

LIHATEOLLISUUDEN ASIAMIESTEN  
TYÖEHTOSOPIMUS

1.2.2017 - 31.1.2018

ELINTARVIKETEOLLISUUSLIITTO ry  
AMMATTILIITTO PRO ry



## Sisällys

<b>ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA LIHATEOLLISUUDEN ASIAMIESTEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI.....</b>	<b>1</b>
<b>I YLEISTÄ .....</b>	<b>6</b>
1 § Soveltamisala .....	6
2 § Yleiset sopimukset.....	6
3 § Työnantajan ja toimihenkilön yleiset velvollisuudet.....	6
4 § Järjestäytymisoikeus .....	7
5 § Työsuhde .....	7
6 § Työsuhteen päätyminen .....	7
<b>II TYÖAIKAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET .....</b>	<b>8</b>
7 § Työaika .....	8
8 § Päivystysjärjestelmä .....	9
<b>III ERINÄISET KORVAUKSET .....</b>	<b>9</b>
9 § Päivystyskorvaus .....	9
10 § Kokemusvuosilisä.....	9
11 § Korvaus vapaa-aikana tehdystä työstä .....	10
12 § Matkakorvaukset .....	10
13 § Puhelinkulut .....	11
<b>IV SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET .....</b>	<b>11</b>
14 § Vuosiloma ja lomarahat .....	11
15 § Palkka sairauden tai äitiysvapaan aikana sekä tapaturman jälkeen.....	12
16 § Lääkärintarkastukset .....	14
17 § Lyhyt tilapäinen loma.....	17
18 § Ryhmähenkivakuutus .....	17
19 § Työvarusteet.....	17
<b>V ERINÄISET MÄÄRÄYKSET .....</b>	<b>17</b>
20 § Koulutus.....	17
21 § Kokoontumisoikeus .....	17
<b>VI LUOTTAMUSMIEHET .....</b>	<b>18</b>
22 § Asiamiesten luottamusmiehet .....	18

<b>VII NEUVOTTELUJÄRJESTYS .....</b>	<b>20</b>
23 § Neuvottelujärjestys ja erimielisyyksien sovittelu .....	20
24 § Paikallinen sopiminen.....	21
<b>VIII SOPIMUKSEN SITOVUUS JA TYÖRIIDAT .....</b>	<b>21</b>
25 § Sopimuksen sitovuus.....	21
26 § Työriidat, joihin asiamiehet eivät osallistu .....	22
<b>IX SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO.....</b>	<b>22</b>
27 § Sopimuksen voimassaolo.....	22
<b>LIHATEOLLISUUDEN ASIAMIESTEN TYÖAJAN LYHENTÄMINEN.....</b>	<b>24</b>
<b>TYÖAIKAPANKIT.....</b>	<b>26</b>
<b>PAIKALLISESTI SOVITTAVIA ASIOITA LIHATEOLLISUUDEN ASIAMIESTEN TYÖEHTOSOPIMUKSESSA.....</b>	<b>28</b>

**Elintarviketeollisuusliitto ry  
Ammattiliitto PRO ry**

## **ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA LIHATEOLLISUUDEN ASIAMIESTEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI**

Aika 2.6.2016

Paikka Ammattiliitto Pro ry, Helsinki

Läsnä Mika Lallo  
Antti Hakala  
Petri Linkoneva  
Annaleena Pentikäinen  
Markku Palokangas  
Teija Sinisalo  
Taru Mäkinen  
Jaakko Nenonen

Osapuolina olevat liitot ovat tänään uudistaneet lihateollisuuden asiamiesten työehtosopimuksen työmarkkinakeskusjärjestöjen 29.2.2016 solmiman kilpailukyky sopimuksen mukaisesti. Tässä yhteydessä ei tehdä palkkaa tai muita kustannusvaikuttavia työehtoja koskevia muutoksia. Poikkeuksena ovat kilpailukyky sopimuksen kohdissa 4 ja 6 mainitut asiat.

### **1 § Sopimuskausi**

Työehtosopimus on voimassa 1.2.2017–31.1.2018.

Todettiin, että uusi työehtosopimus korvaa 1.2.2017 lukien osapuolten kesken ajalle 1.5.2014–31.1.2017 allekirjoitetun sopimuksen.

Työehtosopimus on voimassa 31.1.2018 saakka jatkuen sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen voimassaolon päättymistä ole kirjallisesti kummaltakaan puolelta irtisanottu. Uudesta työehtosopimuksesta neuvoteltaessa tämän työehtosopimuksen määräykset ovat voimassa, kunnes uusi työehtosopimus on allekirjoitettu tai sopimusneuvottelut ovat päättyneet.

### **2 § Tekstimuutokset**

#### **Vuosittaisen työajan pidentäminen 24 tunnilla**

Lisätään työehtosopimuksen 7 §:ään 2. ja 3. kappale, jotka kuuluvat seuraavasti:

Vuosittaista työaikaa pidennetään paikallisesti sovittavalla tavalla keskimäärin 24 tunnilla. Vuosittaisen työajan pidennys toteutetaan 1.2.2017 lukien vuosittaista ansiotasoa muuttamatta. Osa-aikaisten ja määräaikaisten toimihenkilöiden työajan pidentäminen toteutetaan sovitun työajan ja täyden työajan suhteessa. Paikallinen sopimus tehdään 30.11.2016 mennessä.

Jos työajan pidennyksen toteuttamisesta ei päästä paikallisesti sopimukseen 30.11.2016 mennessä, noudatetaan soveltuvin osin mitä elintarviketeollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksessa on työajan pidennyksestä sovittu.

### **Työaikapankit**

Työehtosopimuksen osaksi lisätään työaikapankkeja koskeva liite, jonka mukaisesti paikallisesti voidaan sopia työaikapankkijärjestelmän käyttöönotosta ja sisällöstä. (neuvottelutuloksen liite 1).

### **3 § Luottamusmiesten toimintaedellytysten parantaminen paikallisen sopimisen edistämiseksi työpaikalla**

Elintarviketeollisuusliitto ry ja Ammattiliitto Pro ry näkevät tärkeänä edistää paikallista sopimista työpaikoilla. Paikallinen sopiminen antaa mahdollisuuksia kehittää toiminnan joustavuutta ja toimintatapoja. Toimintatapojen kehittäminen parantaa yksikön tuottavuutta ja kannattavuutta. Neuvottelukulttuuri, innostuminen ja sitoutuminen tavoitteisiin kasvavat kun muutosta tehdään yhdessä. Liitot järjestävät yhteistä koulutusta paikallisesta sopimisesta sopimuskauden aikana.

Neuvottelukulttuuria ja –osaamista sekä jatkuvan vuoropuhelun ja avoimuuden taitoja tulee kehittää, jotta työpaikalla voidaan onnistua paikallisessa sopimisessa. Jatkuvan neuvottelun tavoitteena on työpaikalla edistää yhteistoimintaa, parantaa yrityksen kilpailukykyä ja tuottavuutta sekä lisätä paikallista sopimista työpaikan tarpeiden mukaisesti. Työpaikalla tulee olla neuvotteluja toteuttavat osapuolet kuten luottamusmiehet. Luottamusmiesten toimintaedellytyksiä tulee parantaa tasaveroisen neuvottelun onnistumiseksi. Paikallisen sopimisen edistämiseksi ja luottamusmiesten osaamisen varmistamiseksi sopijaosapuolet suosittavat, että luottamusmiesten toimikausi olisi työpaikoilla kolmivuotinen. Paikallisesti työsuojelutoimikunnassa voidaan sopia myös työsuojeluvaltuutettujen toimikauden pituudeksi kolme vuotta.

Luottamusmiehen kanssa tarkastellaan toimikauden alussa heidän ajankäyttöään ja selvitetään yhdessä tehtävän vaatima ajankäyttö ja sen vaikutukset työtehtäviin sekä mahdollisten sijaisuusjärjestelyjen tarve. Samalla työnantaja käsittelee luottamusmiehen kanssa yhteiset tavoitteet yrityksen toimintaedellytysten, paikallisen sopimisen sekä työpaikan ja työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Tässä yhteydessä luottamusmiehelle tehdään myös kirjallinen koulutussuunnitelma hänen osaamisensa kehittämiseksi. Suunnitelmaa tarkastellaan tarvittaessa vuosittain.

Osallistuminen sopijaosapuolten (ETL-Pro) yhteiseen koulutukseen on omiaan edistämään paikallista yhteistoimintaa työpaikalla. Koulutukseen olisi tärkeää osallistua molempien neuvottelukumppanien yhdessä. Toisen osapuolen este ei kuitenkaan estä toisen osallistumista.

Pitkäjänteisen ja työpaikan yhteistoimintaa edistävän paikallisen sopimisen edellytyksenä on, että molemmat neuvotteluosapuolet tietävät mistä voidaan sopia. Tätä edistääkseen sopijaosapuolet ovat tehneet työehtosopimuksen liitteeksi taulukon, mistä asioista on lihateollisuuden asiamiesten työehtosopimuksen mukaan mahdollista sopia paikallisesti toisin

(neuvottelutuloksen liite 2). Luottamusmiehen toimikauden alussa luottamusmies ja työnantajan edustaja yhdessä käyvät läpi yrityksessä voimassaolevat paikalliset sopimukset ja tarkastelevat niiden ajantasaisuutta.

