

***Keskusjärjestösopimus***

Luottamusmiessopimus PT-SAK

***Keskusjärjestösopimuksen nimi ruotsiksi***

***Keskusjärjestösopimuksen työnantajapuolen nimi***

Palvelutyönantajat ry

***Työnantajajärjestön nimi ruotsiksi***

Servicearbetsgivarna rf

***Keskusjärjestösopimuksen työntekijäpuolen nimi***

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry

***Työntekijäjärjestön nimi ruotsiksi***

Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf

***Keskusjärjestösopimuksen allekirjoituspäivämäärä***

29.09.1995

***Keskusjärjestösopimuksen voimaantulopäivämäärä***

01.10.1995

***Keskusjärjestösopimuksen päättymispäivämäärä***

Voimassa toistaiseksi

***Sopimus löytyy 1.8.01 avattavilta internet-sivuilta osoitteesta:***

**[www.palvelutyonantajat.fi/](http://www.palvelutyonantajat.fi/)**

☛ **Edunvalvonta**

☛ **Sopimustoiminta**

☛ **Keskusjärjestösopimukset**

***Sopimuksen ylläpitäjän yhteystiedot:***

Palvelutyönantajat ry/Erja Nuottimäki

Eteläranta 10

00130 Helsinki

Puh. 09-17 2831

e-mail: [erja.nuottimaki@palvelutyonantajat.fi](mailto:erja.nuottimaki@palvelutyonantajat.fi)

# LUOTTAMUSMIESSOPIMUS PALVELUTYÖNANTAJAT - SAK

## 1 § Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan Palvelutyönantajain jäsenyrityksissä.

## 2 § Luottamusmies ja hänen tehtävänsä

Luottamusmiehellä tarkoitetaan ammattiosaston valitsemaa pääluottamusmiestä ja luottamusmiestä. Pääluottamusmiehen valintaperusteista sovitaan liittojen välisellä sopimuksella.

Luottamusmiehen tulee olla ammattiosaston jäsen ja asianomaisen yrityksen työehtosopimusalan työntekijä.

Luottamusmies toimii ammattiosaston edustajana työehtosopimuksen ja työlainsäädännön soveltamista ja tulkintaa koskeissa asioissa ja yleensä työnantajan ja työntekijöiden välisiin suhteisiin ja yrityksen kehittämiseen liittyvissä kysymyksissä sekä paikalliseen sopimiseen liittyvissä asioissa silloin, kun työehtosopimus tai lainsäädäntö sitä edellyttää. Luottamusmiehen tehtävänä on myös osaltaan toimia yrityksen ja henkilöstön välisen neuvottelu- ja yhteistoiminnan ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi sekä työrauhan ylläpitämiseksi. Luottamusmiehen toimivaltansa puitteissa tekemä sopimus sitoo myös hänen edustamiaan työntekijöitä.

## 3 § Valitseminen

Ammattiosastoon kuuluvat yrityksen työntekijät valitsevat pääluottamusmiehen, hänen varamiehensä ja luottamusmiehen sekä tarvittaessa luottamusmiehen varamiehen.

Mikäli luottamusmiehiä esitetään valittavaksi yrityksen jollekin työehtosopimusosalalle enemmän kuin yksi, on valinnasta sovittava työnantajan kanssa.

Ammattiosastolla on oikeus järjestää vaali työpaikalla. Kaikille jäsenille on varattava tilaisuus osallistua vaaliin. Työnantaja varaa ammattiosaston nimeämille henkilöille tilaisuuden vaalin toimittamiseen. Vaalista on ilmoitettava työnantajalle viimeistään 7 vuorokautta ennen vaalin toimittamista.

Valituista luottamusmiehistä ja heidän varamiehistään sekä luottamusmiestehtävän päättymisestä ammattiosaston on ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti. Varamiehestä on lisäksi ilmoitettava, milloin hän toimii sijaisena. Saatuaan tiedon valituista luottamusmiehistä työnantajan tulee ensi tilassa antaa luottamusmiehelle kirjallinen ilmoitus siitä, kuka toimii vastaavana työnantajan edustajana.

Yrityksen tai sen osan toiminnan olennaisesti supistuessa tai laajentuessa tai liikkeen luovutuksen, sulautumisen tai niihin verrattavan organisaatiomuutoksen johdosta ammattiosasto saattaa luottamusmiesorganisaation mahdollisimman pian vastaamaan yrityksen tai sen osan muuttunutta kokoa ja rakennetta.

Luottamusmiehen ja mahdollisen varamiehen valinnasta voidaan liittojen välillä sopia toisin.

