

LIITE 2

Sovitut tekstimuutokset Optikoiden työehtosopimukseen 1.4.2023

Tekstimuutokset tulevat voimaan 1.4.2023, ellei toisin todettu.

Nykyinen TES-kirjaus	Uusi TES-kirjaus
6 § Työsuhteen päättymisen ja lomauttaminen <i>Irtisanomisajat</i> 1. Työnantajan noudattama irtisanomisaika on: työsuhteen jatkuttua irtisanomisaika enintään vuoden 14 päivää yli vuoden—enintään 4 vuotta 1 kuukausi yli 4—enintään 8 vuotta 2 kuukautta yli 8—enintään 12 vuotta 4 kuukautta yli 12 vuotta 6 kuukautta 2. Työntekijän noudattama irtisanomisaika on: työsuhteen jatkuttua irtisanomisaika enintään 5 vuotta 14 päivää yli 5 vuotta 1 kuukausi 3. Kohdista 1. ja 2. poiketen voidaan sopia työ sopimuksella puolin ja toisin noudatettavaksi yhden (1) kuukauden irtisanomisaika. Myymäläpäällikkö- asemassa toimivalle työntekijälle voidaan sopia työsuhteen aikana puolin ja toisin noudatettavaksi kahden (2) kuukauden irtisanomisaika. Asiasta on sovittava kirjallisesti. Jos työnantajan irtisanomisaika on 1. kohdan nojalla pidempi kuin 3. kohdan nojalla sovittu yhden tai kahden kuukauden irtisanomisaika, työnantajan on noudatettava pidempää irtisanomisaikaa. 4. Irtisanomisaika alkaa kulua irtisanomista seuraavana päivänä. 5. Työsopimus irtisanotaan todistettavasti. 6. Irtisanomisen syy ja työsuhteen päättymisaika on vaadittaessa ilmoitettava työntekijälle viivytyksettä kirjallisesti.	6 § Työsuhteen päättymisen ja lomauttaminen <i>Irtisanomisajat</i> 1. Työnantajan noudattama irtisanomisaika määräytyy seuraavasti, ellei toisin sovita. työsuhteen jatkuttua irtisanomisaika enintään vuoden 14 päivää yli vuoden—enintään 4 vuotta 1 kuukausi yli 4—enintään 8 vuotta 2 kuukautta yli 8—enintään 12 vuotta 4 kuukautta yli 12 vuotta 6 kuukautta 2. Työntekijän noudattama irtisanomisaika määräytyy seuraavasti, ellei toisin sovita. työsuhteen jatkuttua irtisanomisaika enintään 5 vuotta 14 päivää yli 5 vuotta 1 kuukausi 3. Työntekijä ja työnantaja voivat sopia työsuhteessa noudatettavasta irtisanomisajasta. Työntekijän noudattamaksi sovittu irtisanomisaika ei voi kuitenkaan olla työnantajan noudattamaa irtisanomisaikaa pidempi. Työnantajan noudattama irtisanomisaika ei voi myöskään olla lyhyempi kuin 2 viikkoa, eikä työntekijän noudattama irtisanomisaika pidempi kuin 4 kuukautta. <i>Soveltamisohje: Irtisanomisajoista voidaan sopia kohdan 3 mukaisesti työ sopimuksissa, jotka on allekirjoitettu 1.4.2023 tai myöhemmin. Jos työsuhde on alkanut ennen 1.4.2023, sopiminen on mahdollista vain, jos samalla työntekijän kanssa sovitaan uudesta työ sopimuksesta, jossa on edellistä sopimusta vaativammat tehtävät ja korkeammat ansiot.</i>