Paikallista sopimista edistää, että luottamusmies saa asian käsittelyn kannalta kaikki tarvitsemansa tiedot. Liitot laativat 30.11.2016 mennessä taulukon luottamusmiehelle työehtosopimuksen mukaan annettavista tiedoista.

On tärkeää, että luottamusmiehelle turvataan omassa ammatissaan tarvittava osaaminen myös toimikauden päätyttyä. Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun tehtävän päättyessä on työnantajan ja hänen yhteisesti selvitettävä, edellyttääkö hänen ammattitaitonsa ylläpitäminen työnantajan järjestämää perehdytystä.

#### **4 § Luottamusmieskorvaukset**

Luottamusmieskorvaukset ovat 1.2.2017 lukien seuraavat: 70, 118, 150 ja 214 euroa kuukaudessa.

#### **5 § Työryhmät**

Liittojen välinen työaikapankkityöryhmä selvittää sopimuskauden aikana työaikapankkien käyttöä yrityksissä.

#### **6 § Matkakustannusten korvaaminen**

Matkakustannusten korvaukset määräytyvät sopimuskauden aikana verohallinnon päätösten mukaisesti.

#### **7 § Yhteistyö työpaikoilla**

Työpaikoilla voidaan paikallisesti sopia toimihenkilöiden yhteisen luottamusmiehen valitsemisesta. Näin sovittaessa valitsevat työpaikalla olevat eri elintarvikealojen toimihenkilöiden työehtosopimukseen sidotut toimihenkilöt työpaikalle yhteisen luottamusmiehen. Häneen sovelletaan luottamusmiessopimuksen määräyksiä. Luottamusmiehelle voidaan valita varamies.

#### **8 § Joustovapaat**

Paikallisesti voidaan sopia lomarahaa ja työajan lyhennysvapaiden vaihtamisesta joustovapaaseen. Joustovapaan osalta menetellään muutoin vuosilomalain 27 §:n mukaisesti, mutta joustovapaan ajankohdasta on sovittava. Joustovapaan osalta ei makseta lomarahaa.

#### **9 § Suunnitelmallinen henkilöstön kehittäminen**

Työnantajien ja työntekijöiden kannalta on tärkeää, että ammatillinen osaaminen säilyy ja kehittyy työelämän muuttuvien vaatimusten mukaisesti. Joustavin koulutusratkaisuin on jokaisen ulottuville pyrittävä tuomaan mahdollisuus osaamisen ajan tasalla pitämiseksi ja ammatissa kehittymiseksi.

Liitot suosittelevat jäsenilleen, että ne edistävät suunnitelmallista ammatillisen

osaamisen ylläpitämistä ja kehittämistä sekä yhteistyötä koulutusasioissa. Henkilöstön kehittämistä voidaan edistää esim. yhdessä laadittujen yksilöllisten koulutussuunnitelmien avulla.

## **10 § Työllistymisvapaa**

Työnantajan irtisanottua toimihenkilön työsopimuslain 7 luvun 3 ja 4 tai 7 §:ssä tarkoitetuilla perusteilla on työntekijällä oikeus saada työsopimuslain 7 luvun 12 §:n mukaisen työllistymisvapaan lisäksi työllistymisvapaata enintään viisi työpäivää työllistymisohjelman mukaiseen työvoimapolitiittiseen aikuiskoulutukseen, harjoitteluun ja työssä oppimiseen.

## **11 § Tasa-arvo**

Liitot pitävät tärkeänä sukupuolten välisen tasa-arvon edistämistä työpaikoilla tasa-arvolain mukaisesti ja tämän tavoitteen saavuttamiseksi korostavat laissa mainittujen velvollisuuksien ja toimenpiteiden toteuttamisen merkitystä. Tätä työtä tukeakseen sopijapuolet järjestävät tarvittaessa sopimuskauden aikana yhteistä koulutusta tasa-arvosuunnitelman laatimisesta.

## **12 § Rinnakkaissopimuskielto**

Sopijapuolet sitoutuvat siihen, etteivät ne tee sopimuksen soveltamispiirissä rinnakkaissopimuksia sekä myötävaikuttavat siihen, etteivät myöskään muut niitä tee.

## **13 § Selviytymislauseke yrityksen taloudellisissa vaikeuksissa**

Yrityksen ajautuessa poikkeuksellisen vaikeaan taloudelliseen tilanteeseen, työnantaja ja luottamusmies/asianomaiset luottamusmiehet voivat tehdä määräaikaisen paikallisen sopimuksen (jälj. selviytymissopimus), jolla poiketaan yhdessä sovittavalla tavalla työehtosopimuksen palkkaa ja muita taloudellisia etuuksia koskevista määräyksistä. Palkkauksessa ei kuitenkaan saa alittaa työehtosopimuksen palkkausjärjestelmän mukaista henkilökohtaista vähimmäispalkkaa.

Selviytymissopimusta voidaan käyttää vain yrityksen rahoitusaseman ja likviditeetin väliaikaiseen turvaamiseen, eikä sitä voida käyttää normaalista liiketoiminnasta johtuvien riskien hallintaan. Selviytymissopimus voidaan kohdistaa koko yritykseen, sen yksittäiseen tuotantolaitokseen tai muuhun toimintayksikköön.

Luottamusmiehellä on oikeus saada tarpeelliset tiedot niistä perusteista, joihin selviytymislausekkeen mukainen sopiminen perustuu. Luottamusmiehelle annettavia tietoja on täydennettävä, kun selviytymislausekkeen käyttöön liittyvä tieto lisääntyy. Luottamusmiesten kanssa todetaan yhdessä taloudellinen vaikea tilanne, käsitellään yrityksen asiakastarpeet, tilauskanta, yrityksen taloudellinen tilanne ja työnantajan korjaavat toimet taloudellisen tilanteen parantamiseksi.

Luottamusmiehelle annettavat tiedot ovat luottamuksellisia, kuitenkin siten, että sopimosopapuolet voivat ilmaista yrityksen taloudellista asemaa koskevia, asian kannalta tarpeellisia tietoja tukenaan käyttämille asiantuntijoille.



Luottamusmiehelle on ennen sopimuksen tekemistä esitettävä toimenpidesuunnitelma, jonka mukaisesti yrityksen rahoitusasemaa ja likviditeettiä parannetaan ja selviydytään poikkeuksellisesta olosuhteesta. Työnantajan on tiedotettava luottamusmiehelle suunnitelman etenemisestä säännöllisin väliajoin koko sopimuksen voimassaoloajan.

Tässä tarkoitettu sopimus on tehtävä kirjallisesti, ja se on voimassa määräajan, jonka enimmäispituus kerrallaan on yksi vuosi. Sopimus on lähetettävä tiedoksi työehtosopimuksen osapuolena oleville järjestöille (ETL ja Pro). Sopimukseen voidaan ottaa sen määräaikaaisuudesta huolimatta sopimuksen irtisanomisehto. Sopimuskauden aikana yrityksen taloudellisen tilanteen kehittymistä seurataan säännöllisesti, ja jos yrityksen taloudellinen tilanne paranee kesken sopimuskauden niin, ettei selviytymislausekkeen käytölle ole enää perusteita, sopimus voidaan purkaa. Sopimus raukeaa, jos yritys joutuu selvitystilaan tai konkurssiin.

Sopimusosapuolet voivat sopia mm. irtisanomissuojasta selviytymissopimuksen voimassaoloajaksi ja/tai taloudellisesta kompensatiosta sopimuksen piirissä oleville toimihenkilöille.

Työnantajan on järjestettävä luottamusmiehelle tarvittaessa koulutusta, joka lisää luottamusmiehen valmiuksia yrityksen taloudellisen tilanteen ymmärtämiseen.

Luottamusmies voi käyttää yrityksen asiantuntijoita saadakseen tietoa yrityksen taloudellisesta tilanteesta valmistautuessaan sopimusneuvotteluun sekä sopimusneuvotteluissa, kun se on käsiteltävän asian kannalta tarpeellista. Sopimusosapuolet voivat lisäksi käyttää sopimusneuvottelujen ja sopimuksen voimassaoloaikana taustatukenaan liittojen (ETL ja Pro) asiantuntijoita.

#### **14 § Irtaantuminen kilpailukyky sopimuksen mukaisesta ratkaisusta**

Työmarkkinakeskusjärjestöt arvioivat kilpailukyky sopimuksen kattavuutta ja hallituksen ilmoittamia sopimuksen syntymistä tukevia toimenpiteitä 1.6.2016, jonka jälkeen ne ilmoittavat kattavuudesta yhteisesti valtioneuvostolle. Jos sopimuksen kattavuus tai hallituksen ilmoittamat toimenpiteet eivät ole riittäviä, työehtosopimusosapuolilla on oikeus irtaantua tekemistään kilpailukyky sopimuksen mukaisista ratkaisuista: Tällöin tämä sopimus raukeaa ja ajalle 1.5.2014–31.1.2017 sovittua työehtosopimusta sovelletaan entisin ehdoin sopimuskauden päättymiseen asti.

#### **15 § Sopimuksen hyväksyminen**

Tämä pöytäkirja katsotaan tarkastetuksi ja hyväksytyksi sopijaliittojen allekirjoituksin.

