



JHL JULKISTEN JA
HYVINVOINTIALOJEN LIITTO

TYÖEHTOSOPIMUS

koskien

TYÖKESKUKSIA ja

**SOSIAALISEKSI YRITYKSEKSI
MUUTTUNEITA TYÖKESKUKSIA**

1.4.2010 – 31.3.2013



PALVELUALOJEN TOIMIALALIITTO

Sisälllys

TYÖKESKUKSIA KOSKEVA TYÖEHTOSOPIMUS 1.4.2010 – 31.3.2013

TYÖEHTOSOPIMUS

1 §	Sopimuksen soveltamisala	1
2 §	Yleiset sopimukset	1
3 §	Työsopimus	1
4 §	Koeaika	2
5 §	Työsuhteen päätyminen	2
6 §	Työaika.....	2
7 §	Ylityö.....	5
8 §	Palkanmaksu.....	5
9 §	Keskituntiansio	6
10 §	Matkakorvaus ja päiväraha.....	6
11 §	Urakkatyö	7
12 §	Arkipyhäkorvaus.....	7
13 §	Kutsunnat ja reservin kertausharjoitukset.....	8
14 §	Sairausajan palkka	8
15 §	Lapsen sairastuminen	10
16 §	Äitiys-, isyys- ja vanhempainloma sekä hoitovapaa	11
17 §	Vuosiloma ja lomarahaa	11
18 §	Ammattiyhdistysjäsenmaksut	12
19 §	Luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut	12
20 §	Suojavaatetus.....	14
21 §	Työrauhavelvoite	14
22 §	Neuvottelujärjestys	15
23 §	Muita määräyksiä	15
24 §	Paikallinen sopiminen.....	15
25 §	Sopimuksen voimassaolo	16
26 §	Sopimuskappaleet.....	16

PALKKASOPIMUS..... 17

1 §	Palkkaryhmittely	17
2 §	Aikapalkat.....	19
3 §	Sosiaalisesti yritykseksi muuttuneiden työkeskusten työntekijöiden palkkaus	20
4 §	Ilta- ja yötyö	22
5 §	Työkohtaiset- ja olosuhteelliset	22
6 §	Harjoittelijoiden ja oppisopimuskoulutuksessa olevien työntekijöiden palkkaus	22
7 §	Palkkausta koskevat erityismääräykset	23
8 §	Voimassaoloaika	23

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA..... 24

LIITTEET

Liite 1 Työllistymisen ja muutosturvan toimintamalli	28
Liite 2 Yleissopimus TT-SAK 4.6.1997	30
Liite 3 Lomapalkkasopimus EK-SAK 31.3.2005	49
Liite 4 Irtisanomissuojasopimus TT-SAK 10.5.2001	52

PALVELUALOJEN TOIMIALALIITTO ry:n ja

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL ry:n

välinen

TYÖKESKUKSIA JA SOSIAALISEKSI YRITYKSEKSI MUUTTUNEITA TYÖKESKUKSIA

koskeva

TYÖEHTOSOPIMUS

1.4.2010 - 31.3.2013

1 § Sopimuksen soveltamisala

Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan niihin tuntipalkkaisein työntekijöihin, jotka työskentelevät työkeskuksessa tai sosiaalisesti yritykseksi muuttuneessa työkeskuksessa.

2 § Yleiset sopimukset

Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan seuraavia TT:n ja SAK:n välisiä yleisiä sopimuksia:

Työllistymisen ja muutosturvan toimintamalli (Liite 1)

Yleissopimus 4.6.1997 (Liite 2)

Lomapalkkasopimus 21.3.2005 (Liite 3)

Irtisanomissuojasopimus 10.5.2001 (Liite 4)

3 § Työsopimus

1. Työnantajalla on oikeus ottaa toimeen ja erottaa työntekijä sekä määrätä työnjohdosta.
2. Työntekijän velvollisuus on noudattaa asianomaiselle työpaikalle vahvistettuja työsääntöjä sekä työnantajan ja tämän edustajan antamia muita määräyksiä ja ohjeita, mikäli ne eivät ole ristiriidassa voimassa olevan lainsäädännön ja tämän työehtosopimuksen kanssa.
3. Sopijapuolet suosittelevat, että työsopimus tehdään kirjallisesti ennen työsuhteen alkua. Työntekijälle työsuhteen keskeisistä ehdoista annettavan kirjallisen selvityksen osalta viitataan työsopimuslain 2 luvun 4 §:ään.

4 § Koeaika

Kullakin tämän sopimuksen piiriin kuuluvalla työntekijällä on työsopimuslain mukainen koeaika, jonka kuluessa työsopimus voidaan kummaltakin puolen purkaa irtisanomisaikaa noudattamatta. Koeajasta on työsopimusta solmittaessa erikseen ilmoitettava työntekijälle.

5 § Työsuhteen päättymisen

Työsopimusta irtisanoessa noudatetaan seuraavia irtisanomisaikoja.

Työnantajan on irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä

1. 14 päivän irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut enintään yhden vuoden
2. yhden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden mutta enintään neljä vuotta
3. kahden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli neljä vuotta mutta enintään kahdeksan vuotta
4. neljän kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli kahdeksan vuotta mutta enintään 12 vuotta
5. kuuden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 12 vuotta

Työntekijän on puolestaan irtisanoessaan työsopimuksen noudatettava työsuhteen jatkuttua keskeytyksettä

1. 14 päivän irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut enintään viisi vuotta
2. yhden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli viisi vuotta

Irtisanomisajasta voidaan sopia yksittäistapauksissa toisin.

6 § Työaika

6.1 Säännöllinen työaika

1. Työaikaan nähden noudatetaan voimassa olevan työaikalain säännöksiä.

2. Säännöllisen työajan alkamisen ja päättymisen sekä tarpeelliset väliajat työssä määrää työnantaja lain ja tämän työehtosopimuksen rajoissa. Käytännön vaatimista tilapäisistä muutoksista neuvotellaan sitä ennen luottamusmiehen kanssa.

3. Työviikko lasketaan alkavaksi maanantaina.

6.2 Työajan lyhennys

1. Työntekijä, jonka säännöllinen työaika on 40 tuntia viikossa, ansaitsee kultakin täydeltä kalenterikuukaudelta, jonka hän on ollut työkeskuksen palveluksessa, työaikahyvitystä 7 tuntia eli yhteensä 84 tuntia per kalenterivuosi.

Työssäolopäivien veroisiksi rinnastetaan sellainen poissaolo, jonka ajalta työntekijälle maksetaan täysi palkka. Vapaa-aikahyvitystä työntekijä ansaitsee myös sellaiselta kalenteri-kuukaudelta, johon ei sisälly enempää kuin kolme palkatonta tai osapalkallista työnantajan hyväksymää poissaolopäivää.

2. Vapaata työntekijälle annetaan ensisijaisesti lyhentämällä viikoittaista työaika. Työntekijän säännöllinen viikoittainen työaika on tällöin 38 tuntia 15 minuuttia.

Vapaata voidaan antaa myös yksi tai useampi työvuoro kerrallaan. Tällöin vapaata annetaan viimeistään kertymää seuraavan puolen vuoden kuluessa. Työntekijän suostumuksella vapaata voidaan antaa viimeistään kertymäaika seuraavan vuoden kuluessa. Vapaan antamisesta pyritään ilmoittamaan mahdollisimman hyvissä ajoin ja mikäli mahdollista viikkoa ennen sen antamista. Mikäli viikon määräajasta poiketaan, tulee poikkeamista erityisesti perustella.

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia vapaan korvaamisesta myös rahakorvauksin.

Jos työntekijän työsuhde päättyy, eikä kertynyttä vapaata ole siihen mennessä annettu, maksetaan työntekijälle kertynyttä vapaata vastaava palkka yksinkertaisen tuntipalkan mukaan.

Jos työntekijälle työsuhteen päättyessä on annettu liikaa vapaata, saa työnantaja pidättää tätä vastaavan palkan työntekijän lopputilistä.

Jos työajan lyhennyspäivä on myös arkipyhä ei työajan lyhennystä makseta. Yli viikon ajalta kerättyä vapaata ei kuitenkaan voida sijoittaa arkipyhälle.

Pöytäkirjamerkintä:

Arkipyhän johdosta saamatta jäänyt työajan lyhennys ei siirry pidettäväksi myöhempänä ajankohtana.

3. Työntekijälle maksetaan korvaus vapaan ajalta yksinkertaisen tuntipalkan mukaan. Korvaus maksetaan sitä palkanmaksukautta koskevan palkanmaksun yhteydessä, jolloin vapaa pidetään.

4. Vuosiloman pituutta määrättäessä pidetään työssäolopäivien veroisina myös niitä päiviä, joina työntekijä on ollut estynyt tekemästä työtä edellä tarkoitettujen vapaitten pitämisen vuoksi.

6.3 Viikkoylityö

Mikäli työntekijän viikon säännöllinen työaika lyhenee annettavien vapaapäivien johdosta, maksetaan vapaapäivänä tehdystä työstä korvaus kuten viikkoylityöstä.

Jos vapaata annetaan lyhentämällä päivittäistä tai viikoittaista työaika, maksetaan vapaa-aikana tehdystä lisätyöstä, joka ei ole vuorokautista tai viikoittaista ylityötä, samoin korvaus kuten viikkoylityöstä.

6.4 Vapaapäivät

1. Uudenvuodenpäivä-, loppiais-, vapunpäivä-, itsenäisyyspäiväviikon sekä joulun, pääsiäisen ja helatorstain jälkeiset lauantait ovat palkallisia vapaapäiviä.

2. Työntekijällä on oikeus palkalliseen vapaapäivään omana 50- ja 60-vuotispäivänään, omana vihkiäispäivänään ja lähimaisen hautajaispäivänään sekä perheen piirissä sattuvan äkillisen ja vakavan sairastapauksen tai lähimaisen kuoleman takia silloin, kun mainitut päivät muutoin olisivat työpäiviä.

Pöytäkirjamerkintä:

Läheisenä omaisena pidetään työntekijän avio- puolisoa, lapsia ja ottolapsia, hänen vanhempiaan ja isovanhempiaan, veljiään ja sisariaan sekä avio- puolison vanhempia.

Perheen piirissä sattuvan äkillisen ja vakavan sairastapauksen tai lähimaisen kuoleman osalta vapaasta sovitaan työnantajan ja työntekijän kesken asioiden järjestämiseksi.

6.5 Lepoajat

1. Milloin vuorokautinen työaika on kuutta tuntia pidempi, työntekijälle annetaan työn aikana vähintään puoli tuntia kestävä lepoaika, jonka aikana hän saa esteettömästi poistua työpaikalta, ja jota ei lueta työaikaan.

2. Työntekijällä on 8-tuntisena työpäivänä oikeus kahteen lyhyeen virkistystaukoon, jotka mahdollisimman vähän häiritsevät tuotannollista toimintaa ja jotka eivät kestä kauempaa kuin 10 minuuttia.

6.6 Työajan tarkkailu

1. Työnantaja on oikeutettu järjestämään työajan tarkkailun käyttämällä kontrollikelloa tai muita sitä vastaavia laitteita. Järjestelyn tulee olla sellaisen, ettei se aiheuta työntekijöille turhaa ajanhukkaa.

7 § Ylityö

1. Ylityötä tehdään tarvittaessa lain sallimissa rajoissa ja maksetaan siitä lain mukaisesti korotettua palkkaa.

2. Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta 100 %:lla korotettu palkka.

3. Viikoittaisesta ylityöstä maksetaan kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla ja seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu peruspalkka.

4. Ylityöstä maksettava palkka voidaan sopia vaihdettavaksi vastaavaan vapaa-aikaan säännöllisenä työaikana. Ylityötä vastaavan vapaa-ajan pituus lasketaan noudattaen soveltuvin osin tämän pykälän säännöksiä ylityöstä maksettavasta korvauksesta. Vapaa-aika on annettava ja otettava kuuden kuukauden kuluessa ylityön tekemisestä.

8 § Palkanmaksu

1. Palkka maksetaan tuntipalkkaisille kaksi kertaa kuukaudessa. Kussakin tilissä maksetaan kahden lähinnä edellisen työviikon aikana suoritetusta työstä ansaittu palkka.

Pöytäkirjamerkintä:

Edellä sanotun estämättä noudatetaan kussakin työpaikassa palkanmaksupäivien suhteen kuitenkin nykyisin voimassa olevaa käytäntöä, mikäli ei toisin erikseen sovita.

2. Palkanmaksun osalta työnantaja voi noudattaa 7 päivän laskenta-aikaa.

3. Edellä mainittuja palkan maksupäiviä noudatetaan myös työsuhteen päättyessä. Mikäli työsuhteen päättymisen ja näin määräytyvän palkanmaksupäivän välinen aika olisi lyhyempi kuin 7 päivää, voi työnantaja myös tällöin noudattaa 7 päivän laskenta-aikaa.

9 § Keskituntiansio

Työntekijän keskituntiansio lasketaan siten, että hänen kunkin vuosineljänneksen tai 2-viikkoisjakson (paikallisen käytännön mukaan) aikana työnantajalta eri palkkaustapojen mukaan saamansa ansio mahdollisine erillisine lisineen lukuun ottamatta ylityö- ja sunnuntaityölisiä jaetaan saman vuosineljänneksen tai vastaavasti 2-viikkoisjakson aikana tehtyjen työtuntien kokonaismäärällä.

10 § Matkakorvaus ja päiväraha

1. Korvauksena työmatkaan käytetyltä ajalta, mikäli matka ei tapahdu varsinaisen työajan puitteissa, saa henkilö normaali-tuntipalkan. Tätä aikaa ei kuitenkaan lueta työaikaan, ellei matkaa ole samalla pidettävä työaikalain tarkoittamana työsuorituksena.

2. Päivärahaa suoritetaan seuraavasti:

Työmatkan kestoajasta riippuen päivärahan enimmäismäärät ovat:

Työmatkan kesto aika		Päivärahan enimmäismäärä
yli	6 tuntia	osapäiväraha
yli	10 tuntia	kokopäiväraha

Kun matkaan käytetty aika ylittää viimeisen täyden matkavuorokauden

vähintään	2 tunnilla	osapäiväraha
yli	12 tunnilla	kokopäiväraha

Jos henkilö jonakin matkavuorokautena saa ilmaisen tai matkalipun hintaan sisältyneen ruoan, päivärahan enimmäismäärä on puolet 1 ja 2 momentin mukaisista määristä. Ilmaisella ruoalla tarkoitetaan kokopäivärahan kysymyksessä ollessa kahta ja osapäivärahan kysymyksessä ollessa yhtä ilmaista ateriaa.

Päivärahan suorittaminen edellyttää, että erityinen työtekemispaiikka on yli 15 kilometrin etäisyydellä sen kunnan rajasta, jolla henkilön varsinainen työpaikka tai asunto sijaitsee.