	<p>3. Kohdista 1. ja 2. poiketen voidaan sopia työsopimuksella puolin ja toisin noudatettavaksi yhden (1) kuukauden irtisanomisaika. Myymäläpäällikkö- asemassa toimivalle työntekijälle voidaan sopia työsuhteen aikana puolin ja toisin noudatettavaksi kahden (2) kuukauden irtisanomisaika. Asiasta on sovittava kirjallisesti.</p> <p>Jos työnantajan irtisanomisaika on 1. kohdan nojalla pidempi kuin 3. kohdan nojalla sovittu yhden tai kahden kuukauden irtisanomisaika, työnantajan on noudatettava pidempää irtisanomisaikaa.</p> <p>4. Irtisanomisaika alkaa kulua irtisanomista seuraavana päivänä.</p> <p>5. Työsopimus irtisanotaan todistettavasti.</p> <p>6. Irtisanomisen syy ja työsuhteen päättymisaika on vaadittaessa ilmoitettava työntekijälle viivytyksettä kirjallisesti.</p>
<p>2.2. Aattovapaa Toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa sijoitetaan vapaapäivistä kaksi seuraaviin aattoihin:</p> <ul style="list-style-type: none"> • pääsiäislauantai • juhannusaatto • jouluaatto • uudenvuodenaatto. <p>Työsuhteen alkamisvuonna aattovapaat annetaan, jos työsuhde on alkanut ennen pääsiäisviikkoa. Vuosilomalle sijoittuvat aattovapaat lasketaan saaduiksi aattovapaiksi. Poissaolot eivät muuta työvuoroluettelon mukaisia vapaapäiviä. Työnantaja voi korvata aattovapaat maksamalla kyseisinä päivinä tehdystä säännöllisestä työstä 100 %:lla korotettu palkka. Tämän lisäksi työntekijän työaika lyhennetään 5. kohdan mukaisesti. Aattovapaa ei koske alle 37.5 tuntia tekevää, ellei toisin sovita.</p>	<p>2.2. Aattovapaa Toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa sijoitetaan vapaapäivistä vähintään yksi kaksi seuraaviin aattoihin:</p> <ul style="list-style-type: none"> • pääsiäislauantai • juhannusaatto • jouluaatto • uudenvuodenaatto. <p>Työsuhteen alkamisvuonna aattovapaat annetaan, jos työsuhde on alkanut ennen pääsiäisviikkoa. Vuosilomalle sijoittuvat aattovapaat lasketaan saaduiksi aattovapaiksi. Poissaolot eivät muuta työvuoroluettelon mukaisia vapaapäiviä. Työnantaja voi korvata saamatta jääneen aattovapaan aattovapaat maksamalla kyseisenä päivänä kyseisinä päivinä tehdystä säännöllisestä työstä 100 %:lla korotetun palkan korotettu palkka. Tämän lisäksi työntekijän työaika lyhennetään 5. kohdan mukaisesti. Aattovapaa ei koske alle 37.5 tuntia tekevää, ellei toisin sovita.</p>