**ELINTARVIKETEOLLISUUSLIITTO RY**

**AMMATTILIITTO PRO RY**

**ELINTARVIKETEOLLISUUSLIITTO ry:n ja AMMATTILIITTO PRO ry:n****välinen LIHATEOLLISUUDEN ASIAMIEHIÄ koskeva****TYÖEHTOSOPIMUS 1.2.2017 - 31.1.2018****I YLEISTÄ****1 § Soveltamisala**

Tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvia toimihenkilöitä ovat Elintarviketeollisuusliiton jäsenten palveluksessa olevat asiamiehet, jotka omissa toimipiireissään huolehtivat työnantajansa lihanhankintatoimen edistämisestä mm. suorittamalla teurasostoja, välittämällä osto- ja myyntitarjouksia sekä suorittamalla valistustyötä tuottajien keskuudessa. Sopimuksen piiriin eivät kuulu henkilöt, jotka suorittavat työnsä sivutoimena.

Milloin syntyy epäselvyyttä asiamiehen kuulumisesta tämän sopimuksen piiriin, asia on selvítettävä tämän sopimuksen neuvottelujärjestystä noudattaen.

Koeajaksi otettu asiamies tulee tämän sopimuksen alaiseksi työsuhteen alkaessa, kuitenkin siten, ettei häneen tänä aikana sovelleta irtisanomisaikaa koskevia määräyksiä.

**2 § Yleiset sopimukset**

Ellei tästä työehtosopimuksesta muuta johdu, noudatetaan ETL:n ja PRO:n välisiä yleisiä sopimuksia. Muilta osin noudatetaan ns. keskusjärjestösopimuksia niiden aikaisemmassa soveltamislaajuudessa.

**3 § Työnantajan ja toimihenkilön yleiset velvollisuudet**

Asiamiehen tulee asemansa edellyttämällä tavalla edistää ja valvoa työnantajan etuja.

Työnantajan tulee luottamuksella suhtautua asiamieheen ja mahdollisuuksien mukaan tukea asiamiestä myös tämän pyrkiessä kehittämään ammattitaitoaan. Työnantajan tulee tiedottaa asiamiehelle hänen asemassaan tapahtuvista muutoksista mahdollisimman aikaisin ja tukea asiamiestä hänen toimiessaan yrityksen edustajana.

Asiamies tulee perehdyttää työhön ja siinä tapahtuviin muutoksiin. Uusi asiamies tulee perehdyttää myös yritykseen ja sen toimintaperiaatteisiin sekä henkilöstöpolitiikkaan ja mahdollisiin järjestyssääntöihin.

Uudelle asiamiehelle selvitetään sovellettava työehtosopimus ja sen neuvottelujärjestelmä sekä toimihenkilöiden edustajat.

**Soveltamisohje:**

Pääsääntöisesti selvitys on annettava työsopimusta solmittaessa.

**4 § Järjestätymisoikeus**

Järjestätymisoikeus on molemmin puolin loukkaamaton.

**5 § Työsuhde**

1. Työnantajalla on oikeus johtaa ja jakaa työtä sekä ottaa asiamies toimeen ja erottaa siitä.
2. Työsuhteen ehtoja voidaan muuttaa, jos molemmat osapuolet siitä sopivat. Jos asiasta ei voida sopia, voidaan muutos toteuttaa, mikäli sille on irtisanomissuojasopimuksen mukainen erityisen painava syy ja noudatetaan irtisanomisaikaa. Menettely on siis sama kuin työsopimusta irtisanottaessa.

Toimihenkilö saatetaan siirtää toimihenkilöasemansa säilyttäen toiseen tehtävään. Jos se merkitsee huononnusta hänen etuihinsa, tulee tässäkin tapauksessa olla edellä mainittu peruste ja noudattaa 6 §:n mukaista irtisanomisaikaa.

**3. Olennaiset muutokset työtehtävissä**

Sopijapuolet toteavat, että yhteistoimintalain 33 §:n mukaan henkilöstön asemaan vaikuttavat olennaiset muutokset työtehtävissä, töiden järjestelyissä ja siirrot tehtävistä toisiin kuuluvat yhteistoimintamenettelyn piiriin. Yhteistoimintalain 34 §:n mukaan esimiehen on ennen tällaista muutosta koskevaa päätöstä neuvoteltava asiamiehen kanssa toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista. Tällä tavoin asiamiehellä on mahdollisuus saada tietoonsa muutostarpeeseen vaikuttavat tekijät ja toisaalta hän voi esittää oman henkilökohtaisen näkemyksensä asiasta. Mikäli asiamies sitä pyytää tai muutos koskee asiamiehiä yleisesti, kuullaan asiasta myös luottamusmiestä.

**4. Sijaisuudet**

Sijaisuuksiin liittyvät järjestelyt ja asiamiehelle niistä maksettavat korvaukset, joita määriteltäessä on otettava huomioon sijaisuusajan pituus, asiamiespiirin laajuus sekä hankintamäärä on selvitettävä ennen sijaisuuden alkamista.

**6 § Työsuhteen päättymisen**

1. Ellei muusta irtisanomisajasta ole irtisanomisen yhteydessä sovittu, työnantajan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava
  - a. 14 päivän irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut enintään vuoden;
  - b. 1 kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden mutta enintään 4 vuotta;
  - c. 2 kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 4 vuotta mutta enintään 8 vuotta;

- d. 4 kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 8 vuotta mutta enintään 12 vuotta;
  - e. 6 kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta.
2. Ellei muusta irtisanomisajasta ole irtisanoutumisen yhteydessä sovittu, asiamiehen on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava
- a. 14 vuorokauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut enintään 5 vuotta;
  - b. 1 kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 5 vuotta;
3. Työnantaja tai asiamies voi halutessaan sisällyttää lomakauden (2.5.-30.9.) aikana irtisanomisaikaan edellisen lomanmääräytymisvuoden aikana ansaitun, vielä pitämättömän vuosiloman.
4. **Pöytäkirjamerkintä**

Sinä aikana, jolta asiamies saa tämän sopimuksen mukaan sairausajan palkkaa, työnantaja saa irtisanoa työsopimuksen vain, jos yrityksen kaikki asiamiehet irtisanoaan yrityksen toiminnan lopettamisen takia, työnantaja asetetaan konkurssiin tai asiamies siirtyy vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle. Näissäkin tapauksissa työnantajan on noudatettava irtisanomisaikaa.

## II TYÖAIKAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

### 7 § Työaika

1. Osapuolet toteavat, että työsuhhteissa noudatettava säännöllinen työaika on yleensä keskimäärin enintään 40 tuntia viikossa. Myös asiamiesten työtehtävät ja piirijako on pyrittävä järjestämään siten, että asiamiehen työ olisi hoidettavissa em. työajan puitteissa.

#### **Pöytäkirjamerkintä:**

Työajan lyhentämisestä on sovittu erillisellä pöytäkirjalla (ks. sivu 24).

2. Vuosittaista työaika pidennetään paikallisesti sovittavalla tavalla keskimäärin 24 tunnilla. Vuosittaisen työajan pidennys toteutetaan 1.2.2017 lukien vuosittaista ansiotasoa muuttamatta. Osa-aikaisten ja määräaikaisten toimihenkilöiden työajan pidentäminen toteutetaan sovittun työajan ja täyden työajan suhteessa. Paikallinen sopimus tehdään 30.11.2016 mennessä.

Jos työajan pidennyksen toteuttamisesta ei päästä paikallisesti sopimukseen 30.11.2016 mennessä, noudatetaan soveltuvin osin mitä elintarviketeollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimuksessa on työajan pidennyksestä sovittu.

## 8 § Päivystysjärjestelmä

Liitot ovat yhtä mieltä siitä, että yritysten tulisi kiinnittää huomiota asiamiesten vapaa-ajanviettomahdollisuuksien parantamiseen erityisesti viikonloppuisin. Tämä voidaan toteuttaa esim. kehittämällä vuorotteluperiaatteeseen perustuvaa päivystysjärjestelmää tai ottamalla käyttöön jokin muu tarkoituksenmukainen järjestely.

## III ERINÄISET KORVAUKSET

### 9 § Päivystyskorvaus

Mikäli asiamiehen kanssa on sovittu viikonlopun päivystyksestä siten, että asiamies on velvollinen oleskelemaan asunnossaan tai muualla päivystysvalmiudessa, josta hänet tarvittaessa voidaan sovitulla tavalla kutsua työhön, maksetaan asiamiehelle päivystysrahana neljäkymmentäyhdeksän (49) euroa päivältä. Mikäli päivystävä asiamies joutuu työhön päivystysvuoronsa aikana, maksetaan hänelle päivystysrahan lisäksi korvaus lepoajan menettämisestä.

### 10 § Kokemusvuosilisä

Asiamiehelle maksetaan kokemusvuosien perusteella kokemusvuosilisää seuraavasti:

<b>Vuosia</b>	<b>Lisä euroa/kk</b>
3 - 5	217
6 - 8	242
9 - 11	264
12 - 14	290
15 - 17	315
18 - 20	340
21 tai yli	367

Kokemusvuosilisäjärjestelmän mukaisella kokemuksella tarkoitetaan asiamiesten nykyisen työsuhteen kestoaikaa sekä aikaisempia työsuhteita asiamiestehtävissä. Kokemusvuosia laskettaessa oikeuttaa vähintään 2 vuoden maatalousalan ammattikoulutus kahteen kokemusvuoteen edellä mainitun työkokemuksen lisäksi.

Työsopimusta solmittaessa sovitaan paikallisesti miten muu maatalousalan ammattikoulutus ja maatalouteen liittyvissä muissa tehtävissä työskentely huomioidaan kokemusvuosia laskettaessa.