3. Majoittumiskorvaus maksetaan päivärahan lisäksi matkalaskuun liitettävän majoitusliikkeen antaman tai muun luotettavan tositteen mukaisesti.

5. Päivärahojen, kilometrikorvausten ja majoittumiskorvausten määrien osalta noudatetaan verohallituksen kulloinkin voimassa olevia määräyksiä matkakustannusten korvaamisesta.

11 § Urakkatyö

1. Työn tekeminen urakkatyönä on mahdollista sovittaessa tästä erikseen työnantajan kanssa.

2. Urakkatyön hinnoittelun on oltava sellainen, että työntekijän työskennellessä normaalilla urakkatyövauhdilla hänen palkkansa on 20 prosenttia hinnoitteluperustetta eli työn työkohtaista tuntipalkkaa korkeampi.

12 § Arkipyhäkorvaus

1. Uudenvuodenpäivältä, pitkäperjantailta, toiselta pääsiäispäivältä, vapunpäivältä, juhannusaatolta, itsenäisyyspäivältä, jouluaatolta, ensimmäiseltä ja toiselta joulupäivältä, loppiaiselta sekä helatorstailta maksetaan työntekijälle arkipyhäkorvauksena menetettyä ansiota vastaava keskituntiansion mukainen korvaus.

2. Arkipyhäkorvaus maksetaan kuitenkin vain työn-tekijälle, jonka työsuhde on yhtäjaksoisesti kestänyt vähintään 3 kuukautta ennen ko. arkipyhää ja edellyttäen, että työntekijä on ollut työssä viimeisenä arkipyhää edeltäneenä ja myös sen jälkeen lähinnä seuraavana työpäivänä tai toisena näistä päivistä, jos poissaolo on johtunut työnantajan luvasta tai työntekijän sairaudesta, reservin harjoituksesta, lomautuksesta tai muusta hyväksyttävästä syystä.

Soveltamisohje:

Hyväksyttävänä syynä voidaan pitää myös myöhästymistä, mikäli sen on aiheuttanut liikennevälinettä kohdannut odottamaton vaurio tai kulkuyhteyksissä sattunut normaalista poikkeava häiriö.

Yleistä sääntöä hyväksyttävän myöhästymisen pituudesta ei voida antaa. Asia on näin ollen ratkaistava tapauksittain huomioon ottaen kuitenkin,

ettei mikä tahansa lyhyt viivytys sinänsä aiheuta arkipyhäkorvauksen menetystä.

3. Työntekijän oikeutta arkipyhäkorvaukseen ei saada loukata käyttämällä lomauttamista joulun ja pääsiäisen yhteydessä tavalla, jonka ilmeisenä tarkoituksena on välttyä ylimääräisen korvauksen luonteisen arkipyhäkorvauksen suorittamisesta.

4. Arkipyhäkorvaus maksetaan myös vuosilomaa sisään jääviltä arkipyhiltä ja myös silloin jos vuosiloma alkaa tai päättyy arkipyhää seuraavana työpäivänä.

13 § Kutsunnat ja reservin kertausharjoitukset

1. Työnantaja maksaa varusmiespalveluksen edellyttämään kutsuntaan ensimmäisen kerran osallistuvalla sekä kutsuntaan liittyvään erilliseen lääkärintarkastukseen osallistuvalla työntekijälle hänelle siitä aiheutuvan ansionmenetyksen.

Lääkärintarkastukseen osallistuvalla korvataan ansionmenetys siltä ajalta, minkä hän hyväksyttävän selvityksen mukaan joutuu tarkastuksen takia olemaan poissa työstä säännöllisenä työaikanaan.

2. Työnantaja maksaa työntekijälle reservin harjoitusten ajalta palkkaa siten, että perheellinen saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut ja perheetön 2/3 niistä. Määräystä sovelletaan myös niihin, jotka väestönsuojelulain nojalla koulutetaan väestönsuojelun erikoistehtäviin.

14 § Sairausajan palkka

Työnantaja maksaa työntekijälle, joka työnantajan hyväksymän selvityksen mukaan on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt työtä tekemästä, sairausajan palkkana toisen sellaisen sairauspäivän alusta tai mikäli työkyvyttömyys on aiheutunut työtapaturmasta, ensimmäisen sellaisen sairauspäivän alusta, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä, sen pituisen ajanjakson työpäiviltä kuin seuraavasta käy ilmi:

Työsuhte, joka ennen työkyvyttömyyden alkua on jatkunut yhdenjaksoisesti: Ajanjakso

vähintään 1 kuukauden, mutta alle 3 vuotta	28 päivää
3 vuotta, mutta alle 10 vuotta	42 päivää
yli 10 vuotta	56 päivää

Työnantaja maksaa sairausajan palkan yhteensä enintään 56

päivän ajanjaksoon sisältyviltä työpäiviltä kalenterivuodessa. Työssäolonveroiset päivät määräytyvät voimassa olevan vuosilomalain mukaan.

Jos sairauden aiheuttama työkyvyttömyys on jatkunut sen pituisen ajan, jonka kuluttua lain säätämässä sairausvakuutuksessa on alkanut oikeus päivärahaan, maksaa työnantaja palkan myös odotuspäiviltä.

Pöytäkirjamerkintä 1:

Työntekijälle, jonka työsuhde on ennen sairauden alkua jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään yhden vuoden, sairausajan palkka maksetaan ensimmäisen sellaisen sairauspäivän alusta lukien, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä.

Pöytäkirjamerkintä 2:

Mikäli saman sairauden uusiutumiseen on kulunut yli 30 päivää siitä päivästä, jolloin on viimeksi suoritettu sairauspäivärahaa ja työnantajan maksamaa sairausajan palkkaa, käsitellään tapausta uutena työkyvyttömyytenä, jonka suhteen noudatetaan normaaleja karenssi- ja jaksosäännöksiä.

Mikäli saman sairauden uusiutumiseen on kulunut enintään 30 päivää, jolloin viimeksi suoritettiin sairauspäivärahaa tai työnantajan maksamaa sairausajan palkkaa, pidetään tapausta aikaisemman työkyvyttömyyden jatkona. Tämä merkitsee, että näin uusiutuvan työkyvyttömyyden eri vaiheita käsitellään samana työkyvyttömyytenä.

Tällöin sairausajan palkan maksaminen alkaa heti ensimmäisenä täytenä sairauden uusiutumispäivänä, joka työssä oltaessa olisi ollut työntekijän työpäivä, jos 28, 42, 56 päivän ajanjakso ei aikaisemmin ole ehtinyt täyttyä. Sairausajan palkan maksamista jatketaan tässä tapauksessa, kunnes tämä jakso työkyvyttömyyden kaikki vaiheet yhteenlaskettuna on täyttynyt.

Sovellusohje:

Tässä pykälässä tarkoitetaan ajanjaksolla toisiaan seuraavia kalenteripäiviä riippumatta siitä, olisivatko

ne työntekijän työpäiviä vai ei. Sairausajan palkka maksetaan vain niiltä päiviltä, jotka olisivat olleet työntekijän työpäiviä, ellei hän olisi ollut työkyvytön.

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

Työnantaja maksaa sairausajan palkan suoraan työntekijälle ja hakee sairauspäivärahan itselleen saatuaan työntekijältä siihen tarvittavat selvitykset, jotka työntekijän tulee toimittaa viivytyksettä.

Työntekijä on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle sairastumisestaan.

Työkyvyttömyys on vaadittaessa varmennettava lääkärin-todistuksella.

Säännös ei koske henkilöitä, joille on myönnetty täysi työkyvyttömyyseläke.

15 § Lapsen sairastuminen

Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti maksetaan äidille tai isälle korvausta lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämättömästä, lyhyestä tilapäisestä poissaolosta. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä ja että poissaolosta annetaan jäljempänä mainittu selvitys. Edellä sanottua sovelletaan myös yksinhuoltajiin. Saman sairastumisen johdosta korvausta maksetaan vain toiselle vanhemmista.

Pöytäkirjamerkintä:

Hoidon järjestämisen tai hoitamisen kestäessä 1, 2, 3 tai 4 kalenteripäivää pidetään poissaoloa sopimuksessa tarkoitettuna poissaolona. Korvauksen maksamisen edellytyksenä on, että lapsen sairaudesta ja sen aiheuttamasta poissaolosta annetaan sama selvitys kuin yrityksessä mahdollisesti omaksutun käytännön mukaan vaaditaan henkilön omasta sairaudesta. Palkalliset poissaolopäivät lapsen sairastumisen johdosta rinnastetaan vuosilomalain tarkoittamiin työssäolopäivien veroisiin päiviin.

Sopimuksen tarkoittamassa mielessä katsotaan yksinhuoltajaksi myös henkilö, joka ilman erillistä asumusero- tai avioeropäätöstä pysyvästi on muuttanut asumaan erilleen aviopuolisostaan sekä

henkilö, jonka puoliso on estynyt osallistumasta lapsen hoitoon asevelvollisuuden suorittamisen tai reservin harjoitusten vuoksi.

Työntekijällä, jonka lapsi sairastaa valtioneuvoston päätöksen sääd. kok. n:o 130/85 (VNp vaikeasti sairaan lapsen hoitoa ja kuntoutusta varten myönnettävästä avustuksesta) 4 §:n tarkoittamaa vaikeaa sairautta, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen VNp:n 3 §:ssä tarkoitettuun lapsensa hoitoon, kuntoutukseen tai hoidon opastukseen sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

16 § Äitiys-, isyys- ja vanhempainloma sekä hoitovapaa

Työntekijän äitiys-, isyys- ja vanhempainloma sekä hoitovapaa määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.

17 § Vuosiloma ja lomarahaa

1. Työntekijän vuosiloma määräytyy kulloinkin voimassa olevan vuosilomalain mukaan.

Tämän ohella noudatetaan keskusjärjestöjen välillä 21.3.2005 tai sen jälkeen allekirjoitettua lomapalkkasopimusta (liite 3).

2. Loma-ajan palkka maksetaan loman alkaessa.

3. Jos työt loman ajaksi keskeytetään, ei niille työntekijöille, joilla ei ole oikeutta lomaan, suoriteta keskeytysajalta palkkaa eikä lomaan oikeutetuillekaan pitemmältä ajalta kuin heille on lain mukaan tuleva lomaa.

4. Lomarahaa on 50 prosenttia vuosilomapalkasta.

Puolet lomarahasta maksetaan vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä. Puolet maksetaan sen palkanmaksun yhteydessä, jolloin työntekijän palkka ensimmäiseltä vuosiloman jälkeiseltä työpäivältä maksetaan, tai olisi maksettu, ellei työntekijä olisi estynyt palaamasta työhön. Saadakseen lomarahaa jälkimmäisen osan tulee työntekijän työsuhteen kuitenkin olla voimassa vielä vuosiloman viimeisenä päivänä.

Maksamisen ajankohdasta voidaan paikallisesti sopia toisin. Paikallisesti voidaan sopia myös lomarahaa vaihtamisesta vastaavaan vapaaseen.

Lomaraha maksetaan myös mahdollisen lomakorvauksen yhteydessä.

18 § Ammattiyhdistysjäsenmaksut

Mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, työnantaja pidättää työntekijäin ammattiliiton jäsenmaksut palkanmaksukausittain työntekijän palkasta. Työnantaja tilittää jäsenmaksut vähintään neljännesvuosittain ammattiliitolle.

19 § Luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut

1. Tämän työehtosopimuksen allekirjoittaneen työntekijäjärjestön ammattiosastoon kuuluvilla jäsenillä on oikeus valita työpaikan työntekijöistä luottamusmies ja varaluottamusmies valvomaan tämän työehtosopimuksen noudattamista.

Valittavan henkilön tulee olla perehtynyt työpaikan työolosuhteisiin.

Paikallisen luottamusmiehen toimialue käsittää määrätyn työkeskuksen taikka työosaston.

A Luottamusmiehen vaalin toimittaminen

Luottamusmiehen valintaa varten voidaan työpaikalla suorittaa vaali. Jos vaali suoritetaan työpaikalla, on edellä 1 kohdassa tarkoitetuille asianomaisen työpaikan työntekijöille varattava tilaisuus osallistua vaaliin. Vaalin järjestäminen ja toimittaminen ei saa kuitenkaan tarpeettomasti häiritä työntekoa. Vaaliajoista ja vaalipaikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään 14 vuorokautta ennen vaalin toimittamista. Työnantaja varaa 1. kohdassa tarkoitetun järjestön taikka sen ammattiosaston nimeämälle henkilölle tilaisuuden vaalin toimittamiseen.

B Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun korvaus

Luottamusmiehen työaikanaan suorittamien luottamusmiestehtävien hoitamiseen käytetty aika luetaan hänelle työajaksi. Näihin tehtäviin luetaan myös osallistuminen nimettynä edustajana ammattiliittonsa työehtosopimusasioita käsittelevän neuvottelukunnan kokouksiin.

Luottamusmiehelle suoritetaan erillistä palkkiota luottamusmiestehtävien hoitamisesta seuraavasti:

edustettavien lukumäärä

palkkio kuukaudessa

vähintään 5 ja enintään 14
vähintään 15

33 euroa
57 euroa

Työsuojeluvaltuutetulle maksetaan erillistä korvausta työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamisesta 20 euroa kuukaudessa.

C Luottamusmiehelle annettavat tiedot

1. Luottamusmiehellä on oikeus saada säännöllisin väliajoin tiedot yrityksen työvoimasta, osa- ja määräaikaisten lukumääristä sekä työntekijöiden ansiotasosta sekä sen koostumuksesta ja kehityksestä.

2. Luottamusmiehellä on oikeus saada kirjallisesti seuraavat yrityksen työntekijöitä koskevat tiedot:

a) työntekijän suku- ja etunimet

b) palvelukseen tuloaika uusista työntekijöistä ja irtisanomis- ja lomauttamistapauksissa kaikista työntekijöistä

c) palkkaryhmä tai vastaava, johon työntekijä tai hänen suorittamansa työ kuuluu.

Edellä kohdissa a-c mainitut tiedot annetaan kerran vuodessa työehtosopimuksen tultua alalla hyväksytyksi ja sen aiheuttamien muutosten tultua yrityksessä toteutetuiksi tänä ajankohtana yritykseen työsuhteessa olevista työntekijöistä. Uusista työntekijöistä annetaan em. kohdissa mainitut tiedot joko kustakin erikseen välittömästi työsuhteen alettua tai aikajaksoittain kuitenkin ainakin neljännesvuosittain. Kaikista työntekijöistä annetaan palvelukseen tuloaikatieto irtisanomis- ja lomautustapauksissa.

d) Työntekijällä on oikeus tarkistuttaa työnsopimuksensa luottamusmiehellä.

3. Ammattiyhdistyksen valitsemalla luottamusmiehellä on sama oikeus kuin lain mukaan on lakisääteisellä luottamusmiehellä perehtyä hätä- ja ylityöstä sekä niistä maksetusta korotetusta palkasta laadittuun luetteloon.

