nosteta:</p> <p>a. työsuhteen jatkuessa 2 vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus korvaukseen on syntynyt</p> <p>b. työsuhteen päättyessä 2 vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt.</p>
<p>10 § Sunnuntaityö</p> <p>...</p> <p>Sunnuntaityökorvausta laskettaessa työaikalaisia ei oteta huomioon peruspalkassa. Sunnuntaityökorvaus vanhenee työaikalain 38 §:n mukaan (ks. 9 § 20. kohta).</p>	<p>10 § Sunnuntaityö</p> <p>...</p> <p>Sunnuntaityökorvausta laskettaessa työaikalaisia ei oteta huomioon peruspalkassa. Sunnuntaityökorvaus vanhenee työaikalain 38 40 §:n mukaan (ks. 9 § 20. kohta).</p>
<p>16 § Sairastuminen</p>	<p>16 § Sairastuminen</p>

Palkanmaksu

6. Palkka maksetaan kunkin työkyvyttömyystapauksen yhteydessä seuraavasti:

Työsuhteen kesto sairastumishetkellä	Palkallisen jakson pituus
alle kuukausi	sairausvakuutuslain karenssiajalta 50 % palkasta
vähintään kuukausi	sairausvakuutuslain karenssiaika
vähintään 3 kk mutta alle 3 vuotta	4 viikkoa
3 vuotta – alle 5 vuotta	5 viikkoa
5 vuotta – alle 10 vuotta	6 viikkoa
vähintään 10 vuotta	8 viikkoa

Palkallisen jakson pituus on kuitenkin enintään 3 kuukautta työsuhteen kestosta riippumatta, jos työntekijä on työkyvytön häntä työssä kohdanneen väkivallan tai vakavan väkivallan uhkatilanteen vuoksi.

Palkanmaksu

6. Palkka maksetaan kunkin työkyvyttömyystapauksen yhteydessä seuraavasti:

Työsuhteen kesto sairastumishetkellä	Palkallisen jakson pituus
alle kuukausi	sairausvakuutuslain karenssiajalta 50 % palkasta
vähintään kuukausi	sairausvakuutuslain karenssiaika
vähintään 3 kk mutta alle 3 vuotta	4 viikkoa
3 vuotta – alle 5 vuotta	5 viikkoa
5 vuotta – alle 10 vuotta	6 viikkoa
vähintään 10 vuotta	8 viikkoa

Palkallisen jakson pituus on kuitenkin enintään 3 kuukautta työsuhteen kestosta riippumatta, jos työntekijä on työkyvytön häntä työssä kohdanneen väkivallan tai vakavan väkivallan uhkatilanteen vuoksi.

Palkallisen jakson pituus on vähintään 4 viikkoa työsuhteen kestosta riippumatta, jos työntekijä on työkyvytön työtaturmasta johtuen. Tältä ajalta työntekijälle lain mukaan kuuluva päiväraha maksetaan työnantajalle enintään työnantajan maksamaa palkan määrää vastaavasti.

18 § Lääkärintarkastukset

Palkanmaksun edellytykset

Säännöllisen työajan palkkaa ei vähennetä seuraavissa tapauksissa (a.–e.) edellyttäen, että tarkastukset ja tutkimukset on järjestetty tarpeetonta työajan menetystä välttämällä:

18 § Lääkärintarkastukset

Palkanmaksun edellytykset

Säännöllisen työajan palkkaa ei vähennetä seuraavissa tapauksissa (a.–e.) edellyttäen, että tarkastukset ja tutkimukset on järjestetty tarpeetonta työajan menetystä välttämällä:

<p><i>a. Sairauden toteaminen</i> Sairauden toteamiseksi välttämätön lääkärintarkastus ja siihen liittyvä lääkärin määräämä laboratorio- tai röntgentutkimus, jos aikaa ei ole saatu työajan ulkopuolella.</p> <p><i>b. Äkillinen hammassairaus</i> Äkillisen hammassairauden hoitotoimen ajalta jos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • hammassairaus ennen hoitoa aiheuttaa työkyvyttömyyden ja • hammassairaus vaatii hoitoa samana päivänä tai saman työvuoron aikana ja • hammaslääkärin antama todistus osoittaa työkyvyttömyyden ja hoidon kiireellisyyden. 	<p><i>a. Sairauden toteaminen</i> Sairauden toteamiseksi välttämätön lääkärintarkastus ja siihen liittyvä lääkärin määräämä laboratorio- tai röntgentutkimus, jos aikaa ei ole saatu työajan ulkopuolella.</p> <p><i>b. Äkillinen hammassairaus</i> Äkillisen hammassairauden hoitotoimen ajalta jos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • hammassairaus ennen hoitoa aiheuttaa työkyvyttömyyden ja • hammassairaus vaatii hoitoa samana päivänä tai saman työvuoron aikana ja • hammaslääkärin antama todistus osoittaa työkyvyttömyyden ja hoidon kiireellisyyden. <p><i>b. Välttämätön hammaslääkärikäynti</i> Välttämättömän hammaslääkärikäynnin ajalta jos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>hampaasta aiheutuu työkyvyttömyys ennen hammaslääkärikäyntiä ja</i> • <i>hammaslääkärikäynti on kiireellinen, eli vaatii käynnin samana päivänä tai saman työvuoron aikana eikä aikaa ole saatu työajan ulkopuolella ja</i> • <i>hammaslääkärin antama todistus osoittaa hammaslääkärikäynnin kiireellisyyden.</i>
	<p>20 a § Vuosilomalain mukaisen lisävapaapäivän korvaus (uusi pykälä)</p> <p><i>Lisävapaapäivän korvauksen laskenta kokoaikaisella kuukausipalkkaisella työntekijällä.</i></p> <p>Yhden lisävapaapäivän palkka saadaan kuukausipalkasta jakajalla 25. Tähän lisätään todellinen tai keskimääräinen työaikalisien kertymä samalla tavalla kuin sairausajan palkan laskennassa (16 §).</p> <p><i>Lisävapaapäivien korvauksen laskenta alle 37,5 tuntia tekevällä työntekijällä</i></p>

	<p><i>2. Lisävapaapäivien korvaus alle 37,5 tuntia tekevällä työntekijällä annettaessa lisävapaapäivät työsuhteen aikana</i></p> <p>Korvaus ja siihen kuuluvat työaikalisät lisävapaapäivien ajalta lasketaan kuten sairausajan palkka (16 §).</p> <p><i>3. Lisävapaapäivien korvaus alle 37,5 tuntia tekevällä työntekijällä työsuhteen päättyessä</i></p> <p>Työsuhteen päättyessä ansaituilta ja pitämättömiltä lisävapaapäiviltä korvaus lasketaan alle 37,5 tuntia tekevällä työntekijällä tässä yhteydessä määritetyn suhteutetun kuukausipalkan (11 § 15. kohta) mukaan, joka jaetaan 25:llä ja kerrotaan lisävapaapäivien määrällä. Työaikalisät lisävapaapäiviltä maksetaan keskimääräisenä samalla tavoin kuin sairausajan palkassa (16 §).</p>
<p>25 § Erinäiset määräykset – Työasut - myyjät</p> <p>8. Työnantaja hankkii vakinaiselle myyjälle käyttökelpoisen työasun.</p> <p>Työnantaja huoltaa työasun, ellei työntekijän kanssa korvausta vastaan toisin sovita.</p>	<p>25 § Erinäiset määräykset Työasut – myyjät</p> <p>8. Työnantaja hankkii vakinaiselle myyjälle käyttökelpoisen työasun, <i>ellei työpaikkakohtaisesti (23 §: n mukaisesti) sovita toisin korvaavasta järjestelystä.</i></p> <p>Työnantaja huoltaa työasun, ellei työntekijän kanssa korvausta vastaan toisin sovita.</p>
<p>Työsopimuslomake</p> <p>7. IRTISANOMISAIKA: Irtisanomisaika määräytyy noudatettavan työehtosopimuksen mukaan.</p>	<p>Työsopimuslomake</p> <p>7. IRTISANOMISAIKA: Irtisanomisaika määräytyy noudatettavan työehtosopimuksen mukaan. <i>Määräaikaisissa työsuhteissa irtisanomisehdosta on sovittava erikseen.</i></p>

<p>PTK: Huolto- ja liikenneasematyöntekijät</p> <p>2 § Sunnuntaityö</p> <p>Sunnuntaityö määräytyy työaikalain 33 §:n mukaan.</p> <p>Sunnuntaina tai kirkollisena juhla-, itsenäisyys- ja vapunpäivänä tehdystä säännöllisestä työstä maksetaan kaksinkertainen palkka.</p> <p>Sunnuntaityökorvausta laskettaessa työaikalisiä ei oteta huomioon peruspalkassa. Sunnuntaityökorvaus vanhenee työaikalain 38 §:n mukaan (kuten lisä- ja ylityökorvaukset, ks. työehtosopimus 9 § 20. kohta).</p>	<p>PTK: Huolto- ja liikenneasematyöntekijät</p> <p>2 § Sunnuntaityö</p> <p>Sunnuntaityö määräytyy työaikalain 33 17 §:n mukaan.</p> <p>Sunnuntaina tai kirkollisena juhla-, itsenäisyys- ja vapunpäivänä tehdystä säännöllisestä työstä maksetaan kaksinkertainen palkka.</p> <p>Sunnuntaityökorvausta laskettaessa työaikalisiä ei oteta huomioon peruspalkassa. Sunnuntaityökorvaus vanhenee työaikalain 33 40 §:n mukaan (kuten lisä- ja ylityökorvaukset, ks. työehtosopimus 9 § 20. kohta).</p>
<p>KIOSKIMYYJÄT</p> <p>5 § Sunnuntaityö</p> <p>Sunnuntaityö määräytyy työaikalain 33 §:n mukaan.</p> <p>Sunnuntaina tai kirkollisena juhla-, itsenäisyys- ja vapunpäivänä tehdystä säännöllisestä työstä maksetaan kaksinkertainen palkka.</p> <p>Sunnuntaityökorvausta laskettaessa työaikalisiä ei oteta huomioon peruspalkassa.</p> <p>Sunnuntaityökorvaus vanhenee työaikalain 38 §:n mukaan (kuten lisä- ja ylityökorvaukset, ks. työehtosopimus 9 § 20. kohta).</p>	<p>KIOSKIMYYJÄT</p> <p>5 § Sunnuntaityö</p> <p>Sunnuntaityö määräytyy työaikalain 33 17 §:n mukaan.</p> <p>Sunnuntaina tai kirkollisena juhla-, itsenäisyys- ja vapunpäivänä tehdystä säännöllisestä työstä maksetaan kaksinkertainen palkka.</p> <p>Sunnuntaityökorvausta laskettaessa työaikalisiä ei oteta huomioon peruspalkassa.</p> <p>Sunnuntaityökorvaus vanhenee työaikalain 33 40 §:n mukaan (kuten lisä- ja ylityökorvaukset, ks. työehtosopimus 9 § 20. kohta).</p>
<p>PTK: VARASTOTYÖNTEKIJÄT</p> <p>3 § Eräistä määräyksistä toisin sopiminen</p> <p>--</p> <p>2. Työehtosopimuksen 7 §:n 1. kohdan 5. kappaleen määräyksestä, jonka mukaan työvuoroluetteloa laadittaessa vapaapäivien välissä voi olla enintään</p>	<p>PTK: VARASTOTYÖNTEKIJÄT</p> <p>VARASTOTYÖNTEKIJÄT</p> <p>3 § Eräistä määräyksistä toisin sopiminen</p> <p>--</p>

