

## ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA PANIMOIDEN JA VIRVOITUSJUOMATEHTAIDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMISEKSI

Aika 27.11.2020  
Paikka Elintarviketeollisuusliiton toimisto  
Läsnä Liittojen edustajat

Todettiin, että voimassa oleva, 13.10.2016 allekirjoitettu Panimoiden ja virvoitusjuomatehtaiden työehtosopimus lakkaa olemasta voimassa 31.1.2021. Tällä allekirjoituspöytäkirjalla Elintarviketeollisuusliitto ry ja Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL ry uudistavat 31.1.2023 saakka voimassa olevan Panimoiden ja virvoitusjuomatehtaiden työehtosopimuksen seuraavin muutoksin ja lisäyksin:

### 1 § Sopimuskausi

Sopimuskausi 1.2.2021 - 31.1.2023.

Sopimus jatkuu vuoden kerrallaan, jollei sitä jommaltakummalta puolelta kirjallisesti irtisanota vähintään kuukautta ennen sopimuskauden päättymistä.

Sopimuskauden aikana kumpi tahansa osapuoli voi irtisanoa sopimuksen päättymään toisen vuoden osalta (optiovuosi 1.2.2022 - 31.1.2023) viimeistään kuukautta ennen (31.12.2021) ensimmäisen sopimusvuoden (1.2.2021 - 31.1.2022) päättymistä.

Irtisanomisesta huolimatta työehtosopimuksen määräykset ovat voimassa, kunnes yhteisesti todetaan neuvottelujen uudesta sopimuksesta päättyneen tai toinen osapuoli kirjallisesti ilmoittaa katsovansa neuvottelut päättyneiksi.

### 2 § Palkantarkistukset 2021

1.5.2021 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta työntekijöiden palkkoja korotetaan 1,9 %:n suuruisella yleiskorotuksella.

Taulukkopalkkoja korotetaan yleiskorotuksen mukaisella prosentilla yleiskorotuksen ajankohdasta lukien tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

### 3 § Palkantarkistukset 2022

Ellei sopimusta ole irtisanottu viimeistään kuukautta ennen ensimmäisen sopimusvuoden päättymistä, Elintarviketeollisuusliitto ry ja Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL ry sopivat nk. yleisen linjan mukaisista palkantarkistusten niveltämisestä elintarviketeollisuuteen 15.12.2021 mennessä, elleivät em. liitot sovi neuvotteluajan pidentämisestä. Niveltämisessä huomioidaan työmarkkinoilla yleisen linjan mukaiset korotukset sekä ratkaisujen pituudet.

Mikäli liitot eivät pääse yksimielisyyteen vuoden 2022 palkantarkistuksista sovittuun määräaikaan mennessä, osapuolet voivat sopia asian siirtämisestä välityslautakunnan ratkaistavaksi. Tällöin työehtosopimus ei ole enää irtisanottavissa toisen sopimusvuoden osalta. Välityslautakunta koostuu viidestä jäsenestä siten, että molemmat liitot asettavat lautakuntaan kaksi jäsentä, ja lautakunnan puheenjohtajana toimii valtakunnansovittelija. Välityslautakunta antaa asiassa sitovan ratkaisun.

#### **4 § Ikäohjelma 50 vuotta täyttäneille**

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

#### **5 § Elintarvikehygieeninen osaaminen**

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

#### **6 § Mm. osa-aikaeläke, osittainen varhennettu vanhuuseläke, osittainen hoitovapaa, osa-aika-työkyvyttömyyseläke sekä osa-aikatapaturmaeläke**

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

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

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

#### **7 § Työllistymisen ja muutosturvan toimintamalli**

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

#### **8 § Tasa-arvo**

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

#### **9 § Muutokset palkka- ja työehdoissa**

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



## 10 § Yksintyöskentely

Työturvallisuuslaki: 5 luku 29 §

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

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

## 11 § Sopimuksen voimaantulo ja voimassaoloaika

Edellä 1 §:ssä mainittu sopimus tulee voimaan 1.2.2021. Työehtosopimus on voimassa 31.1.2023 saakka, ellei työehtosopimusta ole irtisanottu 1 §:ssä mainitulla tavalla.

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

Tämä pöytäkirja katsotaan tarkastetuksi ja hyväksytyksi sopijaliittojen allekirjoituksilla.

ELINTARVIKETEOLLISUUSLIITTO RY



SUOMEN ELINTARVIKETYÖLÄISTEN LIITTO SEL RY