4. Luottamusmiehellä on oikeus perehtyä yrityksessä kulloinkin voimassa oleviin työnhinnoittelujärjestelmiin kuten suorituspalkkatyössä noudatettaviin hinnoitteluperusteisiin.

5. Luottamusmiehen on pidettävä edellä olevan perusteella tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

Luottamusmiehellä on yleissopimuksen nojalla oikeus saada kaikki tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot, jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijän palkasta tai muista työsuhteeseen liittyvistä asioista. Yleissopimuksen mukaan luottamusmies saa muun muassa tiedot yrityksen keskiansioista palkkaryhmittäin neljä kertaa vuodessa, ei kuitenkaan kuutta henkilöä pienemmistä työntekijäryhmistä.

Luottamusmiehellä on oikeus tarvittaessa käyttää luottamusmiestehtävien hoitamisessa työkeskuksen taikka työosaston tavanomaisia käytössä olevia viestintä- ja toimistovälineitä. Tavanomaisten toimistovälineiden käsitteen piiriin kuuluvat myös työkeskuksessa tai työosastolla yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja niihin liittyvät yleiset ohjelmat sekä internet yhteys (sähköposti).

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n toimitsijoilla on oikeus tämän sopimuksen soveltamista koskevissa asioissa käydä työpaikoissa sovittuaan käynnistä asianomaisen työpaikan johdon kanssa.

Toimitsijalla on oikeus saada työpaikan johdolta ne asiatiedot, jotka ovat heille tarpeen työehtosopimuksen noudattamisen valvomiseksi.

Muutoin noudatetaan edellä tarkoitetun luottamusmiehen asemaan, tehtäviin ja niiden hoitamiseen sekä toimitiloihinsa nähden TT:n ja SAK:n välillä olevan yleissopimuksen ehtoja.

20 § Suojavaatetus

Työntekijälle, joka pääsääntöisesti työskentelee likaisissa tai omaa vaatetusta kuluttavissa tehtävissä, annetaan kyseisen työn mukaisia olosuhteita vastaava suojavaatetus sekä työturvallisuuden kannalta tarpeellinen suojarustus.

Työnantaja kustantaa työntekijöille työssä tarpeellisen suojavaatetuksen ja -varustuksen sekä niiden huollon.

21 § Työrauhavelvoite

1. Tämä työehtosopimus sitoo allekirjoittaneita liittoja ja niiden alayhdistyksiä sekä työnantajia ja työntekijöitä, jotka ovat tai sopimuksen voimassaoloaikana ovat olleet näiden yhdistysten jäseninä.

2. Työehtosopimuksen voimassa ollessa ei panna toimeen salaista eikä julkista työsulkua, lakkoa, boikottia tai työkieltoa.

22 § Neuvottelujärjestys

1. Jos työnantajan ja työntekijän välillä ilmaantuu erimielisyyttä tämän sopimuksen soveltamista tai tulkintaa koskevassa asiassa, on työpaikalla pyrittävä sovintoon neuvottelemalla työnantajan ja työntekijäin kesken. Ellei asiaa saada työpaikalla selvitettyksi, voidaan se alistaa liittojen ratkaistavaksi.
2. Liittojen välisistä neuvotteluista on voimassa mitä TT:n ja SAK:n välillä tehdyssä yleissopimuksessa on määrätty.
3. Milloin erimielisyyttä aiheuttava asia työtuomioistuimesta annetun lain mukaan kuuluu työtuomioistuimen käsiteltäviin, eivätkä liittojen väliset neuvottelut ole johtaneet tulokseen, riita-asia voidaan saattaa työtuomioistuimen käsiteltäväksi siinä järjestyksessä kuin sanotussa laissa on säädetty.

23 § Muita määräyksiä

1. Jokaisen työntekijän tulee häntä itseään henkilökohtaisesti koskevassa asiassa kääntyä työnjohtajansa tai esimiehensä puoleen, ellei asia koske työehtosopimuksen soveltamista tai tulkitsemista.
2. Muiden kuin työpaikkaan työsuhteessa olevien henkilöiden tuominen työpaikalle ilman työnantajan antamaa lupaa on kielletty.
3. Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n edustaja voi, sovittuaan siitä työnantajan kanssa, käydä työntekijöitä edustavan luottamusmiehen kanssa tutustumassa työpaikan työolosuhteisiin.

24 § Paikallinen sopiminen

Työehtosopimusmääräyksissä mainittu paikallinen sopiminen on mahdollista työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti työnantajan ja luottamusmiehen kesken. Luottamusmiehen kanssa tehty sopimus sitoo niitä työntekijöitä, 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 tehtävä kirjallisesti sekä lähetettävä tiedoksi ja tarkastettavaksi työehtosopimuksen allekirjoittaneille liitoille. Tässä tarkoitettu paikallinen sopimus on voimassa olevan työehtosopimuksen osa.

25 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus on liitteineen voimassa 1. päivästä huhtikuuta 2010 maaliskuun 31. päivään 2013 ja sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

26 § Sopimuskappaleet

Tätä työehtosopimusta on tehty kaksi yhtäpitävää kappaletta, yksi kummallekin sopijapuolelle.

Helsingissä 22. päivänä huhtikuuta 2010

PALVELUALOJEN TOIMIALALIITTO ry

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL ry

**TYÖKESKUKSIA KOSKEVAN
TYÖEHTOSOPIMUKSEN
1.4.2010 – 31.3.2013**

PALKKASOPIMUS

1 § Palkkaryhmittely

1. Työkeskuksen työntekijöiden palkkaus määräytyy palkkausryhmittäin seuraavasti:

Palkkaryhmä A

- työntekijä, jonka työpanos on hyvin vähäinen ja/tai joka on kuntouttavassa tai terapeuttisessa työssä

Palkkaryhmä A1

- uusi työntekijä, jolla ei ole aikaisempaa työkokemusta
- työntekijä, jonka työpanos on vähäinen

Palkkaryhmä A2

- aputyöt, yksinkertaiset vaihetyöt ja näihin verrattavat tehdastyöt, joiden suorituksen oppiminen vaatii lyhyehkön käytännön kokemuksen
- työn vaatimat fyysiset ponnistukset ovat vähäisiä
- asetetut vaatimukset tarkkuudelle ja laadulle ovat helpot oppia ja saavuttaa

Palkkaryhmä A3

- työ suoritetaan ohjeiden mukaan ja työ noudattaa tiettyä rutiinia
- voidaan vaatia vähäistä työmenetelmän sopeuttamista
- työ vaatii tiettyä huolellisuutta, jotta asetetut tavoitteet tarkkuudessa ja laadussa saavutetaan

Palkkaryhmä 4

- työ edellyttää useampien osastolla esiintyvien työtehtävien osaamista tai erittäin hyvää ammattitaitoa tietyissä tehtävissä

- työ suoritetaan yleensä itsenäisesti, mutta tiettyjä ohjeita voidaan antaa. Työntekijä päättää useimmiten työn suorittamismenetelmää ja työnkulun muutoksia koskevista kysymyksistä
- vaaditaan hyvää huolellisuutta, jotta asetetut tavoitteet tarkkuudessa ja laadussa saavutetaan

Palkkaryhmä 5

- työ asettaa suuria vaatimuksia päättää työn eri vaiheista
- työ vaatii erittäin hyvää käsittelykykyä lukuisille erilaisille työtilanteille
- vaaditaan suurta huolellisuutta asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi tarkkuudessa ja laadussa

Palkkaryhmä 6

- vaativaa ammattityötä
- työ on hyvin itsenäistä
- vaaditaan erittäin suurta huolellisuutta asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi tarkkuudessa ja laadussa

Palkkaryhmä 7

- edellistä vaativampaa ammattityötä
- edellyttää monipuolisuutta ja suurten kokonaisuuksien hallintaa.

Palkkaryhmä 8

- olennaista muiden ohjaus ja opastus
- työhön osallistuva ryhmän vetäjä
- vaativaa ammattityötä tai useamman ammatin hallintaa

2. Työhön sisältyvä työnopastus, työn ohjaus sekä muiden työntekijöiden valvonta otetaan huomioon työn vaativuutta määriteltäessä.

2 § Aikapalkat

Työkeskuksien tuntipalkkaisten työntekijöiden ohjetuntipalkat ovat 1.4.2010 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat:

Palkkaryhmä	euroa
A	0,40
A1	2,24
A2	3,18
A3	5,58
4	7,30
5	7,65
6	8,17
7	8,80
8	9,63

Työkeskuksien tuntipalkkaisten työntekijöiden ohjetuntipalkat ovat 1.11.2010 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta seuraavat:

Palkkaryhmä	euroa
A	0,40
A1	2,25
A2	3,19
A3	5,60
4	7,33
5	7,68
6	8,20
7	8,84
8	9,67

Eläkettä nauttivan työntekijän palkkaehdoista voidaan sopia erikseen.

3 § Sosiaalisesti yritykseksi muuttuneiden työkeskusten työntekijöiden palkkaus

1. Palkkaryhmät

Palkkaryhmä 1

- Työ on luonteeltaan ns. aputyötä.
- Työ suoritetaan annettuja ohjeita noudattaen johdon alaisuudessa.
- Työ edellyttää huolellisuutta, jotta asetetut tavoitteet tarkkuudessa ja laadussa saavutetaan

Palkkaryhmä 2

- Työ on luonteeltaan helpohkoa työtä.
- Työ suoritetaan itsenäisesti annettuja ohjeita noudattaen.
- Työssä vaaditaan hyvää huolellisuutta, jotta asetetut tavoitteet tarkkuudessa ja laadussa saavutetaan

Palkkaryhmä 3

- Työ edellyttää jonkin verran ammattitaitoa ja omien tehtävien edellyttämää osaamista
- Työ vaatii hyvää käsittelykykyä lukuisille erilaisille työtilanteille.
- Työntekijän työpanos on normaali.

Palkkaryhmä 4

- Työ edellyttää ammattitaitoa ja/tai useiden tehtävien/koneiden hallintaa.
- Työntekijä päättää useimmiten työnkulun muutoksiin liittyvistä kysymyksistä.
- Työntekijän työpanos on melkoinen.

Palkkaryhmä 5

- Työtehtävien hoitaminen edellyttää hyvää ammattitaitoa.

- Tehtävän hoitaminen edellyttää useiden erilaisten työtehtävien, työmenetelmien, välineiden ja koneiden hallintaa.
- Työntekijän työpanos on merkittävä ja häneltä vaaditaan normaalia vastuuta.

Palkkaryhmä 6

- Vaativaa ammattityötä.
- Työ on hyvin itsenäistä ja se sisältää jonkin verran työn opastusta ja työnjärjestämistä.
- Työntekijällä on melkoinen vastuu työssään.

Palkkaryhmä 7

- Edellistä vaativampaa ammattityötä.
- Työntekijä toimii pienryhmävetäjänä tai vastaavassa tehtävässä.
- Edellyttää monipuolisuutta ja suurten kokonaisuuksien hallintaa.
- Työntekijällä on merkittävä vastuu työssään.

Palkkaryhmä 8

- Olennaista muiden ohjaus ja opastus.
- Työntekijä toimii ryhmän vetäjänä tai vastaavassa tehtävässä.
- Vaativaa ammattityötä tai useamman ammatin hallintaa.
- Työntekijällä on merkittävä vastuu työssään.

Työolosuhteet otetaan huomioon yhtenä vaativuustekijänä.

2. Sosiaalisesti yritykseksi muuttuneessa työkeskuksessa työskentelevien työntekijöiden tuntipalkat 1.4.2010 alkaen:

P 1	7,30
P 2	7,65
P 3	8,17
P 4	8,81
P 5	9,63
P 6	10,07
P 7	10,86
P 8	11,79

Sosiaalisesti yritykseksi muuttuneessa työkeskuksessa työskentelevien työntekijöiden tuntipalkat 1.11.2010 alkaen:

P 1	7,33
P 2	7,68
P 3	8,20
P 4	8,85
P 5	9,67
P 6	10,11
P 7	10,90
P 8	11,84

4 § Ilta- ja yötyö

Kello 18.00 – 22.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan iltatyölisänä 15 % yksinkertaisesta tuntipalkasta.

Kello 22.00 – 06.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan yötyölisänä 30 % yksinkertaisesta tuntipalkasta.

5 § Työkohtaiset- ja olosuhdelisät

Työntekijälle maksetaan sovittuja työkohtaisia- ja olosuhdelisiä.

Pöytäkirjamerkintä:

Työkohtaisia- ja olosuhdelisiä voidaan käyttää silloin, kun kyseessä on esimerkiksi työskentely erityisen likaisissa, kuumissa, kylmissä tai meluisissa olosuhteissa.

6 § Harjoittelijoiden ja oppisopimuskoulutuksessa olevien työntekijöiden palkkaus

Harjoittelijoilla tarkoitetaan henkilöitä, jotka opiskelevat ammatillisissa oppilaitoksissa, ammattikorkeakoulussa, korkeakoulussa tai yliopistossa ja ovat työssä näiden lukukausien väliaikoina tai hankkivat koulutuksen aikana tutkinnon edellyttämää työkokemusta.

Oppisopimussuhteessa olevalla työntekijällä tarkoitetaan oppisopimuslain mukaisessa oppisopimuskoulutussuhteessa olevaa työntekijää.

Harjoittelijan ja oppisopimussuhteessa olevan työntekijän palkka saa alittaa enintään 20 prosentilla kyseessä olevan vaativuusluokkapalkan.

Muiden harjoittelijoiden ja työharjoittelijoiden palkkaehdoista voidaan poiketa paikallisella sopimuksella, kuitenkin enintään 20 % kyseessä olevasta vaativuusluokkapalkasta.

7 § Palkkausta koskevat erityismääräykset

Työntekijöiden palkkaukseen sovelletaan heidän vakinaista aikapalkkaansa myös tilapäisten siirtojen ajalta, kuitenkin korkeintaan 1 kuukauden ajalta.

Mikäli siirto on pysyvä tai kestää yli 1 kuukauden, tulee työn vaativuusarviointi suorittaa uudestaan viimeistään kuukauden kuluttua siirrosta.

8 § Voimassaoloaika

Voimassaoloaika on sama kuin varsinaisen työehtosopimuksen.

Helsingissä 22. päivänä huhtikuuta 2010

PALVELUALOJEN TOIMIALALIITTO ry

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL RY

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika 22.4.2010

Paikka Palvelualojen Toimialaliiton toimitilat, Helsinki

Läsnä Palvelualojen Toimialaliitto ry:n ja Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n edustajat

1 Työehtosopimuksen uudistaminen

Työehtosopimus uudistetaan muutoksin, jotka on siirretty työehtosopimuksen ja sen palkkaliitteen asianomaisiin pykäliin tai tähän pöytäkirjaan. Sopimuskaudeksi on sovittu 1.4.2010 -31.3.2013.