Osa-aikatoimista hyväksytään kokemukseksi osa-ajan ja täyden ajan suhteella laskettu osuus palvelusajasta. Sivutoimia tai lyhyitä, alle 3 kuukautta kestäneitä työsuhteita ei sen sijaan lueta kokemusajaksi.

**Pöytäkirjamerkintä:**

Liitot ovat yhtä mieltä siitä, että palkkalaskelmassa tulisi kokemusvuosilisän näkyä erillisenä.

Kokemusvuosilisätarkistukset toteutetaan yleiskorotuksen tai muun palkantarkistuksen yhteydessä.

Muuna ajankohtana kokemusvuosien täytyessä toteutetaan korotus sen palkanmaksukauden alusta, jota ennen kokemusvuositekijät ovat täytyneet.

**11 § Korvaus vapaa-aikana tehdystä työstä**

1. Mikäli asiamies joutuu vapaa-aikanaan suorittamaan työnantajan kanssa sovittua tai muutoin olosuhteista johtuen pakollista työtä, on hänelle maksettava siitä korvausta.

Vapaa-ajalla tarkoitetaan viikonloppua perjantaista klo 18.00 maanantaihin klo 06.00 sekä muina päivinä klo 18.00 - 06.00 välistä aikaa.

Viikonloppuun rinnastetaan kirkollisina tai muina juhlapäivinä sekä näiden aattoina sanottuna kellonaikana tehty työ.

**Pöytäkirjamerkintä:**

Korvaus ei koske normaaleja työtehtäviä, kuten esim. karjan keräily- ja eläinvälitystehtäviä, paitsi milloin töihin lähtö tapahtuu 1. kohdassa sanotuin edellytyksin ja mainittuina aikoina.

2. Jos työ kestää enintään kaksi (2) tuntia, on korvaus 49 euroa. Työn kestäessä yli kaksi (2) tuntia, mutta alle neljä (4) tuntia, on korvaus 82 euroa, jos työ kestää neljä (4) tuntia, mutta alle kuusi (6) tuntia, on korvaus 96 euroa ja jos työ kestää kuusi (6) tuntia tai enemmän on korvaus 116 euroa. Mainittuihin tuntimääriin lasketaan mukaan tarpeellinen matka-aika.
3. Uudenvuodenpäivän, loppiaisena, pitkäperjantain, I ja II pääsiäispäivän, vapunpäivän, helatorstain, juhannusaaton, juhannuspäivän, juhannusviikon sunnuntain, itsenäisyyspäivän, jouluaaton, sekä I ja II joulupäivän osalta maksetaan edellä mainittu korvaus puolitoistakertaisena.
4. Korvausta lepoajan menettämisestä voidaan maksaa korkeintaan kaksi kertaa saman vuorokauden aikana.

**12 § Matkakorvaukset**

Milloin asiamies joutuu työnsä vuoksi matkustamaan, korvataan hänelle tarpeelliset matkakulut sekä matkasta aiheutuvat ruokailu- yms. lisäkustannukset muusta palkasta erillisenä korvauksena. Sanotut korvaukset voidaan sopia maksettavaksi esim. kiinteän kuukausikorvauksen muodossa.

Oman auton käytöstä kilometrikorvaus on 41 senttiä vuonna 2017.

Jos asiamies työnantajan määräyksestä joutuu työmatkalla kuljettamaan muita henkilöitä, korotetaan kilometrikorvausta 3 sentillä/henkilö. Korvausta korotetaan 7 sentillä silloin, kun työtehtävien suorittaminen edellyttää perävaunun kuljettamista.

### 13 § Puhelinkulut

1. Työnantaja korvaa asiamiehen puhelinkulut 90 %:in saakka. Niissä teurastamoissa, joissa on sovittu suuremmasta korvausprosentista, menetellään kuten ennen.
2. Työnantaja järjestää asiamiehelle puhelinvastaajan, mikäli sen tarpeellisuus todetaan yhteisesti.

## IV SOSIAALISET MÄÄRÄYKSET

### 14 § Vuosiloma ja lomarahaa

1. Vuosiloma annetaan lain mukaan.

Vuosiloman pituutta määrättäessä luetaan työsuhteen jatkumisaikaan myös työsuhteen kesto aika saman työnantajan palveluksessa ennen työsuhteen keskeytymistä toimihenkilön ammattipätevyyttä hänen tehtävissään lisäävän opiskelun johdosta sekä myös se aika, minkä tässä tarkoitettu henkilö on opiskelunsa kestäessä sanotun työnantajan työssä, mikäli työsuhde jatkuu välittömästi opiskelun päätyttyä.

2. Vuosilomapalkan maksaminen

Vuosilomapalkka on maksettava ennen loman alkamista, ellei paikallisesti ole sovittu sen maksamisesta säännönmukaisina palkanmaksupäivinä.

Vuosilomapalkkana tai vuosilomakorvauksena maksettava päiväpalkka lasketaan:

- a. Kuukausipalkan perusteella siten, että kuukausipalkka jaetaan luvulla 25 ja kerrotaan lomapäivien lukumäärällä.

Kun käytännössä halutaan määritellä lomapalkka, joudutaan kuukausipalkka siten osoittamaan toisaalta työssäoloajalta maksettuun toisaalta loma-aikaan kohdistuvaan palkkaan. Näiden tulee yhdessä aina vastata kuukausipalkkaa. Koska luvun 25 käyttäminen kuukausipalkan jakajana ei aina johda vuosilomalain 10 §:n tarkoittamaan vuosilomapalkkaan, jolloin vuosilomalain 15 §:n mukaan palkka olisi tasattava lomaa seuraavan palkanmaksun yhteydessä, suositellaan vuosilomapalkka laskettavaksi osa-ajan palkanlaskentamenettelyä käyttäen.

- b. Provisiopalkan perusteella siten, että lomaan oikeuttavien kuukausien määrällä jaetaan näinä kuukausina ansaittu palkka ja näin saadun

keskimääräisen kuukausipalkan päiväpalkaksi muuttamisessa käytetään lukua 25.

### 3. Lomarahana

Asiamiehelle maksetaan lomarahana 50 prosenttia hänen tässä sopimuksessa tarkoitetusta vuosilomapalkastaan (= rahapalkka). Laskettaessa lomarahaa jaetaan kuukausipalkka luvulla 25 ja kerrotaan vuosilomalain mukaisten lomapäivien lukumäärällä.

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

Lomarahana maksetaan myös jo päättyneeltä lomanmääräytymisvuodelta maksettavan lomakorvauksen osalta, mikäli toistaiseksi voimassa oleva työsuhde päättyy lomakautena muusta kuin asiamiehestä itsestään johtuvasta syystä tai määräaikaisen työsuhteen päättyessä lomakautena.

Vanhuus- tai työkyvyttömyyseläkkeelle sekä varhennetulle vanhuus- tai yksilölliselle varhaiseläkkeelle siirtyvälle asiamiehelle maksetaan lomarahana edellä mainittuna prosenttina siitä vuosilomapalkasta ja mahdollisesta vuosilomakorvauksesta, johon asiamies on oikeutettu.

Asiamies, joka suorittuaan asevelvollisuuden vakinaisessa väessä, palaa palvelusajan päätyttyä työhön maanpuolustusvelvollisuutta täyttävän työ- ja virkasuhteen jatkumisesta annetun lain (8.5.2009/305) edellyttämällä tavalla, on oikeus saada lomarahana edellä mainittuna prosenttina siitä vuosilomakorvauksesta, joka asiamiehelle maksettiin palvelukseen astuessaan.

Lomarahana voidaan paikallisesti sopia maksettavaksi joko yhtenä tai useampana eränä kuitenkin niin, että se on kokonaan maksettu viimeistään kyseiseen lomaan oikeuttavaa lomanmääräytymisvuotta seuraavan lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä. Vaihtoehtoisesti voidaan sopia lomarahana korvaamisesta vastaavalla vapaalla, joka on pidettävä edellä tarkoitetun lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä. Mikäli asiamiehen työsuhde päättyy ennen lomarahana paikallisesti sovittua maksuajankohtaa, maksetaan lomarahana työsuhteen päättyessä, jos asiamies muutoin on lomarahana oikeutettu.

4. Työnantajalla on, milloin tuotannon ja töiden asianmukainen järjestely sitä edellyttää, oikeus antaa vuosilomalain 27 §:ssä tarkoitetusta lomasta 18 lomapäivää ylittävä loman osa yhdenjaksoisena muulloin kuin lomakauden aikana. Tämän loman osalta, joka työnantajan aloitteesta näin annetaan lomakauden ulkopuolella, maksetaan sen lisäksi, mitä lomarahasta muutoin on sovittu, ylimääräinen lomaltapaluu, jonka suuruus on 50 prosenttia asianomaisen loman osan vuosilomapalkasta.