<p>9 työpäivää, voidaan työpaikkakohtaisesti työehtosopimuksen 23 §:n mukaisesti sopia toisin.</p>	<p>2. Työehtosopimuksen 7 §:n 1. kohdan 5. kappaleen määräyksestä, jonka mukaan työvuoroluetteloa laadittaessa vapaapäivien välissä voi olla enintään 9-8 työpäivää, voidaan työpaikkakohtaisesti työehtosopimuksen 23 §:n mukaisesti sopia toisin.</p>
<p>TYÖAIKAPÖYTÄKIRJAT ARKIPYHÄJÄRJESTELMÄ JA 38 TUNNIN VIIKKOTYÖAIKA</p> <p><i>Arkipyhäjärjestelmän käyttöönotto</i></p> <p>1. Vuosivapaajärjestelmän sijaan voidaan yrityksessä tai sen osassa ottaa käyttöön arkipyhäjärjestelmä. Valittua järjestelmää ei voida vaihtaa kesken kalenterivuoden.</p> <p>2. Kilpailukyky sopimuksen mukainen työajan pidennys toteutetaan tässä vaihtoehdossa pidentämällä kokoaikaisten työntekijöiden työaika keskimäärin 38 viikkotyötuntiin. Työajan pidennys ei edellytä muutoksia työsopimukseen.</p> <p>Alle 37,5 tuntia tekevien työntekijöiden viikkotyöaika ei kilpailukyky sopimuksen mukaan pidennetty.</p> <p>3. Tämän pöytäkirjan arkipyhälyhennyksiä koskevat kohdat 4.-8. korvaavat työehtosopimuksen 7 §:n vuosivapaita koskevat kohdat 2.-7.</p> <p><i>Arkipyhäviikon työajan lyhennys</i></p> <p>4. Työaika lyhentävä arkipyhä vähentää kyseisen viikon tai tasoittumisjärjestelmän työpäivien määrää 1:llä ja työtuntien määrää 7,6 tunnilla (7 tunnilla 36 minuutilla).</p> <p>5. Työajan lyhennys toteutetaan antamalla vapaapäivä:</p>	<p>TYÖAIKAPÖYTÄKIRJAT ARKIPYHÄJÄRJESTELMÄ JA 3837,5 TUNNIN VIIKKOTYÖAIKA</p> <p>ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJAAN: Arkipyhäjärjestelmän muutokset tulevat voimaan viimeistään 1.1.2021.</p> <p><i>Arkipyhäjärjestelmän käyttöönotto</i></p> <p>1. Vuosivapaajärjestelmän sijaan voidaan yrityksessä tai sen osassa ottaa käyttöön arkipyhäjärjestelmä. Valittua järjestelmää ei voida vaihtaa kesken kalenterivuoden.</p> <p>2. Kilpailukyky sopimuksen mukainen työajan pidennys toteutetaan tässä vaihtoehdossa pidentämällä kokoaikaisten työntekijöiden työaika keskimäärin 38 viikkotyötuntiin. Työajan pidennys ei edellytä muutoksia työsopimukseen.</p> <p>Alle 37,5 tuntia tekevien työntekijöiden viikkotyöaika ei kilpailukyky sopimuksen mukaan pidennetty.</p> <p>3. Tämän pöytäkirjan arkipyhälyhennyksiä koskevat kohdat 4.-8. korvaavat työehtosopimuksen 7 §:n vuosivapaita koskevat kohdat 2.-7.</p> <p><i>Arkipyhäviikon työajan lyhennys</i></p> <p>4. Työaika lyhentävä arkipyhä vähentää kyseisen viikon tai tasoittumisjärjestelmän työpäivien määrää 1:llä ja työtuntien määrää 7,5 7,6 tunnilla (7 tunnilla 36 30 minuutilla).</p>

<ul style="list-style-type: none"> • arkipyhäviikolla • 2 edeltävänä viikkona • 2 seuraavana viikkona tai • tasoittumisjärjestelmässä. <p>Konttorityöntekijän työajan lyhennys tasoittumisjärjestelmässä edellyttää työpaikkakohtaista sopimista työehtosopimuksen 23 §:n mukaisesti.</p> <p>Lauantain ollessa kiinteä vapaapäivä se on vapaa myös arkipyhäviikolla.</p>	<p>5. Työajan lyhennys toteutetaan antamalla vapaapäivä:</p> <ul style="list-style-type: none"> • arkipyhäviikolla • 2 edeltävänä viikkona • 2 seuraavana viikkona tai • tasoittumisjärjestelmässä. <p>Konttorityöntekijän työajan lyhennys tasoittumisjärjestelmässä edellyttää työpaikkakohtaista sopimista työehtosopimuksen 23 §:n mukaisesti, ellei kyseessä ole edellä mainittu yrityksen tuotanto- tai palvelutoiminnasta johtuva perusteltu syy.</p> <p>Lauantain ollessa kiinteä vapaapäivä se on vapaa myös arkipyhäviikolla.</p>
<p>40 tunnin viikkotyöaika, pekkaspäivät ja vuosivapaajärjestelmä</p> <p>Korotettu palkka tasoittumisjaksossa Esimerkki 60.</p> <p>...</p> <p>Ylityökirjanpitoon kirjataan tasoittumisjaksossa keskimäärin 40 tuntia viikossa ylittävä työ eli 14 tuntia (494 – 12 x 40).</p>	<p>40 tunnin viikkotyöaika, pekkaspäivät ja vuosivapaajärjestelmä</p> <p>Korotettu palkka tasoittumisjaksossa Esimerkki 60.</p> <p>...</p> <p>Ylityökirjanpitoon kirjataan tasoittumisjaksossa keskimäärin 40 tuntia viikossa ylittävä työ eli 14 18 tuntia (494 498 – 12 x 40). (Virheen korjaus)</p>
<p>ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJAAN:</p> <p>Uuden työaikalain (872/2019) tekniset muutokset eivät merkitse tulkintamuutoksia. Työehtosopimukseen on seuraaviin kohtiin tehty uuden työaikalain teknisiä muutoksia:</p>	

- **6 § Työaika, Viikkolepo 10.** Viikoittainen vapaa-aika saadaan sijoittaa työviikkojen vaihteeseen siten, että yli puolet vapaa-ajasta on sijoitettava sen viikon puolelle, jonka lepoajasta on kysymys.
- **7 § Vapaat, Vapaapäivät:** 1. Työntekijällä on työaikalain viikoittaisen vapaa-ajan lisäksi 1 vapaapäivä.
- **7 § Vapaat, Vuosivapaan ansainta:** 2. Vuosivapaajärjestelmässä työntekijä ansaitsee kalenterivuositain vuosivapaata. Vuosivapaiden ansainta alkaa vasta työsuhteen kestänyt 6 kuukautta. Vuosivapaata kerryttävät kalenterivuositain: ...
- **9 § Lisä- ja ylityö, Lisä- ja ylityösuostumus:** 4. Työntekijän lisä- ja ylityösuostumus määräytyy työaikalain 18 §:n mukaan. Vuorokaudessa yli 8 tuntia tai työvuoroluetteloon merkityn 8 tuntia pidemmän työajan lisäksi tehtävään työhön edellytetään työntekijältä työaikalain 18 §:n 1 momentin mukainen suostumus.
- **9 § Lisä- ja ylityö, Lisä- ja ylityökorvaus vapaa-aikana:** 13. Lisä- ja ylityökorvaus voidaan vaihtaa vapaa-aikaan työaikalain 23 §:n mukaan.
- **9 § Lisä- ja ylityö, Lisä- ja ylityökorvausten vanhentuminen:** 20. Lisä- ja ylityökorvaukset vanhentuvat työaikalain 38 §:n mukaan, ellei kannetta nosteta: a) työsuhteen jatkuessa 2 vuoden kuluessa sen kalenterivuoden päättymisestä, jonka aikana oikeus korvaukseen on syntynyt b) työsuhteen päättyessä 2 vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt.
- **10 § Sunnuntaityö:** Sunnuntaityökorvausta laskettaessa työaikalisää ei oteta huomioon peruspalkassa. Sunnuntaityökorvaus vanhenee työaikalain 38 §:n mukaan (ks. 9 § 20. kohta).
- **HUOLTO- JA LIIKENNEASEMATYÖNTEKIJÄT, 2 § Sunnuntaityö:** Sunnuntaityö määräytyy työaikalain 33 §:n mukaan. Sunnuntaina tai kirkollisena juhla-, itsenäisyys- ja vapunpäivänä tehdystä säännöllisestä työstä maksetaan kaksinkertainen palkka. Sunnuntaityökorvausta laskettaessa

LUOTTAMUSMIESSOPIMUS

Nykyinen TES-kirjaus	Uusi TES-kirjaus (muutos vihreällä)
<p>2§ Luottamusmiehen tehtävät</p> <p>Luottamusmiehen tehtävänä on:</p> <ul style="list-style-type: none"> • kehittää työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistyötä • osallistua paikallisten sopimusten tekemiseen • olla aktiivi kumppani yhteisissä tuottavuus- ja kehittämishankkeissa • osallistua henkilöstön ammatillisen koulutuksen kehittämiseen • edustaa toimialueensa järjestäytyneitä työntekijöitä • antaa palautetta työntekijöiltä työnantajalle • valvoa työehtosopimusten ja työlainsäädännön noudattamista • osallistua paikallisten erimielisyyksien selvittämiseen 	<p>2§ Luottamusmiehen tehtävät</p> <p>Luottamusmiehen tehtävänä on:</p> <ul style="list-style-type: none"> • kehittää työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistyötä • osallistua paikallisten sopimusten tekemiseen • olla aktiivi kumppani yhteisissä tuottavuus- ja kehittämishankkeissa • osallistua henkilöstön ammatillisen koulutuksen kehittämiseen • edustaa toimialueensa järjestäytyneitä työntekijöitä • edustaa yrityksessä työskenteleviä vuokratyöntekijöitä erimielisyyksien selvittämisessä siten kuin tilaajavastuulaissa säädetään • antaa palautetta työntekijöiltä työnantajalle