2 Palkankorotukset 2010

Yleiskorotus

Palkkoja korotetaan sen palkanmaksukauden alusta, joka alkaa 1.4.2010 tai lähinnä sen jälkeen yleiskorotuksella, jonka suuruus on 0,4 prosenttia.

Palkkoja korotetaan sen palkanmaksukauden alusta, joka alkaa 1.11.2010 tai lähinnä sen jälkeen yleiskorotuksella, jonka suuruus on 0,4 prosenttia.

Ohjetuntipalkat

Ohjetuntipalkkoja korotetaan yleiskorotusta vastaavasti.

3 Palkantarkistukset

Palkantarkistuksista 1.4.2011, 1.4.2012 ja 1.4.2013 sovitaan erikseen.

Mikäli osapuolet eivät pääse yksimielisyyteen palkantarkistusten määrästä, jompikumpi osapuoli voi irtisanoa työehtosopimuksen kokonaisuudessaan päättymään 31.3.2011 ja vastaavasti 31.3.2012 ja vastaavasti 31.3.2013.

4 Suorituspalkat

Suorituspalkkojen korotus toteutetaan tarkistamalla palkkioperusteita ja urakkahintoja sillä prosentilla, joka saadaan suhteuttamalla yleiskorotus 18 senttiä tunnilta työkeskuksen palkkiotyön suorien urakoiden tai osurakoiden keskituntiansioon.

Urakkapalkkoja (suorat urakat, osurakat) korotettaessa, käytetään vertailuajanjaksona joko edellistä vuosineljänneskeskituntiansion

laskentajaksoa tai edellistä palkanmaksukautta.

1.1. Palkkioiden korottaminen

Palkkiopalkoissa on palkkoja korotettava em. yleiskorotuksella. Korotus toteutetaan, ellei paikallisesti toisin sovita siten, että korotukset jaetaan palkan palkkio-osaan ja kiinteään osaan aikaisempien palkanosien suhteessa, ettei palkkauksen rakenne yleiskorotuksen johdosta muuttuisi (vrt. osaurakka).

1.2. Suorien urakoiden korottaminen

Entisiä urakkahintoja korotetaan sillä prosentilla, joka saadaan suhteuttamalla yleiskorotus työkeskuksen suorien urakoiden keskituntiansioon. Korotetusta ansiosta on tarkistettava, että se täyttää 20 %:n hinnoittelusäännön.

Esimerkki: Edelliseltä palkanmaksukaudelta laskettu työkeskuksen urakkatyön keskituntiansio 7,04 euroa tunnilta. Yleiskorotus on 18 senttiä tunnilta.

Hinnoitteluprosentti on tällöin:

$$100 \times \frac{18}{704} = 2,56 \%$$

Korotettu ansio on 704 senttiä/h + 18 senttiä/h = 722 senttiä/h.

1.3. Osaurakat

Osaurakoissa palkankorotus toteutetaan, ellei paikallisesti toisin sovita siten, että yleiskorotus viedään muuttuvaan ja kiinteään osaan aikaisempien palkanosien suhteessa, ettei palkkauksen rakenne yleiskorotuksen johdosta muuttuisi. Korotetusta ansiosta on tarkistettava, että se täyttää 20 % hinnoittelusäännön.

Esimerkki: Osaurakassa on kiinteä palkanosa 528 senttiä/h ja edelliseltä palkanmaksukaudelta laskettu muuttuva palkanosa 176 senttiä/h. Kiinteä osa on siis prosentuaalisesti 75 % ja muuttuva osa on 25 %. Esimerkissä 18 sentin suuruinen yleiskorotus toteutetaan korottamalla kiinteää osaa 13,5 sentillä ja muuttuvaa osaa 4,5 sentillä tunnissa.

	Vanha palkka	Uusi palkka
Kiinteä palkanosa	528 (75 %)	528 + 13,5 = 541,5

Muuttuva		
osa	176 (25 %)	176 + 4,5 = 180,5
	704	704 + 18 = 722

Muuttuvan osan hinnoittelukorotus:

$$100 \times \frac{4,5}{176} = 2,56 \%$$

Muuttuvan osan hinnoitteluperustetta korotetaan 2,56 %:lla.

5 Matkakustannusten korvaukset

Matkakustannusten korvausten osalta noudatetaan sitä mitä keskusjärjestöjen välillä on sovittu.

6 Sosiaaliseksi yritykseksi muuttunut työkeskus

Sosiaaliseksi yritykseksi muuttuneessa työkeskuksessa sovelletaan tämän työehtosopimuksen määräyksiä sekä palkkasopimuksen 3 – 7 §:n palkkamääräyksiä.

Osapuolet jatkavat työehtosopimuksen kehittämistyötä sopimuskauden aikana. Tavoitteena on sopeuttaa nykyiset palkkaehdot sosiaalisilta yrityksiltä edellytettävien palkkaehtojen ja – tason kanssa. Lisäksi tavoitteena on kehittää soveltamisalamääräystä vastaamaan alan nykyhetken tarpeita.

7 Työryhmät ja selvitykset

Osapuolet ovat vuonna 2007 sopineet työryhmästä (2+2) jonka tehtävänä oli sopimuskauden aikana selvittää, onko tarpeen muuttaa työehtosopimuksen palkkaryhmittelyjen vaativuusmääritelmää. Tämän työryhmän työtä sovitaan jatkettavan edelleen sopimuskauden ajan.

Osapuolet sopivat jatkavansa edelleen sopimuskauden ajan vuonna 2007 sovittua selvitystyötä jonka tarkoituksena oli selvittää, voidaanko työehtosopimuksen soveltamisalaa laajentaa koskemaan myös muita sosiaalisia yrityksiä kuin sosiaaliseksi yritykseksi muuttuneita työkeskuksia sopimuskauden aikana.

8 Voimassaolo

Tämän pöytäkirjan voimassaolo on sama kuin varsinaisen työehtosopimuksen.

9 Pöytäkirjan tarkastaminen

Tämä pöytäkirja katsotaan sopijapuolten allekirjoituksilla tulleen tarkastetuksi ja hyväksytyksi.

Helsingissä 22. päivänä huhtikuuta 2010

PALVELUALOJEN TOIMIALALIITTO ry

JULKISTEN JA HYVINVOINTIALOJEN LIITTO JHL ry

TYÖLLISTYMISEN JA MUUTOSTURVAN TOIMINTAMALLI

Työnantajan, työntekijöiden ja työvoimaviranomaisen välisen uuden toimintamallin tavoitteena on yhteistyön tehostaminen ja työntekijän mahdollisimman nopea työllistyminen.

Yhteistoiminta- ja irtisanomismenettely

Työnantaja esittää vähintään 10 työntekijää koskevien yhteistoimintaneuvottelujen alussa toimintasuunnitelman. Sen sisällöstä neuvotellaan henkilöstön edustajien kanssa. Suunnitelmassa selostetaan neuvottelujen menettelytavat ja muodot, suunniteltu aikataulu sekä suunnitellut toimintaperiaatteet irtisanomisaikana työnhaun, koulutuksen ja työhallinnon palvelujen käytön osalta. Suunnitelmassa otetaan huomioon olemassa olevat normit siitä, miten työvoiman vähentämismenettelyssä toimitaan. Jos yhteistoimintaneuvottelut koskevat alle 10 työntekijää, yhteistoimintamenettelyssä esitetään suunnitellut toimintaperiaatteet irtisanomisaikana työnhaun, koulutuksen ja työhallinnon palvelujen käytön osalta.

Toimintasuunnitelman sisällöstä neuvottelemista ei estä rajoitus, jonka mukaan irtisanomisen vaihtoehtojen käsittely voi yhteistoimintaneuvotteluissa alkaa suurissa irtisanomisissa aikaisintaan seitsemän päivän kuluttua perusteiden ja vaikutusten käsittelystä.

Suunniteltua vähentämistä koskevan yhteistoimintamenettelyn yhteydessä käsitellään myös henkilöstösuunnitelmaan tarvittavat muutokset.

Työnantaja ja työvoimaviranomainen kartoittavat yhteistyössä tarvittavat julkiset työvoimapalvelut viivyttämättä yhteistoimintamenettelyn tai pienten yritysten irtisanomismenettelyn alettua. Työvoimaviranomaisen kanssa pyritään sopimaan tarjottavien palvelujen laadusta ja niiden toimeenpanon aikataulusta sekä yhteistyöstä niiden toteutuksessa. Henkilöstön edustajat osallistuvat yhteistyöhön.

Työllistymisohjelma ja sen toteuttaminen irtisanomisaikana

Työnantajalla on tiedottamisvelvollisuus oikeudesta työllistymisohjelmaan ja korotettuun koulutustukeen.

Työnantaja ilmoittaa työvoimaviranomaiselle taloudellisiin tai tuotannollisiin perusteisiin perustuvasta irtisanomisesta, jos irtisanotulla työntekijällä on työhistoriaa vähintään kolme vuotta. Ilmoitusvelvollisuus koskee myös sellaisen määräaikaisen työsuhteen päättymistä, joka on muodostunut yhdestä tai useammasta keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin yhteensä vähintään kolme vuotta samaan työnantajaan jatkuneesta määräaikaisesta työsopimuksesta. Työnantaja on velvollinen antamaan työvoimaviranomaiselle työntekijän suostumuksella hänen koulutustaan, työkokemustaan ja työtehtäviään koskevat tiedot heti irtisanomisten

tapahduttua. Työnantaja osallistuu erikseen niin sovittaessa muutoinkin työllistymisohjelman laatimiseen.

Työntekijällä on mahdollisuus osallistua työllistymisohjelman laatimiseen. Työllistymisohjelmaa voidaan tarvittaessa täydentää myöhemmin.

Jos asiasta ei ole irtisanomisen tapahduttua muuta sovittu, työntekijällä on oikeus vapaaseen ilman ansionmenetystä osallistuakseen irtisanomisaikanaan työllistymisohjelman tekemiseen, oma-aloitteiseen tai viranomaisaloitteiseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun, uudelleensijoitusvalmennukseen, työssä oppimiseen ja harjoitteluun taikka työllistymisohjelmansa mukaiseen työvoimapoliittiseen koulutukseen. Vapaan pituus on työsuhteen kestosta riippuen seuraava:

- 1) enintään 5 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi;
- 2) enintään 10 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on yli yksi kuukausi mutta enintään neljä kuukautta;
- 3) enintään 20 päivää, jos työntekijän irtisanomisaika on yli neljä kuukautta.

Edellytyksenä on lisäksi, ettei vapaasta aiheudu työnantajalle merkittävää haittaa.

Työntekijän on ilmoitettava vapaasta työnantajalle viivyttämättä ja pyydetessä esitettävä luotettava selvitys vapaan perusteesta.

1 LUKU YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

Lähtökohtia

Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto (TT) ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK pyrkivät kumpikin itse ja omien jäsenjärjestöjensä keskuudessa sekä työpaikoilla edistämään neuvottelusuhteita ja sopimustoimintaa sekä vaikuttamaan kolmikantavalmisteluun yhteiskunnallisessa päätöksenteossa.

Sopijapuolet pyrkivät kehittämään näitä tavoitteita yhteistoiminnan eri muotoja hyväksikäyttäen sekä valvomaan osaltaan tehtyjä sopimuksia.

Perusoikeudet

Kansalaisten perusoikeuksiin kuuluva yhdistymisvapaus on loukkaamaton. Tämä koskee niin työnantajia kuin työntekijöitä. Työntekijöillä on oikeus perustaa ja toimia ammattiyhdistysorganisaatioissa, eikä heitä saa tämän johdosta irtisanoa tai syrjiä työssään. Yritysten henkilöstöllä on oikeus valita edustajia edustamaan heitä yritysten sisällä käsiteltävissä asioissa. Edustajien valintaoikeus sekä heidän oikeutensa ja velvollisuutensa on määritelty laeissa ja tässä sekä muissa sopimuksissa. Yksittäisen työntekijän turvallisuus ja terveys, syrjimättömyys ja tasa-arvoinen kohtelu ovat lähtökohtana sopimusmääräyksille.

Työnjohto-oikeus

Työnantajalla on oikeus ottaa toimeen ja erottaa työntekijä ja määrätä työn johtamisesta.

Osapuolten neuvottelut ja lausuntojen pyytäminen

TT:n tai SAK:n esittäessä työmarkkinaneuvotteluja, tulee ne mahdollisuuksien mukaan aloittaa viivytyksettä. Järjestöt myötävaikuttavat alakohtaisten työehtosopimusten syntymiseen sääntöjensä mukaisessa järjestyksessä.

Jäsenjärjestöt voivat yhdessä pyytää TT:n ja SAK:n lausunnon sopimusten tulkinnasta.

Työehtosopimusosapuolten nimeämillä edustajilla on siitä työnantajan kanssa erikseen sovittaessa oikeus käydä tutustumassa olosuhteisiin edustamiensa jäsenten työpaikoilla.

Ennakoilmoitus työtaisteluista

Ennen poliittiseen tai myötätuntotyötaisteluun ryhtymistä siitä ilmoitetaan valtakunnansovittelijalle sekä asianomaiselle työnantaja- tai työntekijäliitolle mahdollisuuksien mukaan vähintään neljä päivää aikaisemmin. Ilmoituksessa on mainittava aiotun työtaistelun syyt, alkamishetki ja laajuus.

Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton jäsenliittojen jäsenyrityksissä jäljempänä mainituin rajoituksin. Työpaikalla tarkoitetaan tässä sopimuksessa Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton jäsenyrityksen tuotantoyksikköä tai sitä vastaavaa toimintayksikköä.

Organisaatio- yms. muutokset

Työpaikan toiminnan olennaisesti supistuessa, laajentuessa taikka liikkeen luovutuksen, sulautumisen, yhtiöittämisen tai niihin verrattavan olennaisen organisaatiomuutoksen johdosta saatetaan yhteistoimintaorganisaatio tämän sopimuksen periaatteiden mukaisesti vastaamaan työpaikan muuttunutta kokoa ja rakennetta.

Lakiviittaukset

Siltä osin kuin tässä sopimuksessa ei ole toisin sovittu, noudatetaan yhteistoiminnasta yrityksissä annettua lakia (725/78) sekä työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasiassa annettua lakia (131/73) ja työsuojelun valvonnasta annettua asetusta (954/73), jotka eivät ole tämän sopimuksen osia.

2 LUKU YHTEISTOIMINTA TYÖPAIKALLA

Kehittämistoiminta

Työntekijöiden ja heidän edustajiensa tulee tämän sopimuksen periaatteiden mukaisesti voida osallistua työorganisaatioiden, teknologian, työolosuhteiden ja työtehtävien kehittämiseen ja muutoksen toteuttamiseen.