## 15 § Palkka sairauden tai äitiysvapaan aikana sekä tapaturman jälkeen

1. Jos asiamies on sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön, eikä hän ole tautia tai tapaturmaa aikaansaanut tahallisesti tai aiheuttanut rikollisella toiminnallaan



tahi kevytmielisellä elämällään taikka muulla törkeällä tuottamuksella, on hänellä oikeus työkyvyttömyyden vallitessa saada palkkansa luontoisetuineen sen suuruisena, kuin hän työssä ollessaan olisi säännöllisenä työaikana ansainnut seuraavasti:

<b>Työsuhde on jatkunut yhtäjaksoisesti</b>	<b>Palkka</b>
1 kuukauden mutta vähemmän kuin 1 vuoden	4 viikolta
1 vuoden mutta vähemmän kuin 5 vuotta	5 viikolta
5 vuotta tai kauemmin	3 kuukaudelta

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

2. Asiamies, joka sairauden takia on tullut työkyvyttömäksi, on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle siitä sekä milloin työkyvyttömyyden arvioidaan päättyvän.
3. Työnantajan sitä vaatiessa on asiamiehen esitettävä yrityksen työterveyslääkärin antama tai työnantajan hyväksymä muu lääkärintodistus sairaudestaan. Milloin työnantaja ei ole hyväksynyt asiamiehen esittämää lääkärintodistusta ja osoittaa asiamiehen toisen nimetyn lääkärin tarkastettavaksi, on työnantajan korvattava tästä aiheutuva lääkärintodistuspalkkio.

Jos asiamiehen työkyvyttömyys saman sairauden johdosta alkaa uudelleen 30 päivän kuluessa siitä päivästä, jolta hänelle viimeksi suoritettiin työnantajan maksamaa sairausajan palkkaa, ei asiamies ole oikeutettu uuteen 1. kohdan mukaiseen sairausajanpalkan ajanjaksoon, vaan sairausajan palkka maksetaan yhteensä enintään 1. kohdassa mainitulta ajanjaksolta. Jos työnantajan palkanmaksuvelvollisuus on jo täyttynyt edellisen työkyvyttömyysjakson aikana, suorittaa työnantaja kuitenkin palkan sairausvakuutuslain 8. luvun 7 §:n 2. momentin mukaiselta yhden päivän odotusajalta. Määrittely sen suhteen, onko kyseessä sama vai eri sairaus, tapahtuu sairausvakuutuslain tulkintaa noudattaen.

4. Jos asiamies on hänen kanssaan työsopimusta tehtäessä tietien salannut työnantajalta sairautensa, ei työnantaja ole velvollinen suorittamaan palkkaa sairauden ajalta.
5. Asiamiehelle annetaan äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaaksi se aika, johon hänelle sairausvakuutuslain mukaan tulevan äitiys-, isyys- ja vanhempainrahan katsotaan kohdistuvan. Äitiysvapaan ajalta maksetaan täysi palkka kolmelta kuukaudelta.

Palkanmaksun edellytyksenä kuitenkin on, että hänen työsuhteensa on yhtäjaksoisesti jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä. Milloin naispuolinen asiamies on adoptoinut alle kouluikäisen lapsen, annetaan hänelle samoin edellytyksin adoptioon välittömästi liittyvänä kolmen kuukauden pituinen äitiysvapaaseen rinnastettava palkallinen loma.

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

6. Perhevapaiden päättyessä toimihenkilöllä on oikeus palata ensisijaisesti aikaisempaan työhönsä. Jos tämä ei ole mahdollista, on toimihenkilölle tarjottava aikaisempaa työtä vastaavaa työsopimuksen mukaista työtä ja jos tämäkään ei ole mahdollista, muuta työsopimuksen mukaista työtä.

**Soveltamisohje:**

Tässä tarkoitettulla toimihenkilöllä on oikeus työnsaantiin ennen perhevapaan ajaksi työsuhteeseen otettua sijaista.

Osapuolet suosittelevat kokonaissuunnitelman tekemistä vanhempainvapaan ja hoitovapaan käyttämisestä.

7. Siltä ajalta, jolta työnantaja on maksanut asiamiehelle edellä tässä pykälässä määrätyn palkan, työnantaja on oikeutettu nostamaan itselleen palautuksena asiamiehelle lain tai sopimuksen perusteella tulevan päivärahan tai siihen verrattavan korvauksen taikka saamaan sen määrän takaisin toimihenkilöltä, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrän. Vähennysoikeus ei kuitenkaan koske asiamiehen itsensä kokonaan tai osaksi kustantaman vapaaehtoisen vakuutuksen perusteella saamaa päivärahaa tai korvausta.

Jos päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta ei asiamiehestä itsestään johtuvista syistä makseta tai jos se maksetaan vähäisempänä kuin mihin hänellä lain mukaan olisi ollut oikeus, on työnantajalla oikeus vähentää palkasta se päivärahan tai korvauksen osa, mikä toimihenkilön laiminlyönnin johdosta on jäänyt suorittamatta.

**16 § Lääkärintarkastukset**

1. Lakisääteiset lääkärintarkastukset

Asiamiehen kuukausipalkkaa ei vähennetä hänen lakisääteistä työterveyshuoltoa koskevan valtioneuvoston päätöksen (1484/2001) tarkoittamissa ja työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa hyväksytyissä työsuhteen aikana suoritettavissa terveystarkastuksissa sekä niihin liittyvissä matkoissa menettämältään säännöllisiä työtunteja vastaavalta ajalta. Samoin menetellään tapauksissa, joissa on kysymys nuorista työntekijöistä annetussa laissa (998/93) ja säteilylaissa (592/91) sekä tartuntatautilaissa (583/86) tarkoitetuista tutkimuksista.

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

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

## 2. Muut lääkärintarkastukset

Ansionmenetyksen korvattavuuden edellytykset ovat seuraavat:

### **Perusedellytykset (koskevat kaikkia a - e kohtia)**

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

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

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

Läkärintarkastus on järjestettävä työajan tarpeetonta menetystä välttäten.

Mikäli asiamies saa lääkärintarkastuksen ajalta sairausajan palkkaa, ei korvausta ansionmenetyksestä lääkärintarkastusta koskevien sopimusmääräysten nojalla suoriteta.

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

### **Erityisedellytykset**

Ansionmenetys korvataan:

#### a) Uusi tai uusiutuva sairaus

Ansionmenetys korvataan sellaisen lääkärintarkastuksen ajalta, jossa todetaan toimihenkilön sairaus.

Lääkäriin tutkimustoimenpiteestä johtuneen, enintään vuorokauden kestäneen työkyvyttömyyden ajalta.

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

#### b) Aikaisemmin todettu sairaus

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

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

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

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

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

#### c) Laboratorio- ja röntgentutkimukset

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

#### d) Raskauteen liittyvät lääkärintarkastukset ja tutkimukset

Sairausvakuutuslain mukaisen äitiysrahan saamisen edellytyksenä olevan lääkärin tai terveyskeskuksen todistuksen hankkimiseksi välttämättömän tarkastuksen ajalta.

Synnytystä edeltävän lääketieteellisten tutkimusten (L55/01) ajalta, ellei asiamies ole saanut vastaanottoa työajan ulkopuolella. Edellytyksenä on, että tarkastus tai tutkimus on järjestetty työajan tarpeetonta menetystä välttämällä. Asiamiehen on pyynnöstä esitettävä työnantajalle selvitys tutkimuksen liittymisestä raskauteen sekä sen suorittamisen välttämättömyydestä työaikana.

#### e) Äkillinen hammassairaus

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

### 3. Laskenta

Edellä kohdissa 1-2 tarkoitettu ansionmenetyks määräytyy työehtosopimuksen sairausajan palkan laskenta- ja yhteensovitus sääntöjen mukaan. Samoin sovelletaan 1. kohdan toisessa kappaleessa tarkoitettua päivärahan osalta työehtosopimuksen matkakustannusten korvausmääräyksiä.

## 17 § Lyhyt tilapäinen loma

1. Asiamiehen perheen piirissä sattuvan äkillisen sairaustapauksen tai läheisen omaisen kuoleman takia annettavaa lyhyttä tilapäistä lomaa ei vähennetä asiamiehen palkasta tai vuosilomasta. Läheisellä omaisella tarkoitetaan puolisoa, omia ja puolison vanhempia, perheen lapsia sekä veljiä ja sisaria.
2. Lyhyttä tilapäistä lomaa annetaan myös yhteiskunnallisten luottamustehtävien hoitamista varten.

Kunnallisena luottamusmiehenä toimivan asiamiehen kuukausipalkkaa vähennetään kunnallisten luottamuselinten kokouksista aiheutuvan säännöllisen työajan menetystä vastaavasti. Kuukausipalkan vähentäminen toimeenpannaan siten, että asiamies yhdessä kunnan maksaman ansionmenetyksen korvauksen kanssa saa kuukausipalkkansa. Mahdollinen työnantajan osuus maksetaan sen jälkeen, kun asiamies on toimittanut työnantajalle selvityksen kunnan maksamasta ansionmenetyksestä.

Vastaava ansioiden yhteensovitus suoritetaan myös muiden yhteiskunnallisten luottamustehtävien osalta.

3. Lyhyen tilapäisen loman pituus on määrättävä suhteessa edellä mainittuihin tilanteisiin ja tarvittavaan matka-aikaan.

## 18 § Ryhmähenkivakuutus

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

## 19 § Työvarusteet

Työnantaja kustantaa niille asiamiehille, joiden työskentelyolosuhteet sitä edellyttävät, suojavaatetuksen (haalarit, takin tms.), hengityssuojaimet, turva- ja kumisaappaat sekä kuljetusautoihin ensiapulaukut.

## V ERINÄISET MÄÄRÄYKSET

### 20 § Koulutus

Milloin asiamies osallistuu työnantajan lähettämänä ammattitaidon edistämistä tarkoittavaan koulutustilaisuuteen, maksetaan matkakorvaukset toimihenkilöiden työehtosopimuksen matkakorvausmääräysten mukaisesti.