<ul style="list-style-type: none"> • edistää ja ylläpitää työrauhaa. 	<ul style="list-style-type: none"> • valvoa työehtosopimusten ja työlainsäädännön noudattamista • osallistua paikallisten erimielisyyksien selvittämiseen • edistää ja ylläpitää työrauhaa. <p><i>pyrkii edistämään työnantajan ja työntekijöiden välisiä suhteita ja työrauhan säilymistä työpaikalla aktiivisesti ja oikea-aikaisesti sekä puuttumaan uhkaaviin työtaistelutoimenpiteisiin ennaltaehkäisevästi.</i></p> <p>ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJAAN: Liittyen luottamusmiehen tehtävään edustaa yrityksessä työskenteleviä vuokratyöntekijöitä erimielisyyksien selvittämisessä siten kuin tilaajavastuulaissa säädetään: Kirjaus on puhtaasti informatiivinen lakiviittaus. Sisältö ja soveltamisala määräytyy lain mukaan ja jos laki muuttuu, niin sen mukaan eletään.</p>
<p>3 § Luottamusmiehen valinta</p> <p><i>Yleistä</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Palvelualojen ammattiliittoon järjestäytyneet yrityksen työntekijät valitsevat luottamusmiehen. 2. Luottamusmies on PAMin ammattiosaston jäsen ja yrityksen työntekijä. 3. Järjestäytyneiden työntekijöiden valitsema vaalitoimikunta huolehtii luottamus-miesvalinnan käytännön järjestelyistä. Työnantaja varaa tilaisuuden vaalien toimittamiseksi. 4. Luottamusmiesvalinnan järjestämisestä työpaikalla on ilmoitettava työnantajalle 7 päivää ennen valinnan toimittamista. <p><i>Luottamusmiehet</i></p>	<p>3§ Luottamusmiehen valinta</p> <p><i>Yleistä</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Palvelualojen ammattiliittoon järjestäytyneet yrityksen työntekijät valitsevat luottamusmiehen. 2. Luottamusmies on PAMin ammattiosaston jäsen ja yrityksen työntekijä. 3. Järjestäytyneiden työntekijöiden valitsema vaalitoimikunta huolehtii luottamusmiesvalinnan käytännön järjestelyistä. Työnantaja varaa tilaisuuden vaalien toimittamiseksi. 4. Luottamusmiesvalinnan järjestämisestä työpaikalla on ilmoitettava työnantajalle 7 päivää ennen valinnan toimittamista. <p>Luottamusmiehet</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Luottamusmiehiä valitaan seuraavasti: <p>Yrityksen luottamusmies</p>

5. Luottamusmiehiä voidaan valita seuraavasti:

Yrityksen luottamusmies

Yritykseen voidaan valita luottamusmies. Vähintään 30 työntekijän yritykseen valittu luottamusmies on tämän sopimuksen tarkoittama pääluottamusmies.

Toimipaikan luottamusmies

Yrityksen luottamusmiehen lisäksi voidaan valita toimipaikan luottamusmies, jos asiasta sovitaan kirjallisesti ennen vaalijärjestelyjä.

Alueluottamusmies

Yritykseen, jolla on valtakunnallisesti laaja alueorganisaatio, voidaan valita alueluottamusmiehiä, jos asiasta sovitaan kirjallisesti ennen vaalijärjestelyjä.

Jos yritykseen on valittu useita alueluottamusmiehiä, toimii 1 heistä yrityksen pääluottamusmiehenä tehtävänään järjestää myös koko yritystä koskevien yhteisten asioiden käsittely.

Toimipaikan tai alueluottamusmiehen valitseminen

Työnantajan ja pääluottamusmiehen sopiessa yrityksen toimipaikan tai alueluottamusmiehen valitsemisesta on otettava huomioon seuraavaa:

- yrityksen organisaatio- ja päätöksentekorakenne
- hallinnollinen itsenäisyys ja erillisuus
- henkilöstömäärä ja -jakauma
- yhteistyön, paikallisen sopimisen ja neuvottelujärjestelmän kehittämistarpeet.

Toimipaikan luottamusmies voidaan valita yrityksen itsenäiseen toiminta-yksikköön, jossa työnantajan edustajalla on itsenäinen

Yritykseen voidaan valita luottamusmies. Vähintään 30 työntekijän yritykseen valittu luottamusmies on tämän sopimuksen tarkoittama pääluottamusmies.

Yritys, jossa on valtakunnallisesti laaja alueorganisaatio tai jonka palveluksessa on yli 800 työntekijää, tulee työnantajan ja pääluottamusmiehen paikallisen vuorovaikutuksen lisäämiseksi neuvotella luottamusmiesorganisaatiosta.

Neuvotteluissa on käsiteltävä muun muassa seuraavat asiat:

- *yrityksen organisaatio- ja päätöksentekorakenne*
- *hallinnollinen itsenäisyys ja erillisuus*
- *toimipaikkojen lukumäärä ja etäisyydet*
- *henkilöstömäärä ja -jakauma*
- *työmenetelmien ja -välineiden hyödyntäminen toiminnassa, luottamushenkilöiden yhteydenpidossa ja viestinnässä*
- *yhteistyön, paikallisen sopimisen ja neuvottelujärjestelmän kehittämistarpeet*
- *luottamusmiesten toimivalta ja sopimisoikeudet*
- *vapautusajat ja korvaukset*
- *tiedonsaantioikeudet ja -vastuut*

Luottamusmiesorganisaatiosta sovittaessa, on sopimus tehtävä kirjallisesti.

Mikäli luottamusmiesorganisaatiosta ei päästä yhteisymmärrykseen, voidaan asia jommankumman osapuolen pyynnöstä siirtää työmarkkinaosapuolten käsiteltäväksi.

Toimipaikan luottamusmies

<p>neuvotteluoikeus, vastuu yksikön tuloksesta ja henkilöstöstä. Itsenäisiä toimintayksiköjä ovat esimerkiksi yrityksen hankinta- ja jakelukeskus, tavaratalo tai erillinen konttori.</p> <p>Alueluottamusmies voidaan valita alueelle, jossa työnantajan edustajalla on itsenäinen neuvotteluoikeus ja että neuvottelujärjestelmän mukainen asioiden käsittely voidaan alueella järjestää tehokkaasti ja toimivasti.</p>	<p>Yrityksen luottamusmiehen lisäksi voidaan valita toimipaikan luottamusmies, jos asiasta sovitaan kirjallisesti ennen vaalijärjestelyjä.</p> <p>Alueluottamusmies</p> <p>Yritykseen, jolla on valtakunnallisesti laaja alueorganisaatio, voidaan valita alueluottamusmiehiä, jos asiasta sovitaan kirjallisesti ennen vaalijärjestelyjä.</p> <p>Jos yritykseen on valittu useita alueluottamusmiehiä, toimii 1 heistä yrityksen pääluottamusmiehenä tehtävänään järjestää myös koko yritystä koskevien yhteisten asioiden käsittely.</p> <p>Toimipaikan tai alueluottamusmiehen valitseminen</p> <p>Työnantajan ja pääluottamusmiehen sopiessa yrityksen toimipaikan tai alueluottamusmiehen valitsemisesta on otettava huomioon seuraavaa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • yrityksen organisaatio- ja päätöksentekorakenne • hallinnollinen itsenäisyys ja erillisuus • henkilöstömäärä ja -jakauma • yhteistyön, paikallisen sopimisen ja neuvottelujärjestelmän kehittämistarpeet. <p>Toimipaikan luottamusmies voidaan valita yrityksen itsenäiseen toimintayksikköön, jossa työnantajan edustajalla on itsenäinen neuvotteluoikeus, vastuu yksikön tuloksesta ja henkilöstöstä. Itsenäisiä toimintayksiköjä ovat esimerkiksi yrityksen hankinta- ja jakelukeskus, tavaratalo tai erillinen konttori.</p> <p>Alueluottamusmies voidaan valita alueelle, jossa työnantajan edustajalla on itsenäinen neuvotteluoikeus ja että neuvottelujärjestelmän mukainen asioiden käsittely voidaan alueella järjestää tehokkaasti ja toimivasti.</p>
<p>Esimiesten luottamusmies</p>	<p>Esimiesten luottamusmies</p>

<p>Esimiesasemassa olevat toimihenkilöt, joihin noudatetaan Vähittäiskaupan esimiesten työehtosopimusta tai Varasto- ja kuljetusesimiesten työehtosopimusta voivat valita keskuudestaan luottamusmiehen.</p> <p>Jos esimiehet eivät ole valinneet itselleen luottamusmiestä, heitä edustaa työntekijöiden keskuudestaan valitsema luottamusmies. Tällöin myös esimiehillä on oikeus äänestää luottamusmiesvaaleissa.</p>	<p>Esimiesasemassa olevat toimihenkilöt, joihin noudatetaan Vähittäiskaupan esimiesten työehtosopimusta tai Varasto- ja kuljetusesimiesten työehtosopimusta voivat valita keskuudestaan luottamusmiehen.</p> <p>Jos esimiehet eivät ole valinneet itselleen luottamusmiestä, heitä edustaa työntekijöiden keskuudestaan valitsema luottamusmies. Tällöin myös esimiehillä on oikeus äänestää työntekijöiden luottamusmiesvaaleissa.</p>
<p>Varaluottamusmies</p> <p>Luottamusmiehelle voidaan valita varamies. Varamiehen toimimisesta luottamusmiehenä on ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti. Luottamusmiehenä toimiessaan varamiehellä on luottamusmiehen oikeudet ja velvollisuudet</p>	<p>Varaluottamusmies</p> <p>Luottamusmiehelle voidaan valita varamies. Varamiehen toimimisesta luottamusmiehenä on ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti. Luottamusmiehenä toimiessaan varamiehellä on luottamusmiehen oikeudet ja velvollisuudet.</p> <p><i>Jollei paikallisesti toisin sovita, varaluottamusmiehen toimiessa yrityksen luottamusmiehenä hänellä on oikeus työstä vapautusaikaan sekä luottamusmieskorvaukseen. Työstä vapautusaikaa annetaan ja luottamusmieskorvausta maksetaan, mikäli yrityksen luottamusmies on estynyt hoitamasta luottamustehtäväänsä yhdenjaksoisesti vähintään viikon ajan. Korvaus sijaistamisen ajalta lasketaan käyttäen osakuukauden palkanlaskentasääntöä.</i></p>
<p>4 § Luottamusmiehelle annettavat tiedot</p> <p>1. Syntyessä epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijöiden palkasta tai työsuhteeseen liittyvien lakien tai sopimusten soveltamisesta luottamusmiehelle annetaan kaikki tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.</p> <p>2. Yrityksen luottamusmiehellä on oikeus pyynnöstä saada työehtosopimusten piiriin kuuluvista yrityksen työntekijöistä seuraavat tiedot:</p> <p><i>Kerran vuodessa</i></p>	<p>4 § Luottamusmiehelle annettavat tiedot</p> <p>1. Syntyessä epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijöiden palkasta tai työsuhteeseen liittyvien lakien tai sopimusten soveltamisesta luottamusmiehelle annetaan kaikki tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.</p> <p>2. Yrityksen luottamusmiehellä on oikeus pyynnöstä saada työehtosopimusten piiriin kuuluvista yrityksen työntekijöistä seuraavat tiedot:</p> <p>Kerran vuodessa</p> <ul style="list-style-type: none"> suku- ja etunimet