<p>Työvuoroluettelo</p> <p>Yhdenjaksoiseen työvuoroon ei kuitenkaan tarvitse sisällyttää koulutus-, esittely- tai vastaavia tilaisuuksia. Vuorokautinen työaika yhteensä ei saa ylittää 10 tuntia ja tilaisuus tulee järjestää työvuoron yhteyteen, ellei työntekijän kanssa toisin sovita.</p> <p>Yhdenjaksoisuuden vaatimuksesta voidaan poiketa ilman sopimista korkeintaan kolme kertaa kalenterivuodessa, mikäli siihen on painavat syyt. Tällöin tilaisuuteen osallistuminen tulee järjestää etäyhteyksien avulla, mikäli se on tilaisuuden laatuun nähden tarkoituksenmukaista.</p>	<p>Työvuoroluettelo</p> <p>Yhdenjaksoiseen työvuoroon ei kuitenkaan tarvitse sisällyttää koulutus-, esittely- tai vastaavia tilaisuuksia. Vuorokautinen työaika yhteensä ei saa ylittää 10 tuntia ja tilaisuus tulee järjestää työvuoron yhteyteen, ellei työntekijän kanssa toisin sovita.</p> <p>Yhdenjaksoisuuden vaatimuksesta voidaan poiketa ilman sopimista korkeintaan kolme viisi kertaa kalenterivuodessa, mikäli siihen on painavat syyt. Tällöin tilaisuuteen osallistuminen tulee järjestää etäyhteyksien avulla, mikäli se on tilaisuuden laatuun nähden tarkoituksenmukaista.</p>
<p>Työvuoroluettelo</p> <p>Työvuorosuunnittelussa on noudatettava seuraavia rajoituksia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Työvuoroluettelo laadittaessa vapaapäivien välissä voi olla enintään 8 työpäivää. ° Työpaikkakohtaisesti sopien (2 §:n mukaisesti) vapaapäivien välissä voi olla enintään 10 työpäivää. • Vähintään 9 tunnin työpäiviä saa olla enintään 4 peräkkäin. • Alle 4 tunnin työvuoroa ei tule käyttää, elleivät työntekijän tarpeet tai muu perusteltu syy tätä edellytä. Perusteltu syy tulee käydä työntekijän kanssa läpi ennen työvuoroluettelon laatimista 	<p>Työvuoroluettelo</p> <p>Työvuorosuunnittelussa on noudatettava seuraavia rajoituksia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Työvuoroluettelo laadittaessa vapaapäivien välissä voi olla enintään 8 työpäivää. ° Työpaikkakohtaisesti sopien (2 §:n mukaisesti) vapaapäivien välissä voi olla enintään 10 työpäivää. • Vähintään 9 tunnin työpäiviä saa olla enintään 3 4 peräkkäin, ellei työntekijän tarpeista johtuen tai muusta perustellusta syystä johtuen sovita työntekijän ja työnantajan kesken korkeintaan viidestä perättäisestä vähintään 9 tunnin työpäivästä <p><i>Soveltamisohje: Muutos on huomioitava niissä työvuorolistoissa, jotka julkaistaan 1.4.2023 tai myöhemmin.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Alle 4 tunnin työvuoroa ei tule käyttää, elleivät työntekijän tarpeet tai muu perusteltu syy tätä edellytä. Perusteltu syy tulee käydä työntekijän kanssa läpi ennen työvuoroluettelon laatimista
<p>16 § Lapsen syntymä <i>Perhevapaat</i></p> <p>1. Erityisäitiys-, äitiys-, isyys-, adoptio- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa määräytyvät työsopimus- ja sairausvakuutuslain mukaan.</p> <p>2. Äitiys- tai adoptiovapaalle lähtevälle työntekijälle maksetaan 3 kuukaudelta palkan ja sairausvakuutuslain äitiysrahan erotus, jos:</p>	<p>Perhevapaat</p> <p>1. Erityisäitiys-, äitiys-, isyys-, adoptio- Erityisraskaus-, raskaus- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain mukaan.</p> <p>2. Äitiys- tai adoptiovapaalle lähtevälle työntekijälle maksetaan 3 kuukaudelta palkan ja sairausvakuutuslain äitiysrahan erotus, jos: • työsuhde on kestänyt vähintään 9 kuukautta ennen vapaan alkua ja</p>

- työsuhde on kestänyt vähintään 9 kuukautta ennen vapaan alkua ja
 - työntekijä palaa perhevapaalta työhön.
- Erotuksen maksaminen edellyttää työntekijän selvitystä äitiysrahan suuruudesta. Jos työntekijä ei ole toimittanut Kelan pyytämiä selvityksiä, eikä äitiysrahaa tästä syystä makseta tai se maksetaan normaalia pienempänä, vähenee työnantajan palkanmaksuvelvollisuus maksamatta jääneellä määrällä.

Alle 37.5 tuntia tekevälle maksetaan erotus sovitun keskimääräisen viikkotyöajan mukaan.