### 21 § Kokoontumisoikeus

Ammattiliitto Pron rekisteröidyllä alayhdistyksellä tai vastaavalla on kullakin työpaikalla mahdollisuus työajan ulkopuolella järjestää kokouksia työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä seuraavin edellytyksin:

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

### **Pöytäkirjamerkintä:**

Asiamiesten kokoontumismahdollisuuksien helpottamiseksi pidetään suotavana, että heille varattaisiin tilaisuus kokouksen pitoon työnantajan mahdollisesti järjestämien asiamieskokousten yhteydessä.

## **VI LUOTTAMUSMIEHET**

### **22 § Asiamiesten luottamusmiehet**

1. Asianomaisen yrityksen tämän sopimuksen piiriin kuuluvilla asiamiehillä on oikeus valita keskuudestaan luottamusmies ja varaluottamusmies, joka luottamusmiehen estyneenä ollessa hoitaa tämän tehtäviä.

Luottamusmieheksi voidaan valita sopimuksen tarkoittama asiamies, joka vähintään yhden vuoden ajan on ollut asiamiehenä asianomaisen työnantajan palveluksessa.

Luottamusmiehen vaali voidaan suorittaa työpaikalla. Jos vaali suoritetaan työpaikalla, on kaikille tämän sopimuksen piiriin kuuluville asiamiehille varattava tilaisuus osallistua vaaliin. Vaalin järjestäminen ja toimittaminen ei saa tarpeettomasti häiritä työntekoa. Vaaliajoista ja vaalipaikasta on sovittava työnantajan kanssa viimeistään 14 vuorokautta ennen vaalin toimittamista.

Milloin yrityksen toimialueen suuruus sitä edellyttää, voidaan paikallisesti sopia valittavaksi yksi tai useampia luottamusmiehiä, joiden tehtävänä on omassa toimipiirissään neuvotella työehtosopimuksen soveltamisesta sekä valvoa asiamiesten osalta sopimuksen noudattamista.

2. Luottamusmiesten tehtävänä on
- edustaa työpaikalla Ammattiliitto Prota sopimuksen soveltamisessa sekä yleensä työnantajan ja asiamiesten välisissä kysymyksissä,
  - valvoa asiamiesten osalta tämän sopimuksen noudattamista ja
  - johtaa tämän sopimuksen 23 §:n mukaisia paikallisia neuvotteluja.
3. Luottamusmiehellä on pyydetessä oikeus saada kirjallisesti seuraavat tiedot työpaikan kaikista työehtosopimuksen piiriin kuuluvista asiamiehistä
- henkilötiedot
  - palvelukseenuloaika uusista asiamiehistä
  - kokemusvuosiryhmä

Tiedot annetaan kerran vuodessa työehtosopimuksen tultua hyväksytyksi ja muina vuosina vastaavalta ajankohdalta.

Uusista asiamiehistä tiedot annetaan työsuhteen alettua.

Työehtosopimuksen piiriin kuuluvista asiamiehistä annetaan pyydetessä luottamusmiehelle kirjallisesti vuosittain lokakuuta koskevat palkkatilastotiedot (mahdolliset provisio-osat loka-, marras- ja joulukuun keskiarvona).

4. Ammattiliitto Pro ilmoittaa vaalien jälkeen kirjallisesti työnantajalle, kuka yrityksen luottamusmiehenä edustaa asiamiehiä.

Saatuaan ilmoituksen luottamusmiehestä työnantaja ilmoittaa luottamusmiehelle kirjallisesti, kuka käy paikallisia neuvotteluja työnantajan puolesta ja tämän estyneenä ollessa hänen varamiehensä.

5. Luottamusmiehiksi valittuja ei tämän tehtävän vuoksi saa siirtää huonompipalkkaiseen tehtävään eikä työstä erottaa.

Jos kysymyksessä on taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuva asiamieskunnan supistaminen, on mikäli mahdollista noudatettava sellaista järjestystä, että luottamusmies ja varaluottamusmies joutuvat viimeksi tällaisen toimenpiteen kohteeksi. Muutoin älköön luottamusmiehen työsopimusta katkaistako muilla kuin työsopimuslain tarkoittamilla purkuperusteilla. Kuitenkin voidaan luottamusmiehen työsopimus poikkeuksellisesti myös irtisanoa, mikäli irtisanominen asiamieskunnan vähäisen lukumäärän tai tehtäväjaon huomioon ottaen on perusteltua.

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

6. Työnantajan tulee yleensä huolehtia siitä, että luottamusmiehelle ilmoitetaan mahdollisimman aikaisessa vaiheessa asianomaisen yrityksen asiamiehiä välittömästi tai välillisesti koskevista asioista. Milloin syntyy epäselvyyttä tai

erimielisyyttä asiamiehen työsuhteeseen liittyvistä asioista, on luottamusmiehelle annettava kaikki valituksenalaisen tapauksen selvittämiseksi tarpeelliset tiedot.

7. Sopijapuolet pitävät suotavana, että luottamusmiehelle varataan mahdollisuuksien mukaan tilaisuus osallistua sellaiseen koulutukseen, mikä on omiaan lisäämään hänen pätevyyttään luottamusmiestehtävien hoitamisessa.
8. Työnantaja maksaa luottamusmiehelle erillisen korvauksen, jonka suuruus on 1.2.2017 lukien:

<b>Asiamiesten lukumäärä</b>	<b>Euroa/kk</b>
5 - 9	70
10 - 24	118
25 - 50	150
yli 50	214

Korvausta ei makseta siltä ajalta, jolloin luottamusmies vuosiloman, sairauden tai muun niihin verrattavan esteen vuoksi ei hoida luottamusmiestehtäviään. Milloin varaluottamusmies työnantajalle asianmukaisesti tehdyn ilmoituksen nojalla hoitaa luottamusmiehen estyneenä ollessa tämän tehtäviä, maksetaan korvaus ko. kuukauden ajalta jakamattomana varaluottamusmiehelle.

Milloin työpaikan asiamiesten lukumäärä on alle 5 ja luottamusmies suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, sovitaan hänen kanssaan lisäkorvauksesta.

#### **Soveltamisohje:**

Korvauksen suuruus määräytyy sen tilanteen mukaan, joka vallitsee tammikuun 1 päivänä. Jos asiamiesmäärässä tapahtuu muutoksia, muutetaan korvausta seuraavan kalenterivuoden alusta lukien.

9. Muilta osin noudatetaan mitä liittojen välisessä yhteistoimintasopimuksessa on sanottu.

## **VII NEUVOTTELUJÄRJESTYS**

### **23 § Neuvottelujärjestys ja erimielisyyksien sovittelu**

1. Sopijapuolten tulee asiallisesti neuvotella kaikista niiden toimialalla ilmaantuvista kysymyksistä niiden ratkaisemiseksi yhteisymmärryksessä. Sopijapuolet myötävaikuttavat omalta osaltaan hyvien ja asiallisten neuvottelusuhdeiden kehittämiseen työpaikoilla.
2. Jos tämän sopimuksen tulkinnasta tai soveltamisesta syntyy erimielisyyttä, josta toimihenkilö ja työnantaja eivät ole voineet sopia keskenään ja josta paikalliset neuvottelut eivät johda yksimielisyyteen, on asia siirrettävä asianomaisten liittojen käsiteltäväksi.
3. Jos jostakin muusta kuin edellä tarkoitettusta syystä syntyy erimielisyyttä työnantajan ja toimihenkilöiden välillä, on asiassa ensin pyrittävä sovintoon



paikallisilla neuvotteluilla ja jolleivät nämä johda yksimielisyyteen, on asia siirrettävä asianomaisten liittojen käsiteltäväksi.

4. Jommankumman osapuolen esittäessä neuvotteluja edellä tarkoitetuissa tapauksissa on ne aloitettava ensi tilassa ja viimeistään kahden viikon kuluessa esityksen tekemisestä.
5. Neuvotteluista on jommankumman osapuolen niin vaatiessa laadittava pöytäkirja tai erimielisyysmuistio, joka kummankin osapuolen on allekirjoitettava. Asiakirjassa on lyhyesti mainittava erimielisyyttä koskeva asia sekä molempien osapuolten kanta. Pöytäkirja tai erimielisyysmuistio on laadittava viikon kuluessa neuvottelun päättymisestä.
6. Jolleivät edellä 2 momentissa mainitut neuvottelut johda tulokseen, voi jompikumpi osapuoli jättää asian työtuomioistuimen ratkaistavaksi.
7. Niin kauan kuin edellä 3 momentissa mainitusta erimielisyydestä käydään neuvotteluja, ei asian johdosta saa julistaa työnseisausta eikä ryhtyä muuhun toimenpiteeseen vastapuolen painostamiseksi tai työn säännöllisen kulun estämiseksi.
8. Sopijapuolilla on oikeus osallistua paikalliseen neuvotteluun, mikäli näin sovitaan. Tällöin edellytetään, että neuvoteltavasta asiasta on jo aikaisemmin paikallisesti neuvoteltu. Ellei tällaisessa neuvottelussa päästä yksimielisyyteen, menetellään kuten 2, 3 ja 6 kohdissa.