- suku- ja etunimet
- palkkaryhmä tai vastaava, johon työntekijä tai hänen suorittamansa työ kuuluu
- työntekijöiden lukumäärä sekä vuoden aikana työssä olleiden erikseen työhön kutsuttavien tai muun tilapäisen henkilöstön lukumäärä
- työpaikkakohtaisesti työehtosopimuksen (23 §:n mukaisesti) toisin sovitut asiakokonaisuudet ilman yksilöitäviä henkilötietoja.

Kuukauden kuluessa työsuhteiden alkamisesta

- uusien työntekijöiden suku- ja etunimet sekä palvelukseen tuloaika.

3. Pääluottamusmiehellä on oikeus pyynnöstä saada lisäksi seuraavat ryhmä-kohtaiset tiedot toimialueensa työntekijöistä edellyttäen, että tiedot perustuvat yrityksen muun toiminnan yhteydessä syntyvään tietoaaineistoon:

- keskimääräinen kuukausi- tai tuntipalkka ilman lisiä
- keskimääräinen kuukausi- tai tuntipalkka lisineen
- työtuntien määrä ja ylityötuntien osuus tehdyistä työtunneista.

Pääluottamusmiehellä on oikeus saada edellä mainitut tiedot kerran vuodessa noudattaen työehtosopimusten ammattiryhmittelyä. Tietoja, jotka koskevat 6 henkilöä pienempiä työntekijäryhmiä, ei anneta.

4. Luottamusmiehelle annetaan pyynnöstä selvitys siitä, millaisia tietoja työhönoton yhteydessä kerätään.

5. Luottamusmiehellä on oikeus perehtyä hätä- ja ylityöstä ja niistä maksetusta korotetusta palkasta laadittuun luetteloon.

- *alle 37,5 tuntia työskentelevien sekä määräaikaisten työntekijöiden määrät alueellisesti, toimipaikkakohtaisesti tai muutoin työnantajan kannalta tarkoituksenmukainen kokonaisuus huomioiden. Tietoja, jotka koskevat alle 6 henkilöä pienempiä työntekijäryhmiä, ei anneta.*
- palkkaryhmä tai vastaava, johon työntekijä tai hänen suorittamansa työ kuuluu
- työntekijöiden lukumäärä sekä vuoden aikana työssä olleiden erikseen työhön kutsuttavien tai muun tilapäisen henkilöstön lukumäärä
- työpaikkakohtaisesti työehtosopimuksen (23 §:n mukaisesti) toisin sovitut asiakokonaisuudet ilman yksilöitäviä henkilötietoja.

Kuukauden kuluessa työsuhteiden alkamisesta

- uusien työntekijöiden suku- ja etunimet sekä palvelukseen tuloaika.

3. Pääluottamusmiehellä on oikeus pyynnöstä saada lisäksi seuraavat ryhmä-kohtaiset tiedot toimialueensa työntekijöistä edellyttäen, että tiedot perustuvat yrityksen muun toiminnan yhteydessä syntyvään tietoaaineistoon:

- keskimääräinen kuukausi- tai tuntipalkka ilman lisiä
- keskimääräinen kuukausi- tai tuntipalkka lisineen
- työtuntien määrä ja ylityötuntien osuus tehdyistä työtunneista.

Pääluottamusmiehellä on oikeus saada edellä mainitut tiedot kerran vuodessa noudattaen työehtosopimusten ammattiryhmittelyä. Tietoja, jotka koskevat 6 henkilöä pienempiä työntekijäryhmiä, ei anneta.

4. Luottamusmiehelle annetaan pyynnöstä selvitys siitä, millaisia tietoja työhönoton yhteydessä kerätään.

5. Luottamusmiehellä on oikeus perehtyä hätä- ja ylityöstä ja niistä maksetusta korotetusta palkasta laadittuun luetteloon.

<p>6. Luottamusmiehen on pidettävä tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.</p>	<p>6. Vuokratyöstä tai alihankinnasta tehdystä sopimuksesta on tilaajavastuulain mukaisesti pyynnöstä ilmoitettava luottamusmiehelle. Asiasta ilmoitettaessa on selvitettävä vuokratyön käytön syy, käytettävän työvoiman määrä, yrityksen yksilöintitiedot, työkohde, työtehtävät, sopimuksen kesto ja sovellettava työehtosopimus tai keskeiset työehdot.</p> <p>ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJAAN: Puhtaasti informatiivinen lakiviittaus. Sisältö ja soveltamisala määräytyy tilaajavastuulain mukaan ja jos tilaajavastuulaki muuttuu, niin sen mukaan eletään.</p> <p>7. Luottamusmiehen on pidettävä tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina. Luottamusmiehen on kaikessa toiminnassaan huomioitava kulloinkin voimassa oleva tietosuojalainsäädäntö.</p>
<p>5 § Luottamusmiehen kanssa käsiteltävät asiat</p> <p>1. Työnantaja ja luottamusmies käsittelevät vuosittain seuraavat asiat:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Yrityksen koko henkilöstön rakenteen ja määrän sekä arvion niiden kehittämisestä. - Alle 37,5 tuntia työskentelevän henkilöstön rakenteen ja tehtyjen työtuntien määrän, kehityksen ja arvion niiden kehittämisestä. - Työajan suunnittelussa ja lisätyön tarjoamisessa käytettävät periaatteet ja niiden toimivuuden. <p>Tarkastelun tarkoituksena on edesauttaa työehtosopimuksen 6 § toteutumista.</p>	<p>5 § Luottamusmiehen kanssa käsiteltävät asiat</p> <p>1. Työnantaja ja luottamusmies käsittelevät vuosittain seuraavat asiat:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Yrityksen koko henkilöstön rakenne ja määrä sekä arvio niiden kehittämisestä. - Työajan suunnittelussa ja lisätyön tarjoamisessa käytettävät periaatteet ja niiden toimivuus. - <i>Alueellisesti, toimipaikkakohtaisesti tai muutoin työnantajan kannalta tarkoituksenmukainen kokonaisuus huomioiden alle 37,5 tuntia työskentelevän henkilöstön rakenne ja sen kehitys sekä arvion sen kehittämisestä.</i> - <i>Alueellisesti, toimipaikkakohtaisesti tai muutoin työnantajan kannalta tarkoituksenmukainen kokonaisuus huomioiden työsopimustuntien ja tehtyjen työtuntien määrä ja suhde sekä niiden kehitys ja arvio niiden kehittämisestä.</i> - <i>Mahdollisuudet käyttää joustavan kokoaikatyön järjestelyä</i> - <i>Muut mahdolliset toimenpiteet, joilla on pyritty lisäämään työn teettämistä kokoaikaisin tai lähes kokoaikaisin työtunnein.</i>

Käsittelyn tarkoituksena on edesauttaa lisätöiden tarjoamisvelvollisuuden sekä työehtosopimuksen 6 §:n toteutumista.

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJAN MERKINTÄ

Tähän määräykseen ei liity valvontavelvollisuutta eikä sillä ole merkitystä työsopimuslain 2:5 §:n tai työehtosopimuksen 6 §:n tulkinnassa.

6 § Työstävapautus ja työskentelypuitteet

Työstävapautus

1. Luottamusmiehellä on oikeus riittävään työstävapautukseen luottamusmies-tehtävien hoitamista varten.

Työstävapautuksen määrässä otetaan huomioon mm. työntekijöiden ja toimi-paikkojen lukumäärä, toimipaikan sijainti ja yrityksen toiminnan luonne.

Työstävapautusaika ja ajankäyttö

2. Alla esitetyn taulukon mukainen työstävapautusaika annetaan ainoastaan yrityksen luottamusmiehelle, ellei yrityskohtaisesti toisin sovita.

Yrityksen luottamusmiehelle annetaan työstävapautusaikaa hänen toimialueeseen kuuluvien työntekijöiden lukumäärän perusteella (riippumatta järjestäytyneisyydestä) seuraavasti:

Työntekijöiden lukumäärä tuntia / viikko	Työstävapautusaika
20–49	3

6 § Työstävapautus ja työskentelypuitteet

Työstävapautus

1. Luottamusmiehellä on oikeus riittävään työstävapautukseen luottamusmies-tehtävien hoitamista varten.

Työstävapautuksen määrässä otetaan huomioon mm. työntekijöiden ja toimi-paikkojen lukumäärä, toimipaikan sijainti ja yrityksen toiminnan luonne.

Työstävapautusaika ja ajankäyttö

2. Alla esitetyn taulukon mukainen työstävapautusaika annetaan ainoastaan yrityksen luottamusmiehelle, ellei yrityskohtaisesti toisin sovita.

Yrityksen luottamusmiehelle annetaan työstävapautusaikaa hänen toimialueeseen kuuluvien työntekijöiden lukumäärän perusteella (riippumatta järjestäytyneisyydestä) seuraavasti:

Työntekijöiden lukumäärä	Työstävapautusaika tuntia / viikko
20–49	3

50–149	5
150–299	12
300–499	20
500–799	30
vähintään 800	kokonaan työstä vapaa

50–149	5
150–299	12
300–499	20
500–799	30
vähintään 800	kokonaan työstä vapaa

Luottamusmiehen työsopimuksessa olevan viikkotyöajan alittaessa taulukon mukaisen työstä vapautusajan sopimustunnit nostetaan luottamusmieskauden ajaksi lähinnä korkeampaan työstä vapautusaikaan.