Isyysvapaalle lähtevälle maksetaan 6 ensimmäiseltä isyysvapaapäivältä palkan ja sairausvakuutuslain isyysrahan erotus. Muuten noudatetaan edellä esitettyä.

Muut perhevapaat ovat palkattomia.

Ilmoitusajat

3. Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle äitiys-, isyys-, vanhempain- ja hoitovapaasta viimeistään 2 kuukautta ennen vapaan alkamista.

Jos vapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, ilmoitusaika on kuitenkin yksi kuukausi.

Työntekijän tulisi antaa työnantajalle hyvissä ajoin kokonaissuunnitelma vapaiden käytöstä kummankin vanhemman osalta.

Vapaan ajankohdan muuttaminen

4. Työntekijä voi työsopimuslain mukaisesta perustellusta syystä muuttaa aikaisemmin ilmoittamansa äitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaan ajankohdan noudattaen 1 kuukauden ilmoitusaikaa.

Työntekijä voi varhentaa äitiysvapaan tai muuttaa synnytyksen yhteydessä pidettäväksi aiotun isyysvapaan ajankohdan sen ollessa tarpeen lapsen syntymän tai lapsen, äidin tai isän terveyden tilan vuoksi. Muutoksesta on ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista.

Työntekijän keskeyttäessä vanhempainvapaan tai hoitovapaan työkyvyttömyyden takia työnantajalla ei ole sairausajan palkanmaksuvelvollisuutta

~~• työntekijä palaa perhevapaalta työhön.~~

2. Raskausvapaan palkka

Työntekijälle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain 9 luvun 1 §:n mukaiseen raskausrahaan, maksetaan palkka raskausvapaan alusta lukien yhdenjaksoisen 40 raskausrahopäivän ajalta.

3. Vanhempainvapaan palkka

Työntekijälle, jolla on oikeus sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 1–3 momentin mukaiseen vanhempainrahaan, maksetaan palkka vanhempainvapaan alusta lukien 36 ensimmäisen vanhempainrahopäivän ajalta.

Palkkana maksetaan

a. palkan ja sairausvakuutuslain raskaus- tai vanhempainrahan erotus tai

b. palkka, jolloin työnantaja hakee itselleen sairausvakuutuslain raskaus- tai vanhempainrahan.

Maksamisen edellytyksenä ovat:

- työsuhde on kestänyt vähintään 9 kuukautta ennen vapaan alkua ja
- työntekijä palaa perhevapaalta työhön.

Erotuksen maksaminen edellyttää työntekijän selvitystä päivärahan ~~suuruudesta määrästä.~~

Jos työntekijä ei ole toimittanut Kelan pyytämiä selvityksiä, eikä päivärahaa tästä syystä makseta tai se maksetaan normaalia pienempänä, vähenee työnantajan palkanmaksuvelvollisuus maksamatta jääneellä määrällä.

Alle 37,5 tuntia tekevälle maksetaan erotus sovitun keskimääräisen viikkotyöajan mukaan.

Ilmoitusajat

4. Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle ~~äitiys-, isyys-, erityisraskaus-, raskaus-,~~ vanhempain- ja hoitovapaasta viimeistään 2 kuukautta ennen vapaan alkamista.

Jos vapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, ilmoitusaika on kuitenkin yksi kuukausi.

Työntekijän tulisi antaa työnantajalle hyvissä ajoin kokonaissuunnitelma vapaiden käytöstä kummankin vanhemman osalta.

Vapaan ajankohdan muuttaminen

5. Työntekijä voi työsopimuslain mukaisesta perustellusta syystä muuttaa aikaisemmin

työsopimuslain mukaisesti ilmoitetulta vanhempainvapaalta tai hoitovapaalta.