## **24 § Paikallinen sopiminen**

Useissa tämän sopimuksen määräyksissä mainittu paikallinen sopiminen on mahdollista työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti joko työnantajan ja asiamiehen kesken tai luottamusmiehen ja työnantajan kesken. Luottamusmiehen kanssa tehty sopimus sitoo niitä asiamiehiä, joita luottamusmiehen on katsottava edustavan. Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta ole muuta sovittu. Sopimus on solmittava kirjallisena, jos jompikumpi sopijapuoli sitä pyytää. Tässä tarkoitettu paikallinen sopimus on työehtosopimuksen osa. Sitä sovelletaan senkin jälkeen kun työehtosopimuksen voimassaolo muutoin on lakannut. Tänä aikana ja kuukauden kuluessa uuden työehtosopimuksen voimaantulon jälkeen voidaan määräajaksi solmittu sopimus irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen.

## **VIII SOPIMUKSEN SITOVUUS JA TYÖRIIDAT**

### **25 § Sopimuksen sitovuus**

1. Tämä sopimus sitoo
  - a) allekirjoittaneita järjestöjä sekä

- b) niitä työnantajia, asiamiehiä ja näiden yhdistyksiä, jotka kuuluvat tai sopimuksen voimassa ollessa ovat kuuluneet edellä tarkoitettuihin liittoihin.
2. Kaikki työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat tähän sopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin yksityiseen määräykseen, ovat kielletyt. Liitot ja niiden alayhdistykset ovat sitä paitsi velvolliset huolehtimaan siitä, etteivät myöskään niiden jäseninä olevat työnantajat ja asiamiehet, joita sopimus koskee, ryhdy sellaisiin taistelutoimenpiteisiin eivätkä muutenkaan riko sopimuksen määräyksiä.

## **26 § Työriidat, joihin asiamiehet eivät osallistu**

Jos työnantajan ja tämän sopimuksen ulkopuolella olevan henkilöryhmän välillä puhkeaa työriita (lakko, sulku, saarto jne.), tulee asiamiehen:

- a) tavalliseen tapaan suorittaa ne tehtävät, jotka hänelle säännöllisesti toimensa perusteella kuuluvat;
- b) suorittaa tehtäviä, jotka yleensä kuuluvat samassa yrityksessä työskenteleville, tämän sopimuksen tarkoittamille asiamiehille;
- c) siinä määrin kuin häneltä kohtuudella voidaan vaatia, suorittaa tehtäviä, jotka helpottavat ja jouduttavat työn uudelleen käyntiin panoa ja käynnissä pitämistä tai tehostamista selkkauksen päätyttyä;
- d) osallistua suojelutoimenpiteisiin, joilla tarkoitetaan työtä käytön keskeyttämiseksi teknisesti sopivalla tavalla sekä toimenpiteitä ihmisiin kohdistuvan mahdollisen vaaran tai rakennuksiin ja muihin laitteisiin, aluksiin, koneisiin tai tavaravarastoihin kohdistuvan vahingon torjumiseksi tai tavaravarastojen pilaantumisen ehkäisemiseksi; tähän verrattavissa on erittäin pakottavista syistä suoritettava työ taikka työ, jota joku on velvollinen lain tai asetuksen perusteella suorittamaan sekä työ, jonka laiminlyönnistä voi joutua syytteeseen;
- e) suorittaa myös muita yrityksen toiminnan turvaamiseksi tarpeellisia tehtäviä, mikäli paikallisesti niin sovitaan.

Jos työriita on jatkunut vähintään kolme kuukautta eikä toimihenkilölle voida järjestää riittävästi sellaista työtä, jota hän edellä olevien määräysten mukaan on velvollinen työriidan aikana suorittamaan, voidaan työaikaan vastaavasti lyhentämällä kiinteä palkka alentaa 10 % kuukauden kuluttua edelleen 10 % jne., kunnes palkka on alentunut 60 %:iin alkuperäisestä määrästä.

## **IX SOPIMUKSEN VOIMASSAOLO**

### **27 § Sopimuksen voimassaolo**

Sopimus tulee voimaan 1.2.2017 ja on voimassa 31.1.2018 saakka ja sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu. Jos sopimus irtisanotaan, tulee

neuvottelut uudesta sopimuksesta alottaa viimeistään kuukauden kuluttua irtisanomisesta ja tällöin antaa vastapuolelle muutosesitys.

Helsinki 2.6.2016

ELINTARVIKETEOLLISUUSLIITTO ry

AMMATTILIITTO PRO ry

## **LIHATEOLLISUUDEN ASIAMIESTEN TYÖAJAN LYHENTÄMINEN**

### **1 § Soveltamisala**

Työaikaa lyhennetään niiden asiamiesten osalta, joiden työaika on 40 tuntia viikossa. Työajan lyhennystä vähentävät sopimukseen tai käytäntöön perustuvat vuosittain säännöllisesti toistuvat vapaat ja vuosiloma, jota ansaitaan enemmän kuin 2,5 päivää lomanmääräytymiskaudelta tai joka annetaan pitempänä kuin työehtosopimuksessa on edellytetty.

### **2 § Vapaan antamismenettely**

Työn tarkoituksenmukaisen kulun järjestämiseksi ja ottaen huomioon asiamiestyön luonne, on vapaan kertyminen, antaminen ja muut toimeenpanoon liittyvät menettelytavat sopeutettava yrityksessä tai työpaikalla muiden henkilöstöryhmien vastaavaan järjestelmään.

### **3 § Ansiotaso**

Työajan lyhennys toteutetaan ansiotasoa alentamatta.

### **4 § Vuosiloma**

Vuosiloman pituutta määrättäessä pidetään työssäolopäivien veroisina myös niitä päiviä, joina toimihenkilö on estynyt tekemästä työtä tämän pöytäkirjan mukaisen vapaan pitämisen vuoksi.

### **5 § Neuvottelu- ja ilmoitusmenettely**

Työnantajan on ennen tämän sopimuksen tarkoittaman työaikajärjestelyn toimeenpanoa neuvoteltava asiamiesten edustajan kanssa ja tämän jälkeen ilmoitettava asiamiehille, minkä järjestelmän mukaan vapaan kertyminen, antaminen ja muut toimeenpanoon liittyvät menettelytavat määräytyvät.

### **6 § Työajan lyhennys**

Työajan lyhennys on 12,5 työpäivää.

### **7 § Vapaan korvaaminen**

Edellisen kohdan mukaiset vapaapäivät tai osa niistä voidaan paikallisesti sovittaessa toteuttaa vastaavana erillisenä rahakorvauksena. Tällöin päiväpalkka lasketaan jakamalla kuukausipalkka luvulla 21.

Kuukausipalkalla tarkoitetaan palkan kiinteää osaa, provisio-osia sekä kokemusvuosilisiä. Kuukausipalkka lasketaan tällöin pidemmän ajan, esim. 5 kk:n keskiarvona, ellei paikallisesti toisin sovita. Maksuajankohta ja muut yksityiskohdat sovitaan paikallisesti. Erillinen rahakorvaus on maksettava kuitenkin viimeistään kertymistä seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä.

## **8 § Voimassaoloaika**

Tämä sopimus on voimassa asiamiesten työehtosopimuksen voimassaoloajan eli 31.1.2018 saakka.

Helsinki 21.10.2013

ELINTARVIKETEOLLISUUSLIITTO ry

AMMATTILIITTO PRO ry

## TYÖAIKAPANKIT

1. Työaikapankilla tarkoitetaan yritys- tai työpaikkatasolla käyttöönotettavia työ- ja vapaa-ajan yhteensovitusjärjestelyjä, joilla työaika, ansaittuja vapaita tai vapaa-ajaksi muutettuja rahamääräisiä etuuksia voidaan paikallisesti sopimalla säästää tai lainata sekä yhdistää toisiinsa pidemmällä aikavälillä.
2. Työaikapankin tarkoituksena on lisätä joustavuuden kautta tehokkuutta, tukea yrityksen tuottavuutta ja kilpailukykyä, lisätä henkilöstön työviihtyvyyttä, hyvinvointia ja työssä jaksamista sekä tukea työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamista.
3. Työaikapankkijärjestelmän käyttöönotosta ja yksityiskohdista sovitaan yritys- tai työpaikkakohtaisesti työnantajan ja luottamusmiehen, tai jos luottamusmiestä ei ole valittu, asianomaisten toimihenkilöiden välillä noudattaen työehtosopimuksen 5 §:ssä sovittuja paikallisen sopimisen menettelytapoja.
4. Työaikapankkia koskevassa paikallisessa sopimuksessa tulisi kirjata mahdollisimman täsmällisesti järjestelmän tavoitteet, soveltamisala ja sisältö sekä olisi sovittava ainakin seuraavista asioista:
  - keitä sopimus koskee
  - miten yksittäisen toimihenkilön järjestelmään liittyminen todetaan ja miten siitä voi irtautua
  - mitä osatekijöitä pankkiin voidaan sisällyttää
  - säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäismäärät ja tasoittumisjakson pituus
  - työaikapankkituntien enimmäiskertymä
  - miten rahaperusteiset korvaukset muutetaan vastaavaksi vapaa-ajaksi
  - työaikapankkivapaan ajalta maksettavan palkan määräytyminen
  - tilanteet, joissa työaikapankin kertymä voidaan korvata rahakorvauksena
  - palkkaperuste
  - miten työaikapankkivapaiden ajankohta määräytyy
  - työaikapankkijärjestelmän muuttaminen
  - työaikapankin purkaminen (esim. irtisanomisaika)
5. Työaikapankkiin voidaan sopia siirrettäväksi esimerkiksi:
  - liukuvan työajan kertymää
  - vapaa-ajaksi muutettuja työaikakorvauksia (kuten lisä- ja ylityökorvaus sekä sunnuntaityökorotus joko kokonaisuudessaan tai vain korotusosa)
  - työajan lyhennysvapaita
  - työehtosopimuksen mukaisia joustovapaita
  - keskimääräistä säännöllistä viikkotyöaika
  - vapaaksi vaihdettua lomarahaa
6. Pankkivapaalta maksettavan palkan määräytymisperusteet tulee määritellä työaikapankkia koskevassa sopimuksessa. Lähtökohtana voidaan pitää, että

pankkivapaan ajalta maksetaan vapaan pitoajankohdan mukainen säännöllisen työajan palkka luontoisetuineen ilman todelliseen työntekoon perustuvia lisiä.