Esimerkki 65.

Työntekijän työsopimustunnit ovat 25 t / viikko. Työntekijöiden lukumäärä on 550. Sopimustunnit nostetaan luottamusmieskauden ajaksi 30 t / viikko.

Esimerkki 66.

Työntekijän työsopimustunnit ovat 30 t / viikko. Työntekijöiden lukumäärä on yli 800. Sopimustunnit nostetaan luottamusmieskauden ajaksi 37,5 t / viikko.

Luottamusmiestehtävän hoitamista varten sovittuja viikkoajoja voidaan myös yhdistää.

Luottamusmiehen työsopimuksessa olevan viikkotyöajan alittaessa taulukon mukaisen työstä vapautusajan sopimustunnit nostetaan *henkilöstömäärää vastaavaan taulukonmukaiseen vapautusaikaan luottamusmieskauden ajaksi. Luottamusmieskauden ajaksi lähinnä korkeampaan työstä vapautusaikaan.*

Esimerkki 65.

Työntekijän työsopimustunnit ovat 25 t / viikko. Työntekijöiden lukumäärä on 550. Sopimustunnit nostetaan luottamusmieskauden ajaksi 30 t / viikko.

Esimerkki 66.

Työntekijän työsopimustunnit ovat 30 t / viikko. Työntekijöiden lukumäärä on yli 800. Sopimustunnit nostetaan luottamusmieskauden ajaksi 37,5 t / viikko.

Luottamusmiestehtävän hoitamista varten sovittuja viikkoajoja voidaan myös yhdistää.

Luottamusmiehen tulee tehdä ajankäyttösuunnitelma, josta käy ilmi luottamusmiestehtävän hoitamiseen käytettävä aika pääaiheittain.

Luottamusmiehellä on lisäksi oikeus kerran vuodessa käydä toimialaansa kuuluvissa toimipaikoissa työnantajan kanssa sovittavana aikana.

Toimipaikkojen väliseen matkaan käytettyä aikaa ei lueta em. vapautusaikaan.

Työntekijämäärän ollessa vähemmän kuin 20, selvitetään kussakin tapauksessa erikseen, milloin on tarkoituksenmukaista sopia kiinteästä työstä vapautusajasta.

Työntekijämäärä todetaan puolivuosittein.

Työskentelypuitteet

3. Luottamusmiehelle annetaan työpaikan olosuhteet huomioon ottaen riittävästi säilytys-tilaa hänen tarvitsemilleen asiakirjoille ja tarvittaessa oikeus käyttää työn-antajan hallinnassa olevaa tarkoituksenmukaista toimistotilaa ja tavanomaisia toimisto-välineitä. Luottamusmies voi toimittaa ammattiliittonsa aineistoa työn-tekijöille.

Tavanomaisten toimistovälineiden käsitteen piiriin kuuluvat myös yrityksessä yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internetyhteys (sähköposti). Arvioinnissa voidaan ottaa huomioon mm. yrityksen koko, luottamusmiehen tehtävien laajuus ja edellyttämä tarve sekä ajankäytön määrä. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

Luottamusmiehen tulee tehdä ajankäyttösuunnitelma, josta käy ilmi luottamusmiestehtävän hoitamiseen käytettävä aika pääaiheittain.

Luottamusmiehellä on lisäksi oikeus kerran vuodessa käydä toimialaansa kuuluvissa toimipaikoissa työnantajan kanssa sovittavana aikana.

Toimipaikkojen väliseen matkaan käytettyä aikaa ei lueta em. vapautusaikaan.

Työntekijämäärän ollessa vähemmän kuin 20, selvitetään kussakin tapauksessa erikseen, milloin on tarkoituksenmukaista sopia kiinteästä työstä vapautusajasta.

Työntekijämäärä—Ellei paikallisesti toisin sovita, todetaan työntekijämäärä todetaan puolivuosittein.

Työskentelypuitteet

3. Luottamusmiehelle annetaan työpaikan olosuhteet huomioon ottaen riittävästi säilytys-tilaa hänen tarvitsemilleen asiakirjoille ja tarvittaessa oikeus käyttää työn-antajan hallinnassa olevaa tarkoituksenmukaista toimistotilaa ja tavanomaisia toimisto-välineitä. Luottamusmies voi toimittaa ammattiliittonsa aineistoa työn-tekijöille.

Tavanomaisten toimistovälineiden käsitteen piiriin kuuluvat myös yrityksessä yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internetyhteys (sähköposti). Arvioinnissa voidaan ottaa huomioon mm. yrityksen koko, luottamusmiehen tehtävien laajuus ja edellyttämä tarve sekä ajankäytön määrä. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

	<p>Luottamusmiehelle annetaan tarvittaessa mahdollisuus työnohjaukseen tai muihin työpaikalla käytössä oleviin työn kuormituksen ehkäisemiseen tarkoitettuihin keinoihin.</p>
<p>7 § Ansiomenetyksen korvaus <i>Ansiomenetyk</i> 1. Työnantaja maksaa luottamusmiehelle luottamusmiestehtävän hoitamisesta aiheutuneen säännöllisen työajan ansiomenetyksen.</p> <p>Jos luottamusmies olisi säännöllisenä työaikanaan ansainnut työvuoroluettelon mukaan ilta- ja lauantailisiä, ne maksetaan.</p> <p>Luottamusmiehen tehdessä työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työajan ulkopuolella maksetaan lisä- tai ylityökorvaukset, ellei toisin sovita.</p> <p><i>Matkakustannukset</i> 2. Luottamusmiehen matkustaessa työnantajan kanssa sovittujen luottamusmiestehtävien takia maksetaan matkakorvaukset yrityksessä noudatettavan käytännön mukaan, kuten muissakin työtehtävissä.</p> <p>Luottamusmiehen käyttäessä matkustamiseen työnantajan suostumuksella omaa autoa maksetaan kilometrikorvaus.</p>	<p>7§ Ansiomenetyksen korvaus <i>Ansiomenetyk</i> 1.Työnantaja maksaa luottamusmiehelle luottamusmiestehtävän hoitamisesta aiheutuneen säännöllisen työajan ansiomenetyksen.</p> <p>Jos luottamusmies olisi säännöllisenä työaikanaan ansainnut työvuoroluettelon mukaan ilta- yö- ja lauantailisiä, ne maksetaan, <i>ellei paikallisesti toisin sovita.</i></p> <p>Luottamusmiehen tehdessä työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työajan ulkopuolella maksetaan lisä- tai ylityökorvaukset, ellei toisin sovita.</p> <p><i>Matkakustannukset</i> 2. Luottamusmiehen matkustaessa työnantajan kanssa sovittujen luottamusmiestehtävien takia maksetaan matkakorvaukset yrityksessä noudatettavan käytännön mukaan, kuten muissakin työtehtävissä.</p> <p>Luottamusmiehen käyttäessä matkustamiseen työnantajan suostumuksella omaa autoa maksetaan kilometrikorvaus.</p>
<p><i>Luottamusmieskorvaus</i> 3. Luottamusmiestehtävien hoitamisesta maksetaan luottamusmieskorvausta ainoastaan yrityksen luottamusmiehelle, ellei yrityskohtaisesti toisin sovita.</p>	<p><i>Luottamusmieskorvaus</i> 3. Luottamusmiestehtävien hoitamisesta maksetaan luottamusmieskorvausta ainoastaan yrityksen luottamusmiehelle, ellei yrityskohtaisesti toisin sovita.</p>

Yrityksen luottamusmiehelle maksetaan luottamusmieskorvausta hänen toimi-alueeseensa kuuluvien työntekijöiden lukumäärän perusteella (riippumatta järjestäytyneisyydestä) seuraavasti:

Luottamusmieskorvaukset 1.4.2018 alkaen:	
Työntekijöiden määrä	Korvaus euroa / kk
20-49	42
50-149	74
150-299	105
300-499	159
500-799	201
vähintään 800	sovitaan paikallisesti

Edelliset luottamusmieskorvaukset ovat olleet voimassa 1.3.2016-31.3.2018.

Työntekijämäärä todetaan puolivuositain.

Yrityksen luottamusmiehelle maksetaan luottamusmieskorvausta hänen toimi-alueeseensa kuuluvien työntekijöiden lukumäärän perusteella (riippumatta järjestäytyneisyydestä) seuraavasti:

Luottamusmieskorvaukset 1.4.2020 alkaen:	
Työntekijöiden määrä	Korvaus euroa / kk
20-49	42 43
50-149	74 76
150-299	105 108
300-499	159 164
500-799	201 208
vähintään 800	sovitaan paikallisesti

Edelliset luottamusmieskorvaukset ovat olleet voimassa ~~1.3.2016-31.3.2018~~ 1.4.2018-31.3.2020.

Ellei paikallisesti toisin sovita, todetaan työntekijämäärä todetaan puolivuositain.

9 § Työsuhdeturva

Syrjäntäkielto

1. Luottamusmiestä ei saa luottamusmiestehtävän takia erottaa työstä eikä muutoinkaan syrjiä.

9 § Työsuhdeturva

Syrjäntäkielto

1. Luottamusmiestä ei saa luottamusmiestehtävän takia erottaa työstä eikä muutoinkaan syrjiä.

<p>2. Luottamusmiestä ei saa luottamusmiestehtävän aikana tai sen johdosta siirtää alempipalkkaiseen tai vähempiarvoiseen työhön, kuin missä hän oli valituksi tullessa.</p> <p>3. Varsinaisen työn vaikeuttaessa pääluottamusmiehen tehtävien hoitamista hänelle on järjestettävä muuta työtä ottaen huomioon yrityksen tai sen osan olosuhteet sekä hänen ammattitaito. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa ansioiden alentumista.</p>	<p>2. Luottamusmiestä ei saa luottamusmiestehtävän aikana tai sen johdosta siirtää alempipalkkaiseen tai vähempiarvoiseen työhön, kuin missä hän oli valituksi tullessa.</p> <p>3. Varsinaisen työn vaikeuttaessa pääluottamusmiehen tehtävien hoitamista hänelle on järjestettävä muuta työtä ottaen huomioon yrityksen tai sen osan olosuhteet sekä hänen ammattitaitonsa. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa ansioiden alentumista.</p>