## **4 § Työsuhdeturva**

### **Syrjintäkielto**

Luottamusmiestä ei saa luottamusmiestehtävänsä vuoksi erottaa työstä eikä muutoinkaan syrjiä. Luottamusmiestehtävän aikana tai sen johdosta häntä ei saa siirtää alempipalkkaiseen tai vähempiarvoiseen työhön kuin missä hän oli luottamusmieheksi valituksi tullessaan.

Jos pääluottamusmieheksi valitun henkilön varsinainen työ vaikeuttaa pääluottamusmiestehtävien hoitamista on hänelle, ottaen huomioon yrityksen tai sen osan olosuhteet ja luottamus-

miehen ammattitaito, järjestettävä muuta työtä. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista.

### **Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet**

*(Muutokset voimaan 1.6.2001)*

Jos yrityksen työvoimaa irtisanoaan tai lomautetaan taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla, tällaista toimenpidettä ei saa kohdistaa pääluottamusmieheen, ellei yrityksen tai pääluottamusmiehen toimialueena olevan yrityksen osan toimintaa keskeytetä kokonaan. Mikäli yhteisesti todetaan tai työnantaja voi muutoin näissä neuvotteluissa yksilöidysti osoittaa, ettei pääluottamusmiehelle voida tarjota hänen ammattiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa. Mikäli pääluottamusmies riitauttaa irtisanomisen, on liittojen väliset neuvottelut käytävä irtisanomisaajan kuluessa.

Luottamusmies voidaan **(poist.)** irtisanoa tai lomauttaa **työsopimuslain (55/2001) 7:10 §:n 2 momentin** mukaisesti vain, kun luottamusmiehen työ kokonaan päättyy eikä **työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön työsopimuslain 7:4 §:ssä tarkoitetulla tavalla.**

**Yksilösuoja** *(Muutokset voimaan 1.6.2001)*

**Luottamusmiehestä johtuvasta syystä ei luottamusmiestä saa irtisanoa ilman työsopimuslain 7:10 §:n 1 momentin edellyttämää niiden työntekijöiden enemmistön suostumusta, joita hän edustaa.**

Luottamusmiehen työsopimusta ei saa purkaa **tai käsitellä purkautuneena** vastoin työsopimuslain **8:1-3 §:n** säännöksiä. Luottamusmiehen työsopimuksen purkaminen järjestysmääräyksien rikkomisen johdosta on mahdollista vain, jos kyseinen luottamusmies on toistuvasti ja olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt työvelvoitteensa täyttämättä.

## **Ehdokassuoja**

Työsuhdeturvamääräyksiä sovelletaan myös pääluottamusmiesehdokkaaseen, jonka asettamisesta on ilmoitettu työnantajalle kirjallisesti. Ehdokassuoja alkaa aikaisintaan kolme kuukautta ennen pääluottamusmiehen toimikauden alkua ja päättyy muiden kuin valituksi tulleen osalta vaalin järjestäjän todettua vaalituloksen.

## **Jälkisuoja**

Työsuhdeturvamääräyksiä sovelletaan myös pääluottamusmiehenä toimineeseen työntekijään kuusi kuukautta hänen pääluottamusmiestehtävänsä päättymisen jälkeen.

## **Pääluottamusmies ja liikkeen luovutus** (*Muutokset voimaan 1.6.2001*)

**Pääluottamusmiehen asema jatkuu liikkeen luovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettava liike tai sen osa menettää luovutuksen johdosta itsenäisyytensä, pääluottamusmiehellä on oikeus tämän sopimuksen mukaiseen jälkisuojaan kuusi kuukautta liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.**

## **Korvaukset** (*Muutokset voimaan 1.6.2002*)

Luottamusmiehelle, jonka työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti työnantajan on suoritettava korvauksena vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä samojen perusteiden mukaan kuin työsopimuslain **12:2 §:n 2 momentissa** on säädetty ja tällöin on otettava huomioon myös työntekijän luottamusmiesasema. **(Poist.)** Liitot voivat yksittäistapauksissa sopia myös 10 kuukauden palkkaa pienemmästä korvauksesta.

## **5 § Luottamusmiehelle annettavat tiedot**

Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijöiden palkasta tai työsuhteeseen liittyvien lakien tai sopimusten soveltamisesta,

luottamusmiehelle on annettava kaikki tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.