7. Työaikapankkivapaat rinnastetaan työssäolopäivien veroiseksi ajaksi vuosiloman ansainnassa, ellei toisin sovita.
8. Työaikapankin käyttöönoton yhteydessä sovitaan pankkivapaiden käytön periaatteet ja menettelytavat. Työnantajan tulee ottaa mahdollisuuksien mukaan huomioon toimihenkilön esitykset työaikapankkivapaan ajankohdasta. Työaikapankkivapaita ei lähtökohtaisesti voida sopia yrityksen sesonkien ajalle.

Työaikapankin käyttöönoton yhteydessä sovitaan myös siitä, miten menetellään, jos työaikapankkivapaan ajankohdasta ei päästä toimihenkilön kanssa yksimielisyyteen. Jos asiasta ei ole sovittu, annetaan työaikapankkivapaa tällaisessa tilanteessa 3 kuukauden kuluessa.

9. Ellei toisin sovita, työaikapankkiin siirrettyjen erien pitämistä koskevat aika- ja muut rajoitteet syrjäytyvät työaikapankkisopimuksella.
10. Ellei paikallisesti toisin sovita, työaikapankkivapaa kuluu ennalta ilmoitettuna tai sovittuna ajankohtana, eikä sitä siirretä myöhempään ajankohtaan toimihenkilön ollessa ko. päivänä työkyvytön.
11. Mikäli työaikapankkisopimuksen päättyessä tai työsuhteen päättyessä pankissa on kertynyttä tai vajaata saldoa, se korvataan tai peritään takaisin rahana sopimuksen tai työsuhteen päättyessä.
12. Liitot ovat yhtä mieltä periaatteesta, jonka mukaan työn vähentyessä työaikapankkiin kertyneet tunnit pidettäisiin ennen mahdollisiin lomautuksiin turvautumista.
13. Liitot ovat yhtä mieltä siitä, että jos työaikapankkiin siirrettävien erien määrä ja peruste ei ilmene työaika- ja palkkakirjanpidosta muutoin, tulisi työnantajalla olla työntekijäkohtainen kirjanpito työaikapankkiin siirrettyjen erien määrästä ja perusteista. Toimihenkilölle annetaan pyynnöstä selvitys työaikapankin kertymästä.
14. Työaikapankin käyttöönotosta ilmoitetaan työehtosopimusosapuolille.

## **PAIKALLISESTI SOVITTAVIA ASIOITA LIHATEOLLISUUDEN ASIAMIESTEN TYÖEHTOSOPIMUKSESSA**

Useissa työehtosopimuksen määräyksissä mainittu paikallinen sopiminen on mahdollista työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti joko työnantajan ja toimihenkilön kesken tai luottamusmiehen ja työnantajan kesken. Neuvottelujärjestystä ja paikallisen sopimisen menettelytapoja koskevat määräykset ovat työehtosopimuksen 23 ja 24 §:ssä.

Työpaikalla tapahtuvan paikallisen sopimisen osapuolet riippuvat kulloinkin sovittavasta asiasta ja sen laajuudesta. Jos kysymys on työpaikkaa, työosastoa tai suurempaa työryhmää koskevasta asiasta, asia sovitaan työehtosopimuksen mukaisesti luottamusmiehen kanssa, jos luottamusmies on valittu. Luottamusmiehen kanssa tehty sopimus sitoo kaikkia niitä, joita luottamusmiehen katsotaan edustavan (edustaa myös järjestäytymättömiä toimihenkilöitä). Toimihenkilö voi kuitenkin sopia paikallisesti itseään koskevista asioista työehtosopimuksen rajoissa.

(taulukko seuraavalla sivulla)



TES:n määräys	Paikallisesti sovittava asia
<b>Allekirjoituspöytäkirja 6 § Yhteistyö työpaikoilla</b>	Yhteisen luottamusmiehen valitseminen eri elintarvikealojen toimihenkilöiden työehtosopimukseen sidottujen keskuudesta
<b>Allekirjoituspöytäkirja 7 § Joustovapaat</b>	Lomarahan ja työajan lyhennysvapaiden vaihtaminen joustovapaaksi
<b>6 § Irtisanomisaika ja lomautus</b>	Irtisanomisaika (vasta irtisanomisen yhteydessä)
<b>9 § Päivystyskorvaus</b>	Päivystysvalmius
<b>10 § Kokemusvuosilisät</b>	Miten muu maatalousalan ammattikoulutus ja maatalouteen liittyvissä muissa tehtävissä työskentely otetaan huomioon asiamiehen kokemusvuosia laskettaessa
<b>12 § Matkakorvaukset</b>	Matkakorvaustenmaksaminen kiinteänä kuukausikorvauksena
<b>14 § Vuosiloma ja lomaraha</b>	Vuosilomapalkan maksaminen säännönmukaisina palkanmaksupäivinä  Lomarahan <ul style="list-style-type: none"> <li>– maksaminen yhtenä tai useampana eränä</li> <li>– korvaaminen vastaavalla vapaalla</li> </ul>
<b>21 § Kokoontumisoikeus</b>	Ammattiliitto Pro:n yhdistysten työpaikan työsuhteita koskevia kysymyksiä käsittelevien kokousten pitäminen työpaikalla
<b>22 § Luottamusmiehet</b>	Yrityksen suuruuden mukaan voidaan sopia valittavaksi yksi tai useampi luottamusmies  Luottamusmiehen lisäkorvauksesta sopiminen, kun työpaikan asiamiesten lukumäärä on alle 5 ja luottamusmies suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työajan ulkopuolella
<b>26 § Työriidat, joihin asiamiehet eivät osallistu</b>	Asiamies suorittaa myös muita yrityksen toiminnan turvaamiseksi tarpeellisia tehtäviä, mikäli niin paikallisesti sovitaan
<b>Työajan lyhentäminen (7 § Vapaan korvaaminen)</b>	Vapaapäivien tai osan niistä korvaaminen rahana ja siihen liittyen <ul style="list-style-type: none"> <li>– kuukausipalkan keskiarvon laskennassa käytettävä ajanjakso</li> <li>– maksuajankohta ja muut yksityiskohdat</li> </ul>
<b>Yhteistoimintasopimus (2 §:n perusteella)</b>	Mihin toiminnalliseen kokonaisuuteen voidaan valita osastoluottamusmies  Työsuojeluasiamiehen valitseminen  Kaikkia henkilöstöryhmiä edustavan työsuojeluvaltuutetun työstä vapauttaminen  Toimihenkilöitä edustavan työsuojeluvaltuutetun työstä vapautuksen määrä ja järjestelyt

	<p>Toimihenkilömäärän olennaisen muutoksen huomioiminen luottamusmieskorvauksessa</p> <p>Luottamusmiehen oikeus käyttää tarvittaessa yrityksen toimisto- yms. välineitä työpaikan koon sitä edellyttäessä</p> <p>Yhteistoimintaelimen perustaminen</p> <p>Työnantajan antama ammatillinen koulutus tai työntekijän lähettäminen ammattiin liittyviin koulutustilaisuuksiin:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- matka-ajan korvaaminen vapaa-ajalla tapahtuvasta matkustamisesta</li> <li>- vapaa-aikana tapahtuvaan koulutukseen osallistumisen korvaaminen (peruspalkka tai vastaava vapaa-aika)</li> </ul> <p>Yhteiseen koulutukseen osallistuminen</p>
<p><b>Irtisanomissuojasopimus (2 §:n perusteella)</b></p>	<p>Lomautusilmoitusaika ja lomautuksen toteuttamistapa, kun kyseessä on määräaikainen lomautus</p> <p>Lomautuksen tilapäinen keskeyttäminen</p> <p>Lomautetun työntekijän irtisanomisajan palkanmaksu muuten kuin palkanmaksukausittain työnantajan suorittaessa irtisanomisen.</p> <p>Lopputilin maksupäivä, kun toimihenkilö irtisanoutuu lomautuksen kestänyt vähintään 200 päivää</p> <p>Ilmoitusaika työn alkamisesta, kun kyseessä on toistaiseksi voimassa oleva lomautus</p> <p>Työn alkamisesta ilmoittaminen toistaiseksi voimassa olevan lomautuksen aikana muuta kuin seitsemän päivän ilmoitusaikaa noudattaen</p>



## **Elintarviketeollisuusliitto ry**

PL 115 (Pasilankatu 2)  
00241 Helsinki  
Puhelin: (09) 148 871  
Fax (09) 1488 7201

## **Ammattiliitto Pro ry**

PL 183 (Selkämerenkuja 1 A)  
00181 Helsinki  
Puhelin: (09) 172 731  
Fax: (09) 1727 3330