TYÖSUOJELUN YHTEISTOIMINTASOPIMUS

Nykyinen TES-kirjaus	Uusi TES-kirjaus (muutos vihreällä)
<p><i>2.5 Työsuojeluvaltuutettu</i></p> <p>Työsuojeluvaltuutetun ja hänelle 2 varavaltuutettua valitsee henkilöstö sellaiselle työpaikalle, jonka henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 10. Pienemmällekin työpaikalle henkilöstöllä on oikeus valita em. valtuutetut.</p> <p>Työsuojeluvaltuutettu edustaa työntekijöitä työpaikan turvallisuutta ja terveellisyttä koskevissa asioissa.</p> <p>Työsuojeluvaltuutetun tehtävät on määritelty työsuojelun valvontalain 31 §:ssä. Tämän lisäksi työsuojeluvaltuutetun tehtäviin kuuluu osallistua työsuojelutoimi-kunnassa tai vastaavassa työsuojeluyhteistoimintaelimessä käsiteltävien suunnitelmien sekä muiden työsuojelua koskevien asioiden valmisteluun.</p>	<p><i>2.5 Työsuojeluvaltuutettu</i></p> <p>Työsuojeluvaltuutetun ja hänelle 2 varavaltuutettua valitsee henkilöstö sellaiselle työpaikalle, jonka henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 10. Pienemmällekin työpaikalle henkilöstöllä on oikeus valita em. valtuutetut.</p> <p>Työsuojeluvaltuutettu edustaa työntekijöitä työpaikan turvallisuutta ja terveellisyttä koskevissa asioissa.</p> <p>Työsuojeluvaltuutetun tehtävät on määritelty työsuojelun valvontalain 31 §:ssä. Tämän lisäksi työsuojeluvaltuutetun tehtäviin kuuluu osallistua työsuojelutoimi-kunnassa tai vastaavassa työsuojeluyhteistoimintaelimessä käsiteltävien suunnitelmien sekä muiden työsuojelua koskevien asioiden valmisteluun.</p>

Työsuojeluvaltuutetun ollessa estynyt hoitamasta työsuojeluvaltuutetun tehtäviä toimii hänen sijallaan I varavaltuutettu ja tämänkin ollessa estyneenä II varavaltuutettu. Varavaltuutetun sijaan tulo ei kuitenkaan ole tarkoituksenmukaista, jos työsuojeluvaltuutetun este kestää vain lyhyehkön ajan. Työsuojeluvaltuutetun esteestä ja sen kestosta tulee ilmoittaa työsuojelupäällikölle. Jos tämä ei ole tavoitettavissa, ilmoitus tehdään ilmoittajan esimiehelle. Ilmoituksen tekee työsuojeluvaltuutettu, ellei hän ole tähänkin estynyt. Varavaltuutetun hoitaessa työsuojeluvaltuutetun tehtäviä hänellä on samat oikeudet ja velvollisuudet kuin työsuojeluvaltuutetulla.

Työsuojeluvaltuutettua valittaessa työntekijöihin luetaan sekä työntekijät että toimi-henkilöt.

Työsuojeluvaltuutettu ja luottamusmies voivat olla sama henkilö.

Esimiesasemassa olevat toimihenkilöt voivat valita keskuudestaan oman työsuojelu-valtuutetun ja hänelle 2 varavaltuutettua.

Jos esimiehet eivät ole valinneet itselleen työsuojeluvaltuutettua, heitä edustaa työntekijöiden keskuudestaan valitsema työsuojeluvaltuutettu. Tällöin myös esimiehillä on oikeus äänestää työsuojeluvaltuutetun vaaleissa.

Työsuojeluvaltuutetun ollessa estynyt hoitamasta työsuojeluvaltuutetun tehtäviä toimii hänen sijallaan I varavaltuutettu ja tämänkin ollessa estyneenä II varavaltuutettu. Varavaltuutetun sijaan tulo ei kuitenkaan ole tarkoituksenmukaista, jos työsuojeluvaltuutetun este kestää vain lyhyehkön ajan. Työsuojeluvaltuutetun esteestä ja sen kestosta tulee ilmoittaa työsuojelupäällikölle. Jos tämä ei ole tavoitettavissa, ilmoitus tehdään ilmoittajan esimiehelle. Ilmoituksen tekee työsuojeluvaltuutettu, ellei hän ole tähänkin estynyt. Varavaltuutetun hoitaessa työsuojeluvaltuutetun tehtäviä hänellä on samat oikeudet ja velvollisuudet kuin työsuojeluvaltuutetulla.

Jollei paikallisesti toisin sovita, varatyösuojeluvaltuutetun toimiessa yrityksen työsuojeluvaltuutettuna hänellä on oikeus työstä vapautusaikaan sekä työsuojeluvaltuutetun korvaukseen. Työstä vapautusaikaa annetaan ja työsuojeluvaltuutetun korvausta maksetaan, mikäli yrityksen työsuojeluvaltuutettu on estynyt hoitamasta työsuojelunvaltuutetun tehtävänsä yhdenjaksoisesti vähintään viikon ajan. Korvaus sijaistamisen ajalta lasketaan käyttäen osakuukauden palkanlaskentasääntöä.

Työsuojeluvaltuutettua valittaessa työntekijöihin luetaan sekä työntekijät että toimi-henkilöt.

Työsuojeluvaltuutettu ja luottamusmies voivat olla sama henkilö.

Esimiesasemassa olevat toimihenkilöt voivat valita keskuudestaan oman työsuojelu-valtuutetun ja hänelle 2 varavaltuutettua.

Jos esimiehet eivät ole valinneet itselleen työsuojeluvaltuutettua, heitä edustaa työntekijöiden keskuudestaan valitsema työsuojeluvaltuutettu. Tällöin myös esimiehillä on oikeus äänestää työsuojeluvaltuutetun vaaleissa.

<p>2.6 Päätyösuojeluvaltuutettu</p> <p>Vähintään 30 työntekijän yritykseen valittu työsuojeluvaltuutettu on asemaltaan tässä sopimuksessa tarkoitettu päätyösuojeluvaltuutettu.</p> <p>Jos vähintään 30 työntekijän yritykseen on valittu useita työsuojeluvaltuutettuja, nimeävät he tarvittaessa keskuudestaan yhden tämän sopimuksen mukaiseksi päätyösuojeluvaltuutetuksi. Päätyösuojeluvaltuutetun ja työsuojeluvaltuutetun toimikausi on sama. Päätyösuojeluvaltuutetun nimeämisestä on ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle.</p> <p>Päätyösuojeluvaltuutettu ja pääluottamusmies voivat olla sama henkilö.</p> <p>Päätyösuojeluvaltuutettuun noudatetaan työsuojeluvaltuutetun tehtäviä ja työskentelytiloja koskevia määräyksiä.</p> <p>Päätyösuojeluvaltuutetun ansiokehityksen tulee vastata yrityksen sen ammatti-ryhmän ansiokehitystä, johon hän kuuluu.</p> <p>2.7 Työsuhdeturva</p> <p>...</p>	<p>2.6 Päätyösuojeluvaltuutettu</p> <p>Vähintään 30 työntekijän yritykseen valittu työsuojeluvaltuutettu on asemaltaan tässä sopimuksessa tarkoitettu päätyösuojeluvaltuutettu.</p> <p>Jos vähintään 30 työntekijän yritykseen on valittu useita työsuojeluvaltuutettuja, nimeävät he tarvittaessa keskuudestaan yhden tämän sopimuksen mukaiseksi päätyösuojeluvaltuutetuksi. Päätyösuojeluvaltuutetun ja työsuojeluvaltuutetun toimikausi on sama. Päätyösuojeluvaltuutetun nimeämisestä on ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle.</p> <p>Päätyösuojeluvaltuutettu ja pääluottamusmies voivat olla sama henkilö.</p> <p>Päätyösuojeluvaltuutettuun noudatetaan työsuojeluvaltuutetun tehtäviä ja työskentelytiloja koskevia määräyksiä.</p> <p>Päätyösuojeluvaltuutetun ansiokehityksen tulee vastata yrityksen sen ammattiryhmän ansiokehitystä, johon hän kuuluu.</p> <p>Työsuojeluvaltuutetulle annetaan tarvittaessa mahdollisuus työnohjaukseen tai muihin työpaikalla käytössä oleviin työn kuormituksen ehkäisemiseen tarkoitettuihin keinoihin.</p> <p>2.7. Työsuhdeturva (siirretty alemmas, teksti sama)</p> <p>...</p>
<p>-----</p> <p>2.8. Työsuojeluasiamies</p>	<p>2.7 Alueorganisaatio (uusi kohta, vaikutus numerointiin)</p> <p>Yritys, jossa on valtakunnallisesti laaja alueorganisaatio tai jonka palveluksessa on yli 800 työntekijää, tulee työnantajan ja päätyösuojeluvaltuutetun</p>

paikallisen vuorovaikutuksen lisäämiseksi neuvotella työsuojeluvaltuutettuorganisaatiosta.

Neuvotteluissa on keskusteltava muun muassa seuraavat asiat:

- yrityksen organisaatio- ja päätöksentekorakenne
- hallinnollinen itsenäisyys ja erillisyys
- toimipaikkojen lukumäärä ja etäisyydet
- tarvittaessa työsuojeluasiamiesten valinnasta
- henkilöstömäärä ja -jakauma
- työmenetelmien ja -välineiden hyödyntäminen toiminnassa, työsuojeluhenkilöiden yhteydenpidossa ja viestinnässä
- yhteistyön ja työsuojelujärjestelmän kehittämistarpeet
- työsuojeluvaltuutettujen toimivalta ja sopimisoikeudet
- vapautusajat ja korvaukset
- tiedonsaantioikeudet ja -vastuut

Työsuojeluvaltuutettuorganisaatiosta sovittaessa on sopimus tehtävä kirjallisesti. Mikäli työsuojeluvaltuutettuorganisaatiosta ei päästä yhteisymmärrykseen, voidaan asia jommankumman osapuolen pyynnöstä siirtää työmarkkinaosapuolten käsiteltäväksi.