Asianomaisella luottamusmiehellä on oikeus saada kirjallisesti tai muulla sovittavalla tavalla seuraavat yrityksen työntekijöitä koskevat tiedot:

- Suku- ja etunimet kerran vuodessa, uusista työntekijöistä ainakin neljännesvuosittain,
- työpaikka ja organisatorinen osasto,
- uusien työntekijöiden palvelukseen tuloaika ainakin neljännesvuosittain sekä tieto irtisanotuista ja lomautetuista,
- tiedot määräaikaisista työntekijöistä ja työsuhteen sovittu kesto-aika,
- kerran vuodessa palkkaryhmä tai vastaava, johon työntekijä tai hänen suorittamansa työ kuuluu; uusista työntekijöistä kuitenkin vähintään neljännesvuosittain,
- koko- ja osa-aikaisten työntekijöiden lukumäärä sekä puolen vuoden aikana työssä olleiden erikseen työhön kutsuttavien tai muun tilapäisen henkilöstön lukumäärä kaksi kertaa vuodessa,

Luottamusmiehelle annetaan hänen pyynnöstään selvitys siitä, millaisia tietoja työhönoton yhteydessä kerätään.

Pääluottamusmiehelle annettavista työvoiman käyttöä, ansioita ja työtuntien jakautumista koskevista tiedoista sovitaan liittojen välillä erikseen.

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

Luottamusmiehen on pidettävä tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

## **6 § Työstä vapautus ja säilytystilat**

Luottamusmiehellä on oikeus saada luottamusmiestehtävien hoitamista varten riittävä vapautus työstä. Vapautuksen määrään vaikuttavina tekijöinä tulee ottaa huomioon mm. työntekijöiden ja työpisteiden lukumäärä, toimipaikan sijainti ja yrityksen toiminnan luonne.

Luottamusmiehelle annetaan työpaikan olosuhteet huomioon ottaen riittävästi säilytystilaa hänen tarvitsemilleen asiakirjoille ja tarvittaessa oikeus käyttää työnantajan hallinnassa olevaa tarkoituksenmukaista toimistotilaa ja tavanomaisia toimistovälineitä.

Työstä vapautuksesta ja säilytystiloista voidaan sopia liittojen välillä toisin.

## **7 § Ansionmenetyksen korvaus**

Työnantaja korvaa sen ansion, jonka luottamusmies menettää hoitaessaan luottamusmiestehtäviä säännöllisenä työaikanaan.

Jos luottamusmies suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan tästä ajasta lisä- tai ylityökorvaus asianomaisen työehtosopimuksen mukaan, ellei korvauksesta ole muuta sovittu.

Jos luottamusmies joutuu matkustamaan työnantajan kanssa sovittujen luottamusmiestehtävien johdosta, suoritetaan matkakorvaukset kuten normaalien työtehtävien yhteydessä.

Luottamusmiehen ansionmenetyksen korvauksen laskenta-peruste sovitaan liittokohtaisesti.

Luottamusmiestehtävien hoitamisesta voidaan maksaa erillinen korvaus. Korvauksen perusteista ja määrästä sovitaan liittojen välillä erikseen.

Päáluottamusmiehen ansiokehityksen tulee vastata vähintään yrityksen asianomaisen ammattiryhmän vastaavien työntekijöiden keskimääräistä ansiokehitystä, ellei liittojen välillä ole muusta vertailuryhmästä sovittu.

## **8 § Luottamusmiehen koulutus**

Luottamusmiehellä on oikeus osallistua koulutukseen siten kuin siitä liittojen välillä erikseen sovitaan.

Päáluottamusmiestehtävän päättymisen jälkeen päáluottamusmies ja työnantaja selvittävät yhdessä, edellyttääkö työntekijän ammattitaidon ylläpitäminen entisessä tai vastaavassa työssä ammatillista koulutusta. Työnantaja järjestää selvityksen edellyttämän koulutuksen.

## **9 § Neuvottelujärjestys**

Työntekijän tulee käännyä välittömästi esimiehensä puoleen palkkaustaan tai työehtojaan koskevista kysymyksistä.

Ellei asiaa saada selvitettyksi suoraan esimiehen kanssa, voidaan asia saattaa luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välisissä neuvotteluissa ratkaistavaksi. Ellei asiaa näin saada selvitettyksi, voi luottamusmies siirtää sen päáluottamusmiehelle.

Ellei työpaikalla syntynyttä erimielisyyttä saada paikallisesti ratkaistuksi, noudatetaan työehtosopimuksen mukaista neuvottelujärjestystä.

Jos erimielisyys koskee luottamusmiehen työsuhteen päättämistä, on paikalliset ja liittojen väliset neuvottelut käynnistettävä ja käytävä viipymättä sen jälkeen, kun lakkauttamisen peruste on riitautettu.



## **10 § Sopimuksen voimassaolo**

Tämä sopimus on voimassa 1.10.1995 alkaen toistaiseksi.  
Irtisanomisaika on kuusi kuukautta.

Helsingissä syyskuun 29 päivänä 1995

**PALVELUTYÖNANTAJAT ry.**

**SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ  
SAK ry.**