Työskentely vapaan aikana

5. Vanhempainvapaa ja hoitovapaa on tarkoitettu lapsen hoitamiseen.

Työntekijä voi työskennellä vapaan aikana edellyttäen, ettei lapsen hoito esty tai häiriinny.

ilmoittamansa ~~äitiys-, isyys-, raskaus-,~~ vanhempain- tai hoitovapaan ajankohdan noudattaen 1 kuukauden ilmoitusaikaa.

~~Työntekijä voi varhentaa äitiysvapaan tai muuttaa synnytyksen yhteydessä pidettäväksi aiotun isyysvapaan ajankohdan sen ollessa tarpeen lapsen syntymän tai lapsen, äidin tai isän terveyden tilan vuoksi. Muutoksesta on ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista.~~

Työntekijä saa aikaistaa raskausvapaan sekä muuttaa sellaisen synnytyksen yhteydessä pidettäväksi aiotun vapaan ajankohdan, joka on oikeus pitää yhtä aikaa toisen vanhemman tai puolison kanssa, jos se on tarpeen lapsen syntymän tai lapsen tai vanhemman terveydentilan vuoksi. Muutoksesta on ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista.

Työntekijän keskeyttäessä vanhempain- tai hoitovapaan työkyvyttömyyden takia työnantajalla ei ole sairausajan palkanmaksuvelvollisuutta työsopimuslain mukaisesti ilmoitetulta vanhempain- tai hoitovapaalta.

~~Työskentely vapaan aikana~~

~~5. Vanhempainvapaa ja hoitovapaa on tarkoitettu lapsen hoitamiseen. Työntekijä voi työskennellä vapaan aikana edellyttäen, ettei lapsen hoito esty tai häiriinny.~~

Perhevapaamääräystä koskeva / soveltamisohje siirtymäsäännös

Uusia perhevapaita koskevia työehtosopimuksen määräyksiä noudatetaan 1.4.2023 alkaen niihin työntekijöihin, joihin noudatetaan 1.8.2022 voimaan tulleita sairausvakuutuslain muutoksia. Mikäli työntekijään noudatetaan 31.7.2022 voimassa olleita perhevapaita koskevia sairausvakuutuslain säännöksiä, noudatetaan työsuhteessa 31.3.2023 voimassa olleita työehtosopimuksen äitiys- ja isyysvapaan määräyksiä.

Uusia perhevapaita koskevia säännöksiä ei sovelleta taannehtivasti ennen 1.4.2023 pidettyihin perhevapaisiin, vaikka työntekijä olisi 1.8.2022

voimaan tulleen sairausvakuutuslain muutosten piirissä.

Esimerkki: Ei-synnyttävän työntekijän lapsen laskettu aika oli 1.10.2022 ja lapsi syntyi 1.10.2022, joten työntekijä on SVL:n muutosten piirissä. Hän on pitänyt lokakuussa 2022 vanhempainvapaata 18 päivää ja saanut palkan kuudelta (6) päivältä. Työntekijällä ei ole työehtosopimuksen muutoksen perusteella oikeutta saada enää lisää palkallisia päiviä kyseisen 18 päivän vapaan perusteella.

Mikäli tämä työntekijä kuitenkin pitää saman lapsen perusteella vanhempainvapaata (eli saa SVL 9:5 1-3 mom mukaista vanhempainrahaa) 1.4.2023 lukien, hänelle on oikeus palkallisiin päiviin uusien työehtosopimusmääräysten mukaisesti, kuitenkin vähennettynä jo pidetyillä palkallisilla päivillä. Käytännössä tässä esimerkissä palkallista vapaata olisi siten $36-6 = 30$ päivää.

Adoptiovapaan osalta uusia määräyksiä noudatetaan vastaavasti SVL:n siirtymäsäännöksiä noudattaen. Siten uusia perhevapaita koskevia työehtosopimuksen määräyksiä noudatetaan, jos lapsen hoitoonottopäivä on 1.8.2022 tai myöhemmin ja vapaata pidetään 1.4.2023 lukien.