2.89. Työsuojeluasiamies

2.10 Työsuhdeturva (siirretty paikkaa, teksti sama)

<p>Päätyösuojeluvaltuutettu</p> <p>6. Päätyösuojeluvaltuutettuun noudatetaan hänen nimeämisestään lähtien sekä 6 kuukautta hänen tehtävänsä päättymisen jälkeen työsuojeluvaltuutetun työsuhdeturvamääräyksiä.</p> <p>7. Irtisanottaessa tai lomautettaessa yrityksen henkilöstöä taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla ei tällaista toimenpidettä saa kohdistaa päätyösuojeluvaltuutettuun, ellei yrityksen tai päätyösuojeluvaltuutetun toimialueena olevan yrityksen osan toimintaa keskeytetä kokonaan.</p> <p>Yhteisesti todettaessa tai työnantajan muutoin näissä neuvotteluissa yksilöidysti osoittaessa, ettei päätyösuojeluvaltuutetulle voida tarjota hänen ammattiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan edellä esitetystä poiketa.</p> <p>8. Päätyösuojeluvaltuutetun tehtävän päättymisen jälkeen työnantaja ja valtuutettu selvittävät yhdessä, edellyttääkö työntekijän ammattitaidon ylläpito entisessä tai vastaavassa työssä ammatillista koulutusta. Työnantaja järjestää selvityksen edellyttämän koulutuksen.</p>	<p>Päätyösuojeluvaltuutettu</p> <p>Päätyösuojeluvaltuutetun suoja</p> <p>6. Päätyösuojeluvaltuutettuun noudatetaan hänen nimeämisestään lähtien sekä 6 kuukautta hänen tehtävänsä päättymisen jälkeen työsuojeluvaltuutetun työsuhdeturvamääräyksiä.</p> <p>7. Irtisanottaessa tai lomautettaessa yrityksen henkilöstöä taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla ei tällaista toimenpidettä saa kohdistaa päätyösuojeluvaltuutettuun, ellei yrityksen tai päätyösuojeluvaltuutetun toimialueena olevan yrityksen osan toimintaa keskeytetä kokonaan.</p> <p>Yhteisesti todettaessa tai työnantajan muutoin näissä neuvotteluissa yksilöidysti osoittaessa, ettei päätyösuojeluvaltuutetulle voida tarjota hänen ammattiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan edellä esitetystä poiketa.</p> <p>8. Päätyösuojeluvaltuutetun tehtävän päättymisen jälkeen työnantaja ja valtuutettu selvittävät yhdessä, edellyttääkö työntekijän ammattitaidon ylläpito entisessä tai vastaavassa työssä ammatillista koulutusta. Työnantaja järjestää selvityksen edellyttämän koulutuksen.</p> <p>2.10 Työsuojelutoimikunta (ks. numerointi, teksti sama))</p> <p>...</p>
	<p>2.11 Työsuojelu ja häirintä (uusi kohta, vaikutus numerointiin)</p> <p>Työnantajan laatiessa työturvallisuuslain mukainen työsuojelun toimintaohjelma on lisäksi huomioitava menettelytapaohjeet häirinnän ja seksuaalisen häirinnän varalta. Menettelytapaohjeiden tulee kattaa</p>

työyhteisön sisäisen toiminnan lisäksi ohjeet asiakkaiden taholta tapahtuvan häirinnän käsittelyyn.

2.11. Työsuojeluvaltuutetun työstä vapautusaika

1. Työsuojeluvaltuutetun työstä vapautusaikaa määrättäessä otetaan huomioon tämän edustamien työntekijöiden lukumäärä, työpaikan alueellinen laajuus, työskentelypaikkojen lukumäärä ja niissä suoritettavan työn luonne, töiden järjestelystä johtuvat työsuojeluvaltuutetun tehtävien määrään vaikuttavat tekijät sekä muut työntekijöiden turvallisuuteen ja fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen vaikuttavat työturvallisuuslaissa tarkoitetut haitta-, vaara- ja kuormitustekijät.

2. Työsuojeluvaltuutetulle annetaan työstä vapautusaikaa työpaikan työntekijöiden lukumäärän perusteella (riippumatta järjestäytyneisyydestä) seuraavasti:

Työntekijöiden lukumäärä	Työstä vapautusaika tuntia / viikko
10–19	2
20–49	3
50–149	5
150–299	12
300–499	20
500–799	30
Vähintään 800	Kokonaan työstä vapautettu

2.11. Työsuojeluvaltuutetun työstä vapautusaika

1. Työsuojeluvaltuutetun työstä vapautusaikaa määrättäessä otetaan huomioon tämän edustamien työntekijöiden lukumäärä, työpaikan alueellinen laajuus, työskentelypaikkojen lukumäärä ja niissä suoritettavan työn luonne, töiden järjestelystä johtuvat työsuojeluvaltuutetun tehtävien määrään vaikuttavat tekijät sekä muut työntekijöiden turvallisuuteen ja fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen vaikuttavat työturvallisuuslaissa tarkoitetut haitta-, vaara- ja kuormitustekijät.

2. Työsuojeluvaltuutetulle annetaan työstä vapautusaikaa työpaikan työntekijöiden lukumäärän perusteella (riippumatta järjestäytyneisyydestä) seuraavasti:

Työntekijöiden lukumäärä	Työstä vapautusaika tuntia / viikko
10–19	2
20–49	3
50–149	5
150–299	12
300–499	20
500–799	30
Vähintään 800	Kokonaan työstä vapautettu

<p>Työsuojeluvaltuutetun työstävapautusaika ennen 1.4.2018 määräytyi 1.2.2017-31.1.2018 voimassa olleen Kaupan työehtosopimuksen mukaan.</p> <p>Työsuojeluvaltuutetun työsopimuksessa olevan viikkotyöajan alittaessa taulukon mukaisen työstävapautusajan sopimustunnit nostetaan työsuojeluvaltuutetun toimikauden ajaksi lähinnä korkeampaan työstävapautusaikaan.</p> <p><i>Esimerkki 67.</i></p> <p>Työntekijän työsopimustunnit ovat 25 tuntia viikossa. Työntekijöiden lukumäärä on 550. Sopimustunnit nostetaan työsuojeluvaltuutetun toimikauden ajaksi 30 tuntiin viikossa.</p> <p>Työntekijämäärä todetaan vuosittain.</p> <p>3. Alueellisesti laajan yrityksen eri toimipaikkojen väliseen matkustamiseen käytettävästä työstävapautusajasta sovitaan paikallisesti. Tämä ei vähennä taulukon mukaista vapautusaikaa.</p> <p>Työsuojeluvaltuutetun osallistuessa koulutussopimuksen mukaiseen koulutukseen tämä ei vähennä taulukon mukaista vapautusaikaa.</p> <p>4. Paikallisesti sopien voidaan työstävapautusaikoja yhdistää.</p> <p>Työsuojeluvaltuutetun tulee ilmoittaa säännöllisistä vastaanottoajoistaan.</p>	<p>Työsuojeluvaltuutetun työstävapautusaika ennen 1.4.2018 määräytyi 1.2.2017-31.1.2018 voimassa olleen Kaupan työehtosopimuksen mukaan.</p> <p>Työsuojeluvaltuutetun työsopimuksessa olevan viikkotyöajan alittaessa taulukon mukaisen työstävapautusajan sopimustunnit nostetaan henkilöstömäärää vastaavaan taulukonmukaiseen vapautusaikaan työsuojeluvaltuutetun toimikauden ajaksi.</p> <p><i>Esimerkki 67.</i></p> <p>Työntekijän työsopimustunnit ovat 25 tuntia viikossa. Työntekijöiden lukumäärä on 550. Sopimustunnit nostetaan työsuojeluvaltuutetun toimikauden ajaksi 30 tuntiin viikossa.</p> <p>Ellei paikallisesti toisin sovita, todetaan työntekijämäärä todetaan puolivuosittain.</p> <p>3. Alueellisesti laajan yrityksen eri toimipaikkojen väliseen matkustamiseen käytettävästä työstävapautusajasta sovitaan paikallisesti. Tämä ei vähennä taulukon mukaista vapautusaikaa.</p> <p>Työsuojeluvaltuutetun osallistuessa koulutussopimuksen mukaiseen koulutukseen tämä ei vähennä taulukon mukaista vapautusaikaa.</p> <p>4. Paikallisesti sopien voidaan työstävapautusaikoja yhdistää.</p> <p>Työsuojeluvaltuutetun tulee ilmoittaa säännöllisistä vastaanottoajoistaan.</p>
<p>2.12. Työsuojeluvaltuutetun korvaus</p> <p>1. Työnantaja korvaa päätyösuojeluvaltuutetulle, työsuojeluvaltuutetulle, työsuojeluasiamiehelle sekä työsuojelutoimikunnan jäsenille ja sihteerille</p>	<p>2.12. Työsuojeluvaltuutetun korvaus</p> <p>1. Työnantaja korvaa päätyösuojeluvaltuutetulle, työsuojeluvaltuutetulle, työsuojeluasiamiehelle sekä työsuojelutoimikunnan jäsenille ja sihteerille</p>

työsuojelutehtävän hoitamisesta aiheutuneen säännöllisen työajan ansiomenetyksen. Ansiomenetys määritellään sen ansion mukaan, jonka työntekijä olisi ansainnut työssä ollessaan.

2. Työnantaja maksaa komiteapalkkion suuruisen korvauksen työajan ulkopuolella tehdystä työnantajan edellyttämästä työsuojelutyöstä ja työsuojelutoimikunnan kokoukseen osallistumisesta, ellei muusta korvauksesta erikseen sovita.

3. Yrityksen työsuojeluvaltuutetulle maksetaan työsuojelutehtävien hoitamisesta korvausta hänen toimialueeseensa kuuluvien työntekijöiden lukumäärän perusteella (riippumatta järjestäytyneisyydestä) seuraavasti:

Työsuojeluvaltuutetun korvaukset 1.4.2018 alkaen:	
Työntekijöiden lukumäärä	Korvaus euroa / kk
20–49	42
50–149	74
150–299	105
300–499	159
500–799	201
vähintään 800	sovitaan paikallisesti

työsuojelutehtävän hoitamisesta aiheutuneen säännöllisen työajan ansiomenetyksen. Ansiomenetys määritellään sen ansion mukaan, jonka työntekijä olisi ansainnut työssä ollessaan.

Jos työsuojeluvaltuutettu olisi säännöllisenä työaikanaan ansainnut työvuoroluettelon mukaan ilta- yö- ja lauantailisiä, ne maksetaan, ellei paikallisesti toisin sovita.

2. Työnantaja maksaa komiteapalkkion suuruisen korvauksen työajan ulkopuolella tehdystä työnantajan edellyttämästä työsuojelutyöstä ja työsuojelutoimikunnan kokoukseen osallistumisesta, ellei muusta korvauksesta erikseen sovita.