Kehittämistoiminnan ja siihen mahdollisesti sisältyvän uuden teknologian soveltamisen yhteydessä tulee toimia mielekkään, vaihtelevan ja kehittävän työn sisällön sekä tuottavuuden parantamiseksi. Näin luodaan työntekijälle mahdollisuus kehittyä työssään ja lisätä valmiuksiaan uusiin työtehtäviin.

Suoritettavat toimenpiteet eivät saa johtaa sellaiseen kokonaiskuormituksen lisääntymiseen, josta aiheutuu haittaa työntekijän terveydelle tai turvallisuudelle.

Työpaikalla seurataan yhteistoiminnassa sopivin aikaväleihin tuottavuutta, tuotantoa ja henkilöstöä koskevaa kehitystä. Tarvittavista seurantajärjestelmistä ja tunnusluvuista sovitaan paikallisesti.

Yhteistoiminnan toteuttaminen

Työnantajan ja työntekijöiden yhteistoiminta voi tapahtua pysyväisluonteisessa neuvottelukunnassa, kehittämishankkeiden toteuttamiseksi perustettavissa

projektiryhmissä tai työnantajan ja henkilöstön välisissä neuvotteluissa. Kehittämiskohteen toteuttamista varten muodostettavassa projektiryhmässä ovat tasapuolisesti edustettuina yritys ja sen työntekijät. Työntekijät nimeävät omat edustajansa ensi sijassa kehitettävän kohteen työntekijöistä.

Ellei toisin sovita, yhteistoimintalain mukainen neuvottelukunta on perustettava yritykseen tai sen osaan silloin kun henkilöstön määrä on yli 200, mikäli kaikki henkilöstöryhmät sitä haluavat.

Kehittämistoiminnan toteuttamiseksi voidaan paikallisesti sopia sellaisen yhteistoimintaelimen perustamisesta, joka käsittelee kehittämistoimintaan sisältyvät asiat. Se voi korvata erilliset yhteistoiminta- ja työsuojelutoimikunnat sekä muut vastaavat toimikunnat. Sama yhteistoimintaelin voi vastata myös yhteistoimintalain, työsuojelun valvontalain, työterveyshuoltolain (743/78) ja naisten ja miesten tasa-arvosta annetun lain (609/86) mukaisista toimista ja suunnitelmista paikallisesti sovittavassa laajuudessa.

Mikäli työnantaja käyttää yrityksen kehittämistoiminnassa hyväkseen ulkopuolisen konsultin tarjoamia palveluita, vastaa työnantaja siitä, että konsulttiyrityksen toiminta on tämän sopimuksen mukaista.

On tärkeää, että kehittämistoimien suunnittelu ja käytännön toteuttaminen kytketään läheisesti yrityksen henkilöstöpolitiikkaan, erityisesti henkilöstön työhönottoon, tasa-arvon edistämiseen, sisäisiin siirtoihin, koulutukseen, tiedotukseen, työsuojeluun, työkyvyn ylläpitämiseen ja työpaikkaterveydenhuoltoon.

Tyky-toiminta

Työkykyä ylläpitävä toiminta työpaikoilla on linjajohdon, henkilöstöhallinnon, työterveyshuollon ja työsuojeluorganisaation yhteistyötä. Työkykyä ylläpitävän toiminnan periaatteet, joilla ylläpidetään työssä olevien henkilöiden työkykyä ja työssä selviytymistä, sisällytetään työsuojelun toimintaohjelmaan tai työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan. Sovittaessa voidaan edellä mainitut periaatteet sisällyttää myös työpaikalla laadittavaan kehittämistoiminta- tai muuhun vastaavaan suunnitelmaan. Työsuojelupäällikön ja -valtuutetun tehtävänä on osallistua suunnitelman laatimiseen, toteuttamiseen ja seurantaan.

3 LUKU YHTEISTOIMINTATEHTÄVÄT JA YHTEISTOIMINTAORGANISAATIOT

3.1 Luottamusmiehiä koskevat määräykset

Valitseminen

Luottamusmiehellä tarkoitetaan tässä sopimuksessa, ellei sopimuksen tekstistä muuta ilmene, ammattiosaston valitsemaa pääluottamusmiestä ja

työosaston tai sitä vastaavan yksikön luottamusmiestä. Ammattiosastolla tarkoitetaan tässä sopimuksessa työehtosopimukseen osallisen ammattiliiton rekisteröityä alayhdistystä.

Luottamusmiehen tulee olla asianomaisen työpaikan työntekijä ja perehtynyt työpaikan olosuhteisiin sen työntekijänä. Mikäli työpaikkaa varten on valittu vain yksi luottamusmies, on hän tämän sopimuksen tarkoittama pääluottamusmies. Paikallisesti voidaan sopia siitä, että työsuojeluvaltuutetun tehtäviä hoitaa pääluottamusmies tai päinvastoin.

Pääluottamusmiehen valitsemisen lisäksi ammattiosaston esityksestä sovitaan paikallisesti siitä, mille osastolle tai osastoa vastaavaan yksikköön valitaan luottamusmies. Tällöin tulee kiinnittää huomiota siihen, että sovitut toimialueet ovat tarkoituksenmukaisia ja kattavuudeltaan sellaisia, että ne edistävät neuvottelujärjestelmän mukaista asioiden käsittelyä. Arvioinnissa on otettava huomioon myös mm. kyseessä olevan osaston työntekijöiden lukumäärä ja luottamusmiehen mahdollisuudet myös vuorotyö huomioon ottaen tavata osaston työntekijät. Paikallisesti voidaan sopia siitä, että edellä mainittu luottamusmies hoitaa työsuojeluasiamiehen tehtäviä tai päinvastoin.

Ammattiosastolla on oikeus suorittaa luottamusmiehen vaali työpaikalla. Jos vaali suoritetaan työpaikalla, on ammattiosaston kaikille jäsenille varattava tilaisuus osallistua vaaliin. Vaalin järjestäminen ja toimittaminen ei kuitenkaan saa häiritä työntekoa. Vaaliajoista ja vaalipaikoista on sovittava työnantajan kanssa viimeistään 14 vuorokautta ennen vaalin toimittamista. Työnantaja varaa ammattiosaston nimeämille henkilöille tilaisuuden vaalin toimittamiseen.

Tehtävät

Luottamusmiehen pääasiallisena tehtävänä on toimia ammattiosaston edustajana työehtosopimuksen soveltamista koskevissa asioissa.

Luottamusmies edustaa ammattiosastoa työlainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin ja yrityksen kehittämiseen liittyvissä kysymyksissä. Luottamusmiehen tehtävänä on myös osaltaan toimia yrityksen ja henkilöstön välisen neuvottelu- ja yhteistoiminnan ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

Neuvottelujärjestys

Jos syntyy epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijän palkasta tai työsuhteeseen liittyvien lakien tai sopimusten soveltamisesta, on luottamusmiehelle annettava kaikki tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.

Työsuhteeseensa liittyvä asia työntekijän tulee selvittää esimiehensä kanssa. Ellei työntekijä ole saanut edellä mainittua asiaa selvitettyksi suoraan esimiehensä kanssa, voi hän saattaa asian hoidettavaksi osaston tai vastaavan yksikön luottamusmiehen ja työnantajan edustajan välisissä

neuvotteluissa. Ellei asiaa näin saada selvitettyksi, voi edellä mainittu luottamusmies siirtää sen päluottamusmiehelle.

Paikallisten osapuolten yhdessä pyytäessä on työehtosopimukseen sidotuilla liitoilla oikeus lähettää edustajansa paikalliseen erimielisyysneuvotteluun.

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

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

3.2

Työsuojelua koskevat määräykset

Työnantaja nimeää työsuojeluyhteistoimintaa varten työsuojelupäällikön. Työntekijöiden oikeus valita työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutetut määräytyy työsuojelun valvonnasta ja muutoksenhausta työsuojeluasioissa annetun lain mukaisesti.

Tehtävät

Työsuojelupäällikön tehtävänä on muiden työsuojeluyhteistoiminnan piiriin kuuluvien tehtävien ohella järjestää, ylläpitää ja kehittää työsuojeluyhteistoimintaa. Työsuojeluvaltuutetun tehtävät määräytyvät työsuojelun valvonnasta annetun lain ja asetuksen mukaan. Lisäksi työsuojeluvaltuutettu suorittaa muut tehtävät, jotka hänelle muun lainsäädännön ja sopimusten perusteella kuuluvat. Jollei muista tehtävistä ole paikallisesti sovittu, työsuojeluasiamiehen tehtävänä on osallistua toimialuettaan koskevien työsuojelun yhteistoiminta-asioiden käsittelyyn ja toteutukseen. Varavaltuutettu hoitaa työsuojeluvaltuutetun ollessa estynyt tälle kuuluvat sellaiset tehtävät, joita ei voida siirtää työsuojeluvaltuutetun esteen päättymisen jälkeen hoidettavaksi.

Asiamies

Työsuojeluasiamiesten valinnasta, lukumäärästä, tehtävistä ja toimialueesta sovitaan paikallisesti samojen valintaperusteiden mukaisesti kuin mitä kohdan 3.1 kolmannessa kappaleessa on luottamusmiehen valinnasta sovittu. Lisäksi on otettava huomioon työsuojeluriskit ja muut työoloihin vaikuttavat tekijät. Työsuojeluasiamiehen valitsevat työpaikan työntekijät keskuudestaan.

Toimikunta

Muiden työsuojelua edistävien yhteistoimintaelinten valinnasta sekä tarkoituksenmukaisesta yhteistoimintamuodosta sovitaan paikallisesti ottaen huomioon työpaikan laatu, laajuus ja työntekijöiden määrä ja tehtävien laatu

sekä muut olosuhteet. Ellei muusta yhteistoimintamuodosta ole sovittu, työsuojeluyhteistoimintaa varten perustetaan työsuojelutoimikunta.

Soveltamisalan rajoitus

Tämän sopimuksen työsuojelua koskevia määräyksiä sovelletaan silloin, kun työpaikassa työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää. Sen sijasta, mitä edellisessä virkkeessä on määrätty, on työsuojeluvaltuutettu valittava vastaavasti, kun työntekijöiden lukumäärä on vähintään 10.

3.3

Ilmoitukset

Valituista luottamusmiehistä, varamiehen toimimisesta pääluottamusmiehen sijaisena, työsuojeluvaltuutetun tai työsuojeluasiamiehen toimimisesta luottamusmiestehtävissä tai luottamusmiesten toimimisesta työsuojelutehtävissä on ammattiosaston tai vastaavan ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle. Varamiehen toimimisesta työsuojeluvaltuutetun sijaisena on työsuojeluvaltuutetun ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti. Työnantaja ilmoittaa luottamushenkilöille, ketkä käyvät yrityksen puolesta neuvotteluja heidän kanssaan.

4 LUKU

LUOTTAMUSMIESTEN JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUN SEKÄ TYÖSUOJELUASIAMIEHEN ASEMAA KOSKEVAT MÄÄRÄYKSET

4.1

Vapautus työstä ja ansionmenetyksen korvaaminen

Vapautus

Tehtäviensä hoitamista varten pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle järjestetään tarvittaessa tilapäisesti, säännöllisesti toistuen tai kokonaan vapautus työstään. Muulle luottamusmiehelle kuin pääluottamusmiehelle, työsuojeluasiamiehelle sekä muille yrityksen ja henkilöstön väliseen tämän sopimuksen edellyttämään yhteistoimintaan osallistuville henkilöstön edustajille järjestetään tarvittaessa tilapäisesti vapautus työstä.

Arvioitaessa vapautuksen tarvetta on huomiota kiinnitettävä muun muassa ao. henkilöstöryhmään kuuluvien työntekijöiden lukumäärään, tuotannon ja toiminnan luonteeseen sekä tehtävien määrään.

Mikäli pääluottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu on vapautettu säännöllisesti toistuviksi määräajoiksi työstään, tulee hänen hoitaa tehtävänsä pääsääntöisesti sinä aikana. Välttämättömien asioiden hoitamista varten tulee työnjohdon kuitenkin antaa vapautusta työstä muunakin työn kannalta sopivana aikana. Työnantaja korvaa pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ansionmenetyksen edellä mainituilta ajoilta. Ellei työsuojeluvaltuutetun vapauttamiseksi työstä ole muuta sovittu, lasketaan

työsuojeluvaltuutetun ajankäyttö 1.4.1986 voimaan tulleiden toimialakohtaisten kerrointen mukaan. Vapautus on kuitenkin aina vähintään neljä tuntia neljän perättäisen viikon aikana.

Mikäli luottamusmies- ja työsuojelutehtävät on yhdistetty samalle henkilölle, tämä otetaan lisäävänä tekijänä huomioon työstä vapautuksesta sovittaessa.

Ansionmenetyksen korvaaminen

Työnantaja korvaa sen ansion, jonka tässä sopimuksessa tarkoitettu henkilöstön edustaja menettää työaikana joko paikallisessa neuvottelussa työnantajien edustajien kanssa tai toimiessaan muuten työnantajan kanssa sovituissa tehtävissä.

Jos luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu, työsuojeluasiamies tai työsuojelutoimikunnan tai muun työsuojelutoimikuntaa vastaavan yhteistoimintaelimen jäsen suorittaa työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työaikansa ulkopuolella, maksetaan näin menetetyistä ajasta ylityökorvaus tai sovitaan hänen kanssaan muunlaisesta lisäkorvauksesta.

Ansionmenetyksen korvauksen laskennassa käytettävä keskituntiansio sovitaan alakohtaisesti, ellei ansionmenetyksen korvaamisesta muulla tavalla ole liittojen kesken sovittu.

4.2 Asema

Työsuhde

Luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu, työsuojeluasiamies ja muut henkilöstön edustajat ovat työsuhteessaan työnantajaan samassa asemassa riippumatta siitä, hoitaako hän luottamustehtäviään oman työnsä ohella vai onko hänelle annettu osittain tai kokonaan vapautusta työnteosta. Hän on velvollinen noudattamaan yleisiä työehtoja, työaikoja ja työnjohdon määräyksiä sekä muita järjestysmääräyksiä.

Toimitilat

Työnantaja järjestää pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle tarkoituksenmukaisen paikan tehtävien edellyttämien tarvikkeiden säilyttämiseen. Työpaikan koon edellyttäessä erityistä toimitilaa, työnantaja järjestää tarkoituksenmukaisen tilan, jossa voidaan käydä tehtävien hoitamista varten välttämättömät keskustelut. Tehtävien hoitamista varten pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus käyttää yrityksen tavanomaisia toimisto- yms. välineitä. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

Palkka- ja siirtosuoja

Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun mahdollisuuksia kehittyä ja edetä

ammattissaan ei saa heikentää ko. tehtävän takia. Häntä ei tätä tehtävää hoitaessaan tai sen tähden saa siirtää alemmpipalkkaiseen työhön kuin missä hän oli ao. tehtävään valituksi tullessaan. Häntä ei saa myöskään siirtää vähempiarvoiseen työhön, jos työnantaja voi tarjota hänelle muuta hänen ammattitaitoaan vastaavaa työtä. Jos pääluottamusmieheksi tai työsuojeluvaltuutetuksi valitun henkilön varsinainen työ vaikeuttaa luottamustehtävien hoitamista, on hänelle, ottaen huomioon työpaikan olosuhteet ja hänen ammattitaitonsa, järjestettävä muuta työtä. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista. Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun ansiokehityksen tulee vastata yrityksessä tapahtuvaa ansiokehitystä.