3. Yrityksen työsuojeluvaltuutetulle maksetaan työsuojelutehtävien hoitamisesta korvausta hänen toimialueeseensa kuuluvien työntekijöiden lukumäärän perusteella (riippumatta järjestäytyneisyydestä) seuraavasti:

Työsuojeluvaltuutetun korvaukset 1.4.2020 alkaen:	
Työntekijöiden lukumäärä	Korvaus euroa / kk
20–49	42 43
50–149	74 76
150–299	105 108
300–499	159 164
500–799	201 208
vähintään 800	sovitaan paikallisesti

<p>Tätä edeltävät työsuojeluvaltuutetun korvaukset olivat voimassa 1.3.2016-31.3.2018.</p> <p>Jos yritykseen on valittu useita työsuojeluvaltuutettuja, korvaus maksetaan vain päätyösuojeluvaltuutetulle (ks. kohta 2.6.), ellei yrityskohtaisesti toisin sovita.</p> <p>Yrityksen toimipaikan työsuojeluvaltuutetulle maksetaan kuitenkin edellä esitetyn taulukon mukaan korvaus, jos hänen toimialueeseensa kuuluu vähintään 80 työntekijää (riippumatta järjestäytyneisyydestä).</p> <p>Yrityksen toimipaikan työsuojeluvaltuutetun toimialueeseen kuuluvien työntekijöiden lukumäärää ei oteta huomioon laskettaessa päätyösuojeluvaltuutetun korvausta.</p> <p><i>Esimerkki 68.</i></p> <p>...</p> <p>Työntekijämäärä todetaan vuosittain.</p>	<p>Tätä edeltävät työsuojeluvaltuutetun korvaukset olivat voimassa 1.3.2016-31.3.2018.</p> <p>Edelliset työsuojeluvaltuutetun korvaukset ovat olleet voimassa 1.3.2016-31.3.2018-1.4.2018-31.3.2020</p> <p>Jos yritykseen on valittu useita työsuojeluvaltuutettuja, korvaus maksetaan vain päätyösuojeluvaltuutetulle (ks. kohta 2.6.), ellei yrityskohtaisesti toisin sovita.</p> <p>Yrityksen toimipaikan työsuojeluvaltuutetulle maksetaan kuitenkin edellä esitetyn taulukon mukaan korvaus, jos hänen toimialueeseensa kuuluu vähintään 80 työntekijää (riippumatta järjestäytyneisyydestä).</p> <p>Yrityksen toimipaikan työsuojeluvaltuutetun toimialueeseen kuuluvien työntekijöiden lukumäärää ei oteta huomioon laskettaessa päätyösuojeluvaltuutetun korvausta.</p> <p><i>Esimerkki 68.</i></p> <p>...</p> <p><i>Ellei paikallisesti toisin sovita, todetaan työntekijämäärä todetaan puolivuositain.</i></p>
<p>3 § Tietojen salassapitovelvollisuus</p> <p>Ennen kuin työnantaja ilmoittaa kysymyksessä olevan liike- tai ammattisalaisuuden, salassapidon perusteet selvitetään asianomaiselle henkilöstölle tai henkilöstön edustajalle.</p>	<p>3 § Tietojen salassapitovelvollisuus</p> <p>Ennen kuin työnantaja ilmoittaa kysymyksessä olevan liike- tai ammattisalaisuuden, salassapidon perusteet selvitetään asianomaiselle henkilöstölle tai henkilöstön edustajalle.</p>

<p>Ilmoittaessaan salassapitovelvollisuudesta työnantajan tulee yksilöidä, mitkä tiedot salassapitovelvollisuus käsittää ja mikä on tietojen salassapitoaika. Salassa pidettäviä tietoja saadaan käsitellä, ellei työnantajan ja tiedonsaantiin oikeutettujen välillä muuta sovita, vain niiden henkilöiden tai henkilöstön edustajien kesken, joita asia koskee.</p> <p>Asianomaisen henkilön kirjallisella luvalla saadut tiedot, jotka koskevat henkilön taloudellista asemaa, terveyden tilaa tai muutoin häntä henkilökohtaisesti on pidettävä salassa, jollei tietojen ilmaisemiseen ole saatu asianomaisen henkilön lupaa.</p> <p>Salassapitovelvollisuudesta määrätään myös laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta §:ssä 43.</p>	<p>Ilmoittaessaan salassapitovelvollisuudesta työnantajan tulee yksilöidä, mitkä tiedot salassapitovelvollisuus käsittää ja mikä on tietojen salassapitoaika. Salassa pidettäviä tietoja saadaan käsitellä, ellei työnantajan ja tiedonsaantiin oikeutettujen välillä muuta sovita, vain niiden henkilöiden tai henkilöstön edustajien kesken, joita asia koskee.</p> <p>Asianomaisen henkilön kirjallisella luvalla saadut tiedot, jotka koskevat henkilön taloudellista asemaa, terveyden tilaa tai muutoin häntä henkilökohtaisesti on pidettävä salassa, jollei tietojen ilmaisemiseen ole saatu asianomaisen henkilön lupaa.</p> <p><i>Työsuojeluvaltuutetun on kaikessa toiminnassaan huomioitava kulloinkin voimassa oleva tietosuojalainsäädäntö.</i></p> <p>Salassapitovelvollisuudesta määrätään myös laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta §:ssä 43.</p>
<p>5 § Voimassaolo</p> <p>Tämä sopimus tulee voimaan 1.9.2017. Sopimus on voimassa Kaupan työehtosopimuksen osana sen 28 §:n mukaisesti.</p>	<p>5 § Voimassaolo</p> <p>Tämä sopimus tulee voimaan 1.9.2017. Sopimus on voimassa Kaupan työehtosopimuksen osana sen 28 §:n mukaisesti.</p>

KOULUTUSSOPIMUS

<p>Nykyinen TES-kirjaus</p>	<p>Uusi TES-kirjaus (muutos vihreällä)</p>
<p>2 § Ammattiyhdistyskoulutus</p> <p>...</p>	<p>2 § Ammattiyhdistyskoulutus</p> <p>...</p>

Osallistumisoikeus

2. Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu voivat osallistua työsuhteen katkeamatta koulutustyöryhmän hyväksymälle enintään 2 viikon kurssille, varaluottamusmies ja 1. varatyösuojeluvaltuutettu koulutusryhmän hyväksymille peruskursseille, jos se ei aiheuta yritykselle tuntuvaa haittaa.

Henkilöstön edustaja voi osallistua vuoden aikana 1 kurssille ja 3 vuoden aikana 1 saman sisältöiselle kurssille (aika lasketaan edellisen saman sisältöisen kurssin päättymisestä).

Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu voivat osallistua vuoden aikana useampi-jaksoisen kurssin kaikille jaksoille kurssin kokonaispituuden ollessa enintään 2 viikkoa.

Samana kalenterivuonna samasta toimipaikasta peruskursseille voi osallistua vain joko luottamusmies tai varaluottamusmies, työsuojeluvaltuutettu tai 1. varatyö-suojeluvaltuutettu.

Korvaukset

Osallistumisoikeus

2. Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu voivat osallistua työsuhteen katkeamatta koulutustyöryhmän hyväksymälle enintään 2 viikon kurssille **kalenterivuoden aikana**, varaluottamusmies ja 1. varatyösuojeluvaltuutettu koulutusryhmän hyväksymille peruskursseille, jos se ei aiheuta yritykselle tuntuvaa haittaa.

Henkilöstön edustaja voi osallistua **kalenterivuoden aikana** 1 kurssille ja 3 vuoden aikana 1 saman sisältöiselle kurssille (aika lasketaan edellisen saman sisältöisen kurssin päättymisestä).

Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu voivat osallistua **kalenterivuoden aikana** useampijaksoisen kurssin kaikille jaksoille kurssin kokonaispituuden ollessa enintään 2 viikkoa.

Edellä lausutusta poiketen ensimmäisen kerran valituksi tullut luottamusmies, jolla on pääluottamusmiehen asema, voi työsuhteen katkeamatta osallistua koulutustyöryhmän hyväksymille kursseille seuraavasti:

Kahden ensimmäisen kalenterivuoden aikana 3 eri koulutukseen kokonaispituuden ollessa enintään 4 viikkoa, kuitenkin niin, että yhden kalenterivuoden aikana enintään 2 koulutusta kokonaispituudeltaan enintään 2 viikkoa, jos se ei aiheuta yritykselle tuntuvaa haittaa.

Jos kurssi on jaettu useampaan jaksoon, se katsotaan yhdeksi koulutukseksi.

Ensimmäisen kahden kalenterivuoden jälkeen pääluottamusmiehen osallistumisoikeus määräytyy kuten luottamusmiehillä.

Samana kalenterivuonna samasta toimipaikasta peruskursseille voi osallistua vain joko luottamusmies tai varaluottamusmies, työsuojeluvaltuutettu tai 1. varatyösuojeluvaltuutettu.

Korvaukset

<p>4. Henkilöstön edustajat voivat osallistua koulutustyöryhmän hyväksymille kursseille ilman ansiomenetystä seuraavasti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • luottamusmiehen ansiomenetys korvataan enintään 2 viikolta, • työsuojeluvaltuutetun, 1. varatyösuojeluvaltuutetun ja varaluottamusmiehen ansionmenetys enintään 1 viikolta, <p>edellyttäen että kurssi liittyy osanottajan yhteistyötehtävään yrityksessä.</p> <p>Ansiomenetys korvataan työntekijän peruspalkan mukaan.</p> <p>Ilta- ja yöisiä sekä muita mahdollisia tuntikohtaisia lisiä ei korvata. Kuukausikohtaiset lisät korvataan.</p>	<p>4. Henkilöstön edustajat voivat osallistua koulutustyöryhmän hyväksymille kursseille ilman ansiomenetystä seuraavasti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ansiomenetys korvataan enintään 2 viikolta, • varaluottamusmiehen ja 1. varatyösuojeluvaltuutetun ansionmenetys korvataan enintään 1 viikolta, • uuden pääluottamusmiehen osallistuessa kohdan ”2. osallistumisoikeus” mukaisesti kursseille kahden ensimmäisen kalenterivuoden aikana, ansionmenetys korvataan yhteensä enintään 4 viikolta näiden kahden kalenterivuoden aikana <p>edellyttäen että kurssi liittyy osanottajan yhteistyötehtävään yrityksessä.</p> <p>Ansiomenetys korvataan työntekijän peruspalkan mukaan.</p> <p>Ilta- ja yöisiä sekä muita mahdollisia tuntikohtaisia lisiä ei korvata. Kuukausikohtaiset lisät korvataan.</p>
	<p>ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJAAN:</p> <p>Paikallisen vuoropuhelun ja sopimisen edistämiseksi työmarkkinaosapuolet pitävät tärkeänä sitä, että työpaikoilla käsitellään luottamusmiehen mahdollisuutta osallistua sellaisiin koulutuksiin, jotka edistävät yrityksen ja sen henkilöstön välistä paikallista sopimista ja kehittävät henkilöstön edustajan liiketoimintaosaamista.</p>