Mikäli työsuojeluasiamies joudutaan tilapäisesti siirtämään työhön varsinaisen toimialueensa ulkopuolelle, on pyrittävä siihen, ettei siirtäminen kohtuuttomasti haittaa työsuojeluasiamiehen tehtävien hoitamista.

Ammattitaidon ylläpitäminen

Pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun luottamustehtävän päättymisen jälkeen tulee hänen ja työnantajan yhteisesti selvittää, edellyttääkö työntekijän ammattitaidon ylläpitäminen entiseen tai sitä vastaavaan työhön ammatillista koulutusta. Työnantaja järjestää selvityksen edellyttämää koulutusta. Koulutuksen sisältöä ratkaistaessa kiinnitetään huomiota työstä vapautukseen, toimikauden keston ja sinä aikana tapahtuneisiin työmenetelmien muutoksiin.

Liikkeen luovutus

(Muutos. Voimaan 1.6.2001)

Pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun asema jatkuu liikkeen luovutuksesta huolimatta sellaisenaan, jos luovutettu liike tai sen osa säilyttää itsenäisyytensä. Jos luovutettava liike tai sen osa menettää itsenäisyytensä, pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tämän sopimuksen kohdassa 4.3 sovittuun jälkisuojaan liikkeen luovutuksesta johtuneesta toimikauden päättymisestä lukien.

4.3

Työsuhdeturva

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Jos yrityksen työvoimaa irtisanotaan tai lomautetaan taloudellisista tai tuotannollisista syistä, ei pääluottamusmiestä tai työsuojeluvaltuutettua saa irtisanoa tai lomauttaa ellei tuotantoyksikön toimintaa keskeytetä kokonaan. Mikäli pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun kanssa yhteisesti todetaan, ettei hänelle voida tarjota hänen ammattiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

Yksilösuoja

(Muutos. Voimaan 1.6.2001)

Muu luottamusmies kuin pääluottamusmies voidaan irtisanoa tai lomauttaa

työsopimuslain 7:10 §:n 2 momentin mukaisesti vain, kun 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.

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

Luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsopimusta ei saa purkaa tai käsitellä purkautuneena vastoin työsopimuslain 8:1 – 3 §:n säännöksiä. Työsopimuksen purkaminen sillä perusteella, että hän on rikkonut järjestysmääräyksiä, ei ole mahdollista, ellei hän ole samalla toistuvasti tai olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt työvelvoitteensa täyttämättä.

Ehdokassuoja

Edellä olevia työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös pääluottamusmiehesehdokkaaseen, jonka ammattiosaston kokous on asettanut ja jonka asettamisesta ammattiosasto on kirjallisesti työnantajalle ilmoittanut, sekä työsuojeluvaltuutettuehdokkaaseen, jonka asettamisesta on kirjallisesti ilmoitettu työsuojelutoimikunnalle tai muulle sitä vastaavalle yhteistoimintaelimelle. Ehdokassuoja alkaa kuitenkin aikaisintaan kolme kuukautta ennen valittavana olevan pääluottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun toimikauden alkua ja päättyy muun kuin vaalissa valituksi tulleen osalta vaalituloksen tultua todeksi.

Jälkisuoja

Työsuhdeturvaa koskevia määräyksiä on sovellettava myös pääluottamusmiehenä tai työsuojeluvaltuutettuna toimineeseen työntekijään kuusi kuukautta hänen ko. tehtävänsä päättymisen jälkeen.

Korvaukset

(Muutos. Voimaan 1.6.2001)

Jos luottamusmiehen tai työsuojeluvaltuutetun työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on suoritettava korvauksena hänelle vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvaus on määrättävä työsopimuslain 12:2 §:n 2 momentin perusteiden mukaan. Korvausta lisäävänä tekijänä on otettava huomioon se, että tämän sopimuksen oikeuksia on loukattu. Milloin tuotantoyksikössä tai vastaavassa toimintayksikössä säännöllisesti työskentelevien työntekijöiden ja toimihenkilöiden määrä on 20 tai vähemmän, edellä mainittu korvaus on työsuojeluvaltuutetun osalta vähintään 4 kuukauden palkka ja enintään 12:2 §:n 1 momentin mukaan määräytyvä korvaus.

Korvaus tämän sopimuksen mukaan perusteettomasta lomautuksesta

määräytyy työsopimuslain 12:1.1 §:n mukaisesti.

4.4

Varamiehet

Tämän luvun määräyksiä sovelletaan varapääluottamusmieheen ja työsuojeluvaltuutetun varamieheen sinä aikana, kun he tämän sopimuksen edellyttämän ilmoituksen mukaisesti toimivat sijaisina.

5 LUKU

TYÖNANTAJAN TIEDOTTAMISVELVOITTEET

Palkkatilasto- ja henkilöstötiedot

Ellei alakohtaisesti tai paikallisesti toisin sovita, on pääluottamusmiehellä oikeus tehtäviensä hoitoa varten saada TT:n neljännesvuositilastoa vastaavat tiedot toimialueensa työntekijöiden ansiotasosta ja rakenteesta välittömästi TT:n palkkatilaston valmistuttua edellyttäen, että yrityksestä kerättävistä palkkatiedoista on alan tilaston ryhmittelyt tehtävissä. Ansiotietoja, jotka koskevat kuutta henkilöä pienempiä työntekijäryhmiä, ei anneta.

Jos alalla tai työpaikalla ei ole edellä edellytetyn sisältöistä palkkatilastoa, on pääluottamusmiehelle annettavista palkkatiedoista sovittava erikseen.

Pääluottamusmiehellä on oikeus lisäksi saada kirjallisesti tieto toimialueensa työntekijöiden nimestä ja palkkaryhmästä tai vastaavasta sekä työsuhteen alkamisajasta, ellei alakohtaisesti tai paikallisesti toisin sovita. Tiedot annetaan kerran vuodessa silloin yritykseen työsuhteessa olevista työntekijöistä.

Pääluottamusmiehelle on oikeus perehtyä toimialueellaan yrityksessä kulloinkin voimassa oleviin työhinnointelujärjestelmiin ja eri palkkausmuodoissa käytettävien olosuhdelisien määräytymis- ja laskentasääntöihin. Pääluottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus saada tiedot toimialueellaan toimivista aliurakoitsijoista ja niiden palveluksessa työpaikalla olevasta työvoimasta.

Tiedot ulkopuolisesta työvoimasta

Työnantaja tiedottaa tuotanto- ja kunnossapitotöihin osallistuvasta ulkopuolisesta työvoimasta etukäteen pääluottamusmiehelle. Jos tämä ei ole työn kiireellisyyden tai muun sen kaltaisen syyn takia mahdollista, voidaan tiedottaminen tehdä näissä poikkeustilanteissa myös jälkikäteen viivytyksettä. Edellä mainitut asiat tiedotetaan mikäli mahdollista myös työsuojeluvaltuutetulle.

Työaikakirjanpito

Pääluottamusmiehellä on oikeus perehtyä hätä- ja ylityöstä työaikalain (605/96) mukaisesti laadittuun luetteloon siten kuin siihen on työsuojeluvaltuutetulla lain mukaan oikeus.

Tietojen luottamuksellisuus

Pääluottamusmies saa edellä mainitut tiedot luottamuksellisina tehtäviensä hoitamista varten.

Säädökset

Työnantaja hankkii työsuojeluvaltuutetun, työsuojeluasiamiehen ja muiden työsuojelutoimintaelinten käyttöön näille kuuluvien tehtävien hoitamista varten tarpeelliset lait, asetukset ja muut työsuojelumääräykset.

Yritystä koskevat tiedot

Työnantajan tulee esittää henkilöstölle tai sen edustajille:

Yrityksen tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen siihen perustuva selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta.

Vähintään kaksi kertaa tilivuoden aikana sellainen yhtenäinen selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta, josta käyvät ilmi yrityksen tuotannon, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymät.

Vuosittain henkilöstösuunnitelma, joka sisältää arviot henkilöstön määrässä, laadussa ja asemassa odotettavissa olevista muutoksista.

Viipymättä olennaiset muutokset edellä mainituissa tiedoissa.

Niissä yrityksissä, joissa henkilöstömäärä on säännöllisesti vähintään 30, annetaan yhteistoimintalain 11 §:n 2 momentin tarkoittamat yrityksen tilinpäätöstiedot henkilöstön edustajille pyydettyä kirjallisena.

Tilinpäätöstietojen, yrityksen taloudellista tilaa koskevien selvitysten ja henkilöstösuunnitelmien esittämisen yhteydessä on tarkoituksenmukaista tiedottaa myös eri toimintayksikköjen toiminnallisesta tuloksesta, tuotannosta ja kehitysnäkymistä henkilöstölle tai sen edustajalle käyttäen apuna sitä selvittäviä tunnuslukuja.

Yrityksessä henkilöstöasioiden hoidossa noudatettavat yleiset periaatteet tai ohjeet sekä yrityksen toiminta- ja henkilöstöorganisaatio on saatettava työpaikalla henkilöstön tietoon.

Osapuolet suosittelevat, että edellä tarkoitettujen yrityksen taloutta koskevien tietojen yhteydessä selostetaan mahdollisuuksien mukaan myös toimialan yleisiä suhdanne- ja taloudellisia näkymiä.

Salassapitovelvollisuus

Milloin yrityksen työntekijät tai henkilöstön edustajat ovat tämän sopimuksen mukaisesti saaneet työnantajan liike- tai ammattisalaisuuksia koskevia tietoja, saadaan näitä tietoja käsitellä vain niiden työntekijöiden ja henkilöstön edustajien kesken, joita asia koskee, ellei työnantajan ja tiedonsaantiin

oikeutettujen kesken muuta sovita. Ilmoittaessaan salassapitovelvollisuudesta työnantajan tulee yksilöidä, mitkä tiedot salassapitovelvollisuus käsittää ja mikä on tietojen salassapitoaika. Ennen kuin työnantaja ilmoittaa kysymyksessä olevan liike- tai ammatillisaisuuden, salassapidon perusteet selvitetään asianomaiselle työntekijälle tai henkilöstön edustajalle.

6 LUKU HENKILÖSTÖN KESKINÄINEN TIEDOTUSTOIMINTA JA KOKOUSTEN JÄRJESTÄMINEN

Työpaikalla sovellettavan työehtosopimuksen osapuolena olevan liiton rekisteröidyllä alayhdistyksellä ja sen työpaikalla olevalla osastolla tai työhuonekunnalla on oikeus järjestää työpaikalla tai muussa sovitussa tilassa kokouksia työmarkkina-asioissa tai työpaikan työsuhteita koskevista kysymyksistä siten kuin keskusjärjestöjen kesken tai alakohtaisesti tai työpaikalla vakiintuneen käytännön mukaisesti on sovittu.

Edellisessä kappaleessa mainitulla henkilöstön yhteenliittymällä on oikeus työajan ulkopuolella, joko ennen työajan alkamista, ruokatauolla tai työajan päättymisen jälkeen jakaa jäsenilleen kokousilmoituksiaan, työpaikan työsuhteisiin tai yleensä työmarkkinakysymyksiin liittyviä kirjallisia tiedonantoja, ruokalassa, pukusuojassa tai muussa työnantajan kanssa sovittavassa vastaavanlaisessa tilassa varsinaisen työpaikan, kuten tehdassalin tms. ulkopuolella. Tiedonannossa tulee olla merkittynä sen liikkeellepanija.

Mikäli työpaikalla ilmestyy henkilöstölle tarkoitettu tiedotuslehti, on edellä mainitulla henkilöstön yhteenliittymällä oikeus käyttää sitä edellä mainittujen kokousilmoitusten tai tiedonantojen julkaisemiseen tai julkaista ne työnantajan työntekijöiden käyttöön osoittamalla ilmoitustaululla. Ilmoitustaulun sisällöstä ja hoidosta vastaa ilmoittaja.

7 LUKU KOULUTUS

7.1 Ammatillinen koulutus

Työnantajan antaessa työntekijälle ammatillista koulutusta tai lähettäessä työntekijän hänen ammattiinsa liittyviin koulutustilaisuuksiin, korvataan koulutuksen aiheuttamat suoranaiset kustannukset ja säännöllisen työajan ansionmenetys keskituntiansion mukaan laskettuna, ellei ao. työehtosopimuksessa ole toisin sovittu. Jos koulutus tapahtuu kokonaan työajan ulkopuolella, korvataan siitä johtuvat suoranaiset kustannukset. Se, että kysymyksessä on tämän pykälän mukainen koulutus, todetaan ennen koulutustilaisuuteen ilmoittautumista.

Suoranaisilla kustannuksilla tarkoitetaan matkakustannuksia, kurssimaksuja, kustannuksia kurssiohjelman mukaisesta opetusmateriaalista, internaattikurssien täysihoitomaksua ja muiden kuin internaattikurssien osalta

ao. työehtosopimuksen mukaan määräytyviä matkakustannusten korvauksia. Säännöllisen työajan ansionmenetys korvataan sekä kurssi- että matka-ajan osalta. Työajan ulkopuolella koulutukseen tai sen edellyttämiin matkoihin käytetystä ajasta ei korvausta suoriteta. Viikko- ja kuukausipalkkaisen henkilön palkkaa ei kurssin eikä sen vaatimien matkojen ajalta vähennetä.

7.2

Yhteinen koulutus

Työpaikan yhteistoimintaa edistävän koulutuksen järjestävät keskusjärjestöt tai niiden jäsenliitot yhteisesti, keskusjärjestöjen tai niiden jäsenliittojen yhteistoimintaelimet tai työnantaja- ja työntekijäpuoli yhteisesti työpaikalla tai muussa paikassa.

Osapuolet toteavat, että yhteinen koulutus yleensä tapahtuu tarkoituksenmukaisimmalla tavalla työpaikkakohtaisesti, jolloin paikalliset olosuhteet tulevat parhaiten huomioonotetuiksi.

Työsuojelun yhteistoiminnan peruskurssit ja työsuojeluyhteistyön kannalta tarpeelliset erikoiskurssit ovat tässä tarkoitettua yhteistä koulutusta. Peruskurssille voivat tämän sopimuksen edellytyksin osallistua työsuojelutoimikunnan jäsen, työsuojeluvaltuutettu, varavaltuutettu ja työsuojeluasiamies sekä erikoiskurssille työsuojeluvaltuutettu.

Koulutukseen osallistuvalla suoritetaan korvaus, kuten 7.1 kohdassa on määrätty. Koulutukseen osallistumisesta sovitaan paikallisesti koulutuksen luonteesta riippuen kysymykseen tulevassa yhteistyöelimessä tai työnantajan ja luottamusmiehen kesken.

Yhteistä koulutusta koskevia määräyksiä sovelletaan myös osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevaan koulutukseen. Koulutukseen osallistumisesta voidaan sopia myös työnantajan ja asianomaisen henkilön kesken. Osapuolet suosittelevat, että niiden ja jäsenliittojen koulutuslaitokset sekä jäsenliitot ryhtyvät yhteistyössä toimenpiteisiin osallistumisjärjestelmiä ja paikallista sopimista koskevan koulutustarjonnan järjestämiseksi. Osapuolten koulutustyöryhmä seuraa em. koulutustarjonnan toteutumista.

7.3

Ay-koulutus, työsuhteen säilyminen ja ilmoitusajat

SAK:n ja sen jäsenliittojen järjestämille kuukauden tai sitä lyhyemmän ajan kestäville kursseille annetaan työntekijöille tilaisuus osallistua työsuhteen katkeamatta, milloin se aiheuttamatta tuntuvaa haittaa tuotannolle tai yrityksen toiminnalle käy päinsä. Edellä mainittua haittaa arvioitaessa kiinnitetään huomiota työpaikan kokoon. Kielteisessä tapauksessa ilmoitetaan pääluottamusmiehelle viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, jonka takia vapaan myöntäminen tuottaisi tuntuvaa haittaa. Tällöin olisi suotavaa yhteisesti pyrkiä selvittämään muu mahdollinen ajankohta, jolloin kurssille osallistumiselle ei olisi estettä.

Ilmoitus aikomuksesta lähteä kurssille on tehtävä mahdollisimman varhain. Milloin kurssi kestää enintään yhden viikon, on ilmoitus annettava vähintään kolme viikkoa ennen kurssin alkua sekä milloin on kysymys pitemmästä kurssista, vähintään kuusi viikkoa ennen.

Ennen kuin henkilö osallistuu edellä tarkoitettuun koulutustilaisuuteen, on osallistumisen aiheuttamista toimenpiteistä sovittava työnantajan kanssa sekä nimenomaisesti etukäteen todettava, onko kyseessä sellainen koulutustilaisuus, josta työnantaja suorittaa työntekijälle korvauksia tämän sopimuksen mukaisesti. Samalla on todettava, mikä on näiden korvausten laajuus.

7.4 Korvaukset

Kurssilta, joka järjestetään SAK:n tai sen jäsenliiton koulutuslaitoksissa tai erityisestä syystä muualla ja jonka koulutustyöryhmä on hyväksynyt, työnantaja on velvollinen maksamaan luottamusmiehelle, varapääluottamusmiehelle, työsuojeluvaltuutetulle -varavaltuutetulle, työsuojelutoimikunnan jäsenelle ja työsuojeluasiamiehelle heidän tehtäviensä edellyttämän koulutuksen osalta korvauksen ansionmenetyksestä, edellä mainituille luottamusmiehille enintään kuukauden ajalta ja työsuojeluluottamustehtävissä oleville enintään kahden viikon ajalta. Samoin maksetaan korvaus edellä mainituissa koulutuslaitoksissa järjestettyjen luottamusmiestoimintaan liittyvien koulutustilaisuuksien osalta ammattiosaston puheenjohtajalle enintään kuukauden ajalta, mikäli hän työskentelee yrityksessä, jossa on vähintään 100 asianomaisen alan työntekijää ja hänen johtamassaan ammattiosastossa on vähintään 50 jäsentä.

Lisäksi maksetaan edellisessä kappaleessa tarkoitetuista työntekijöistä kultakin sellaiselta kurssipäivältä, jolta ansionmenetyksen korvausta suoritetaan, kurssista sen järjestäjälle aiheutuvien ruokailukustannusten korvaukseksi keskusjärjestöjen välillä sovittu ateriakorvaus.

Edellä tässä kohdassa tarkoitettuja korvauksia työnantaja on velvollinen maksamaan samalle henkilölle vain kerran samasta tai sisällöltään vastaavasta koulutustilaisuudesta.

7.5 Sosiaaliset edut

Osallistuminen sopimuksessa tarkoitettuun ay-koulutustilaisuuteen ei yhden kuukauden rajaan asti aiheuta vuosiloma-, eläke- tai muiden niihin verrattavien etuuksien vähenemistä.

8 LUKU ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ

8.1 Yleistä

Ulkopuolisen työvoiman käyttöä tapahtuu yritysten piirissä kahdessa muodossa. Se perustuu toisaalta kahden itsenäisen yrittäjän väliseen kauppa-, hankinta-, urakka-, vuokraus-, toimeksianto-, työnteko- jne. sopimukseen, jolloin tarvittavan työn tekee ulkopuolinen yrittäjä ilman, että toisella sopijapuolella on mitään tekemistä työsuoritukseen nähden. Käytännössä tällaiseen sopimukseen perustuvaa toimintaa nimitetään yleensä alihankinnaksi tai aliurakoinniksi.

Toisaalta vieraan työvoiman käyttö perustuu ns. työvoiman vuokraukseen, jolloin työvoimaa hankkivien liikkeiden toimittamat lainamiehet (vuokramies), tekevät työtä toiselle työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alaisena.

Edellä ensimmäisessä kappaleessa mainittuja tilanteita kutsutaan jäljempänä alihankinnaksi ja edellä toisessa kappaleessa mainittuja tilanteita kutsutaan jäljempänä vuokratyövoimaksi.

Alihankintaa tai työvoiman vuokrausta koskeviin sopimuksiin otetaan ehto, jossa alihankkija tai työvoimaa vuokraava yritys sitoutuu noudattamaan alansa yleistä työehtosopimusta sekä työ- ja sosiaalilainsäädäntöä.

8.2 Alihankinta

Jos alihankinnan vuoksi yrityksen työvoimaa poikkeuksellisesti joudutaan vähentämään, on yrityksen pyrittävä sijoittamaan ko. työntekijät yrityksen muihin tehtäviin ja ellei se ole mahdollista, kehotettava alihankkijaa, jos tämä tarvitsee työvoimaa, ottamaan vapautuneet alihankintatyöhön sopivat työntekijät työhönsä entisin palkkaeduin.

Työsopimukselle ei saa antaa sellaista muotoa, jonka mukaan kysymyksessä olisi itsenäisten yrittäjien välinen urakasopimus silloin kun kyseessä itse asiassa on työsopimus.

8.3 Vuokratyövoima

Yritysten on rajoitettava vuokratyövoiman käyttö vain työhuippujen tasaamiseen tai muutoin sellaisiin ajallisesti taikka laadullisesti rajoitettuihin tehtäviin, joita työn kiireellisyyden, rajoitetun kestoajan, ammattitaitovaatimusten, erikoisvälineiden tai muiden vastaavien syiden vuoksi ei voida teettää omilla työntekijöillä.

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika 4.6.1997

Paikka TT

Läsnä	Kahri, Tapani	TT	puheenjohtaja
	Riski, Seppo	TT	
	Ihalainen, Lauri	SAK	
	Palanko-Laaka, Kirsti	SAK	
	Kopperi, Matti	SAK	
	Hietala, Harri	TT	sihteeri

- 1 Sovittiin, että pöytäkirja tarkistetaan tässä kokouksessa ja että kaikki osanottajat allekirjoittavat sen.
- 2 Hyväksyttiin ja allekirjoitettiin TT-SAK yleissopimus. Sopimuksella kumotaan allekirjoituspöytäkirjoineen, muine pöytäkirjoineen ja liitteineen seuraavat sopimukset:
 - TT-SAK yleissopimus 15.5.1946.
 - TT-SAK luottamusmiessopimus 15.1.1990.
 - Sopimus yhteistoiminnan ja tiedotustoiminnan edistämisestä yrityksissä 8.5.1989
 - TT-SAK ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevan sopimus 11.9.1969
 - TT-SAK -STTK sopimus työsuojeluyhteistoiminnasta työpaikoilla 10.9.1990 liitteineen.
 - TT-SAK koulutussopimus 15.11.1990.
 - TT-SAK rationalisointisopimus 15.3.1986
- 3 Sopimus sitoo kaikkia niitä keskusliittoihin kuuluvia jäsenliittoja, jotka eivät viimeistään 15.9.1997 ole ilmoittaneet jäävänsä sopimuksen ulkopuolelle.
- 4 Merkittiin, että sopimus on neuvoteltu työryhmässä, jonka työskentelyyn ovat TT:stä osallistuneet Seppo Riski ja Harri Hietala sekä SAK:sta Matti Kopperi, Raimo Kärkkäinen ja Kirsti Palanko-Laaka.
- 5 Merkittiin, että sopimus on lukemisen helpottamiseksi varustettu numeroimattomilla sivuotsikoilla, jotka eivät ole sopimuksen osia.
- 6 Tämän sopimuksen koulutusasioiden toimeenpanoa varten on koulutustyöryhmä, johon kumpikin keskusjärjestö nimeää kolme edustajaa. Koulutustyöryhmä on lisäksi yleinen yhteistyöelin keskusjärjestöjen välisissä koulutusasioissa. Koulutustyöryhmälle tulee ennen tiettyä kurssia koskevaa päätöstä antaa selvitys kurssin opetusohjelmasta ja ilmoittaa kurssin ajankohta, järjestämispaikka ja mahdolliset muut koulutustyöryhmän pyytämät tiedot. Hyväksymällään kurssilla koulutustyöryhmällä on myös mahdollisuus seurata opetusta. Päätöksiä tehdessään koulutustyöryhmän tulee kiinnittää

huomiota siihen, että myös viikkoa lyhyempiä kursseja hyväksytään korvausten piiriin. Keskusjärjestöt tiedottavat koulutustyöryhmän seuraavalle vuodelle hyväksymät kurssit ja ateriakorvauksen suuruuden viimeistään kaksi kuukautta ennen ensimmäisen kurssin alkua.

Koulutustyöryhmä voi hyväksyä 7.4 kohdassa tarkoitettuja kursseja korvausten piiriin enintään 38.000 kurssipäivää kalenterivuotta kohti.

- 7 TT ja SAK jatkavat perustamansa pysyvän rationalisointineuvottelukunnan toimintaa. Neuvottelukunnan tehtävänä on muun muassa edistää tuottavuuden ja tuottavuuden seurantajärjestelmien kehittämistä sekä laatia tarvittavat tiedotus- ja koulutusohjelmat sekä kerätä ja jakaa alalta saatuja kokemuksia ja tietoutta. Neuvottelukunta on velvollinen ottamaan jomman kumman keskusliiton pyynnöstä käsiteltäväkseen rationalisointia koskevia teknisiä kysymyksiä sekä antamaan niistä lausuntonsa. Kumpikin keskusliitto valitsee neuvottelukuntaan kuusi edustajaa ja asettaa neuvottelukunnan käyttöön yhden sihteerin. Edustajat valitaan kolmeksi vuodeksi kerrallaan. Neuvottelukunta valitsee keskuudestaan puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan. Keskusliitot osallistuvat puoliksi neuvottelukunnan toiminnan rahoittamiseen.

Liitot, jotka ovat yhtyneet tähän sopimukseen, asettavat, jolleivat toisin sovi, yhteisen toimikunnan, jonka tehtävänä on muun muassa edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä paikallista yhteistyötä rationalisointia koskevissa asioissa. Asianomaisen liiton pyynnöstä toimikunta ottaa käsiteltäväkseen rationalisointia koskevan kysymyksen sekä antaa siitä lausuntonsa. Toimikuntaan kuuluu kahdeksan jäsentä, elleivät liitot sovi muusta parillisesta jäsenluvusta. Kumpikin liitto valitsee puolet toimikunnan jäsenistä. Jäsenet valitaan kolmeksi vuodeksi kerrallaan. Toimikunta valitsee keskuudestaan puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan sekä keskuudestaan tai ulkopuolelta sihteerin.

- 8 Osapuolet toteavat, että työpaikkaruokailun järjestäminen riippuu paikallisista järjestämisedellytyksistä. Näistä ja erilaisista laatu- ja tasovaatimuksista riippuen työpaikkaruokaloissa tarjottavien aterioiden hinta saattaa vaihdella. Osapuolet suosittelivat kuitenkin, että työpaikkaruokailun tapahtuessa työnantajan omistamissa tai hallitsemisissa tiloissa ruoan hintaan sisällytetään enintään raaka-aine- ja työvoimakustannukset.
- 9 Liitteenä on Tilastokeskuksen toimialaluokitukseen (TOL, syyskuu 1972) perustuva laskentakaava työsuojeluvaltuutetun vapautuksen määrittämiseksi.

Vakuudeksi:

Harri Hietala

Matti Kopperi

Tarkistettu:

Kahri, Tapani

Riski, Seppo

Ihalainen, Lauri

Palanko-Laaka, Kirsti

TYÖSUOJELUVALTUUTETUN AJANKÄYTÖN LASKEMINEN

Kaava työsuojeluvaltuutetun edustamien työntekijöiden lukumäärä x toimialakohtainen
kerroin = aika tunteinta/4 viikkoa

Toimialakohtain **Toimialat**
en
kerroin
1.4.1986 lähtien

0.305	1	Malmikaivos- ja kaivannaistoiminta; räjähteiden valmistus
0.291	2	Talonrakennustoiminta; kivenhakkuu ja hionta; sepelin murskaus
0.276	3	Puutavaran ja rakennusmateriaalin valmistus
0.261	4	Muualla mainitsematon kivennäisteosten valmistus (esim. vuorivilla); metallien valmistus; teurastamot
0.246	5	Metallituotteiden valmistus; laivojen ja veneiden valmistus; kiskoilla kulkevien ajoneuvojen valmistus
0.216	6	Puupakkausten ja puuteosten valmistus; lasin ja lasituotteiden valmistus; massan ja paperin valmistus; maa- ja vesirakennustoiminta
0.208	7	Virvoitusjuomien valmistus; koneiden valmistus; autojen ja lentokoneiden sekä muu kulkuneuvojen valmistus; ei-metallisten kalusteiden valmistus; rakennuserämiikan, sementin ja laastin valmistus
0.201	8	Muovituotteiden valmistus; teollisuuskemikaalien valmistus; lannoitteiden ja torjunta-aineiden valmistus; renkaiden valmistus; muu kemiallisten ja kumituotteiden valmistus; maalin, lakan, pesuvalmisteiden sekä kosmeettisten aineiden valmistus
0.193	9	Posliinituotteiden ja saviastiain valmistus; lihanjalostus; öljyjen ja rasvojen valmistus; myllytuotteiden valmistus; juomien (paitsi virvoitusjuomien) valmistus; polku- ja moottoripyörien valmistus; kalatuotteiden valmistus; sokerin valmistus; muun (kuin 1 kohdan) kaivannaisten talteenotto
0.186	10	Maaöljyn jalostus; sähköteknisten teoll. ja kotitalouskoneiden valmistus; nahkan valmistus; tekoaineiden valmistus
0.179	11	Kasvisten, hedelmien, leipomotuotteiden, suklaan ja makeisten sekä muu elintarvikkeiden valmistus; rehujen valmistus; tieto- ja konttorikoneiden valmistus
0.171	12	Köysien, sidenarujen ja verkkojen sekä muu tekstiilitavaran valmistus; paperi- ja kartonkipakkausten ja muiden paperituotteiden valmistus; turkisten muokkaus; laukkujen ja nahkateosten valmistus
0.164	13	Instrumenttien ym. hienomekaanisten tuotteiden valmistus; kultasepänteosten, soitinten, urheiluvälineiden ym. valmistus; lääkevalmisteiden tuotanto; radioiden, televisioiden ja muiden tietoliikennevälineiden valmistus
0.156	14	Veden puhdistus ja jakelu; mattojen valmistus; tekstiilien kehruu, kudonta ja viimeistely, trikootuotteiden valmistus; tekstiiliompelu; kenkien valmistus; sähköä, kaasun, kaukolämmön tuotanto ja jakelu, tupakkatuotteiden valmistus
0.150	15	Graafinen tuotanto; vaatteiden valmistus
0.112	16	Konttori- ja toimistotyöt

160 tuntia tai yli oikeuttaa yhteen täysin vapaaseen työsuojeluvaltuutettuun

LOMAPALKKASOPIMUS 2005

Allekirjoittaneet keskusliitot ovat vuosilomalain (162/2005) 30 §:n nojalla tehneet vuosilomapalkan ja loman korvauksen laskemisesta seuraavan työehtosopimuksen:

1 § Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan Elinkeinoelämän keskusliiton jäsenyritysten palveluksessa oleviin, vuosilomalain 11 §:ssä tarkoitettuihin työntekijöihin, jos yritys on jäsenenä sellaisessa työnantajaliitossa, joka on ollut Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliiton jäsen 31.12.2004. Sopimus ei kuitenkaan koske merimiestä, työntekijää metsä- ja uittotyössä tai lastaus- ja purkaustyössä eikä työntekijää sellaisella alalla, jolla vuosilomapalkkaa ja loman korvausta laskettaessa ja maksettaessa noudatetaan tämän sopimuksen allekirjoitusaikana rakennusalan työntekijäin vuosilomia koskevia työehtosopimuksia.

Edellä todettu soveltamisalan rajausta ei estä jäsenliittoja siinä tarkoitettujen sopimusalojen osalta ja muita Elinkeinoelämän keskusliiton jäsenliittoja liittymästä tähän sopimukseen.

Yrityksessä, joka liittyy edellä tarkoitetun työnantajaliiton jäseneksi kesken lomanmääräytymisvuotta, tulee sopimus voimaan liittymistä seuraavan lomanmääräytymisvuoden alusta.

2 § Vuosilomapalkka ja lomakorvaus

- 1) Työntekijäin vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskentaperusteena on keskituntiansio, joka saadaan siten, että lomanmääräytymisvuonna työssäolon ajalta työntekijälle maksettu tai maksettavaksi erääntynyt palkka, hätätyöstä ja lain tai sopimuksen mukaisesta ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta lukuun ottamatta, jaetaan vastaavien työtuntien lukumäärällä.
- 2) Työntekijän vuosilomapalkka ja lomakorvaus saadaan kertomalla hänen 1) kohdassa tarkoitettu keskituntiansionsa vuosilomalain 5 ja 6.1 §:ssä tarkoitettujen lomapäivien lukumäärän perusteella määräytyvällä seuraavasta taulukosta ilmenevällä kertoimella:

Lomapäivien lukumäärä	kerroin	Lomapäivien lukumäärä	kerroin
2	16,0	16	116,0
3	23,5	17	123,6
4	31,0	18	131,2
5	37,8	19	138,8
6	44,5	20	146,4
7	51,1	21	154,4
8	57,6	22	162,4
9	64,8	23	170,0
10	72,0	24	177,6
11	79,2	25	185,2
12	86,4	26	192,8
13	94,0	27	200,0
14	101,6	28	207,2
15	108,8	29	214,8
		30	222,4

Jos lomapäivien lukumäärä on suurempi kuin 30, korotetaan kerrointa luvulla 7,2 lomapäivää kohden.

Mikäli lomanmääräytymisvuoden aikana säännöllinen vuorokautinen työaika on ollut lyhyempi kuin 8 tuntia, lasketaan vuosilomapalkka ja lomakorvaus kuitenkin kertomalla vastaavasti keskituntiansio luvulla, joka saadaan, kun edellä olevat kertoimet kerrotaan viikon säännöllisten työtuntien lukumäärän ja luvun 40 osamäärällä.

3 §

Työssäolon veroinen aika

Vuosiloman pituutta määrättäessä työssäolon veroiseksi luetaan aika, joksi työntekijälle on annettu vapautusta työstä oman ammattiliittonsa liittokokoukseen tai liittovaltuuston taikka liittotoimikunnan tai näitä vastaavan hallintoelimen kokoukseen osallistumista varten. Samoin pidetään työssäolon veroisena myös aikaa, joksi vapautusta on annettu Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK r.y.:n edustajakokoukseen tai valtuuston kokoukseen osallistumista varten. Työntekijän tulee vapautusta pyytäessään esittää asianmukainen selvitys kokoukseen osallistumiseen tarvitsemastaan ajasta.

4 §

Voimaantulo

Tällä sopimuksella kumotaan Suomen Työnantajain Keskusliiton ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:n syyskuun 10. päivänä 1990 tekemä lomapalkkasopimus.

Tämä sopimus tulee voimaan 1. päivänä huhtikuuta 2005 siten, että sopimusta sovelletaan voimassaoloajalta ansaittuun vuosilomaan, lomapalkkaan ja lomakorvaukseen.

Sopimus voidaan irtisanoa päättymään vuosittain lomanmääräytymisvuoden päättyessä. Irtisanominen on tällöin toimitettava viimeistään syyskuun loppuun mennessä.

Tämä sopimus sitoo kaikkia niitä sopimuksen 1 §:ssä tarkoitettuja Elinkeinoelämän keskusliiton jäsenliittoja ja SAK:n jäsenliittoja, jotka eivät ennen toukokuun 1. päivää 2005 ole ilmoittaneet sopijapuolina oleville keskusliitoille jäävänsä sopimuksen ulkopuolelle.

Helsingissä 21. maaliskuuta 2005

Vakuudeksi Mikko Nyysölä Jorma Rusanen

ELINKEINOELÄMÄN KESKUSLIITTO

Leif Fagernäs Seppo Riski

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK ry.

Lauri Ihalainen Lauri Lyly

I YLEISET MÄÄRÄYKSET

1 §

Yleinen soveltamisala

Tämä sopimus koskee toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomista työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönsä liittyvästä syystä, työntekijän irtisanoutumista sekä niitä menettelytapoja, joita noudatetaan irtisanottaessa tai lomautettaessa työntekijöitä taloudellisista tai tuotannollisista syistä. Sopimus ei koske

1. merimieslaissa (423/78),
2. ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (630/98) tarkoitettuja työsuhteita.

Soveltamisohje

Yleinen soveltamisala

Sopimus koskee pääsääntöisesti toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen irtisanomista työntekijästä johtuvasta syystä.

Sopimus ei 1 §:ssä nimenomaisesti mainittujen tapausten lisäksi koske myöskään:

1. Työsopimuksen purkamista työsopimuslain 8:1 §:n ja 8:3 §:n perusteella.
2. Työsopimuslain 1:3.2 §:n perusteella tehtyjä määräaikaista työsopimuksia.
3. Työsopimuksen purkamista koeaikana työsopimuslain 1:4.4 §:n perusteella.
4. Työsopimuksen irtisanomista taloudellisista ja tuotannollisista syistä työsopimuslain 7:3 – 4 §:n perusteella.
5. Työsopimuslain 7:5 ja 7:7 - 8 §:ssä mainittuja tapauksia (liikkeen luovutus, saneerausmenettely, työnantajan konkurssi ja kuolema).

Edellä tarkoitettuja sopimuksen ulkopuolelle jääviä tapauksia koskevat riidat käsitellään työsopimuslain mukaisesti yleisissä tuomioistuimissa.

Tämän sopimuksen perusteella voidaan tutkia, onko työsopimuslain 7:3 - 4 §:n perusteella suoritettu irtisanominen johtunut tosiasiallisesti työntekijästä johtuvasta tai hänen henkilöönsä liittyvästä syystä ja olisiko työnantajalla ollut riittävät perusteet irtisanoa työntekijä sopimuksen 2 §:ssä mainituilla perusteilla sellaisessa tilanteessa, jossa työsopimus on purettu työsopimuslain 8:1.1 §:n perusteella.

Työsopimuksen purkamiseen koeaikana sovelletaan työsopimuslain 9:1 – 2 §:n ja 9:4 – 5 §:n menettelytapasäännöksiä.

Sopimuksen I, III ja IV luvun menettelytapamääräyksiä noudatetaan kuitenkin myös irtisanottaessa tai lomautettaessa työntekijöitä taloudellisesta ja tuotannollisesta syystä.

2 § Irtisanomisen perusteet

Työnantaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta ilman työsopimuslain 7:1 - 2 §:n mukaista asiallista ja painavaa syytä.

Soveltamisohje

Määräys vastaa työsopimuslain 7:1 – 2 §:ää, joissa on määritelty työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet.

Työsopimuslain 7:2.2 §:ssä on lueteltu erikseen syitä, joita ei ainakaan voida pitää asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena.

Asiallisena ja painavana syynä pidetään sellaisia työntekijästä itsestään riippuvia syitä, kuten töiden laiminlyömistä, työnantajan työjohto-oikeutensa rajoissa antamien määräysten rikkomista, perusteetonta poissaoloa ja ilmeistä huolimattomuutta työssä.

Asiallinen ja painava syy – käsitteen sisältöä on edellä pyritty täsmentämään luettelemalla eräitä esimerkkejä sellaisista tapauksista, joissa työsuhteen päättäminen irtisanomalla voi sopimuksen mukaan olla sallittua.

Irtisanomisperusteiden asiallisuuden ja painavuuden arvioinnissa on työsopimuslain mukaan muun ohella merkitystä työsopimuksesta tai laista johtuvien velvollisuuksien laiminlyömisestä tai rikkomisen vakavuudella.

Työntekijän henkilöön liittyvän irtisanomisperusteiden asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. Tämä tarkoittaa sitä, että irtisanomisperusteiden riittävyttä on arvioitava kaikkien tapauksessa ilmenevien seikkojen kokonaisharkinnalla.

Irtisanomisperusteena pidetään myös syitä, joiden johdosta työsopimuksen purkaminen työsopimuslain mukaan on mahdollista.

Työsopimuksen irtisanomisperusteiden sisältöä on tarkemmin kuvattu hallituksen esityksen (HE 157/2000) perusteluissa.

3 § Irtisanomisajat

Työnantajan noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

Työsuhde jatkunut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
1. enintään vuoden	14 päivää
2. yli vuoden mutta enintään 4 vuotta	1 kuukausi
3. yli 4 vuotta mutta enintään 8 vuotta	2 kuukautta
4. yli 8 vuotta mutta enintään 12 vuotta	4 kuukautta
5. yli 12 vuotta	6 kuukautta

Työntekijän noudatettavat irtisanomisajat ovat seuraavat:

Työsuhde jatkunut keskeytyksettä	Irtisanomisaika
1. enintään 5 vuotta	14 päivää
2. yli 5 vuotta	1 kuukausi

Soveltamisohje Työsuhteen kestoajan määräytyminen

Laskettaessa työsuhteen kestoaikaa, jonka perusteella irtisanomisaika määräytyy, otetaan huomioon vain se aika, jonka työntekijä on ollut keskeytyksettä työnantajan palveluksessa samassa työsuhteessa. Esimerkiksi liikkeen luovutus, äitiys- ja vanhempainloma sekä hoitovapaa, asevelvollisuus tai opintovapaa eivät katkaise työsuhdetta.

Työsuhteen keskeytymättömyyden ohella on selvitettävä, mikä aika kerryttää irtisanomisaikoja pidentävää työsuhteen kestoaikaa. Asevelvollisten osalta tällaista aikaa on vain se aika, jonka työntekijä on yhtäjaksoisesti ollut työnantajan palveluksessa ennen asevelvollisuuslain (452/1950) mukaista asevelvollisuuden suorittamista ja sen jälkeinen aika edellyttäen, että työntekijä on em. lain nojalla palannut työhön. Työsuhteen kestoikaan ei siis lueta varsinaista asevelvollisuusaikaa.

Määräajan laskeminen

Määräaikojen laskemisesta ei ole erityissäännöksiä työoikeudellisessa lainsäädännössä eikä määräyksiä työehtosopimuksissa. Säädettyjen määräaikain laskemisesta annetussa laissa (150/30) olevia määräaikojen laskemissääntöjä noudatetaan vakiintuneesti työsuhteeseen liittyviä määräaikoja, kuten irtisanomisaikaa ym. laskettaessa.

1. Irtisanomissuojasopimukseen sisältyviä määräaikoja laskettaessa noudatetaan siten, ellei toisin ole sovittu, seuraavia sääntöjä.
Jos ajanmääräyksenä on jokin määrä päiviä nimetyn päivän jälkeen, ei määräaikaan lueta sitä päivää, jona toimenpide on suoritettu.

Esimerkki 1

Jos työnantaja lomauttaa työntekijän 14 päivän lomautusilmoitusaikaa noudattaen 1.3., on ensimmäinen lomautuspäivä 16.3.

2. Aika, joka on määrätty viikkoina, kuukausina tai vuosina nimetyn päivän jälkeen, päättyy sinä määräviikon tai -kuukauden päivänä, joka nimeltään tai järjestysnumeroltaan vastaa sanottua päivää. Jos vastaavaa päivää ei ole siinä kuussa, jona määräaika päättyisi, pidetään sen kuukauden viimeistä päivää määräajan loppupäivänä.

Esimerkki 2

Mikäli työnantaja irtisanoo työntekijän, jonka työsuhde on jatkunut keskeytyksettä yli 4 mutta enintään 8 vuotta ja jonka irtisanomisaika on siis 2 kuukautta 30.7., on työsuhteen viimeinen päivä 30.9. Mikäli mainitun työntekijän irtisanominen tapahtuu 31.7., on työsuhteen viimeinen päivä 30.9., koska syyskuussa ei ole järjestysnumeroltaan vastaavaa päivää, jona määräaika päättyisi.

Vaikka määräpäivä tai määräajan viimeinen päivä sattuu irtisanomisessa pyhäpäiväksi, itsenäisyyspäiväksi, vapunpäiväksi, joului- tai juhannusaatoksi tai arkilauantaiksi, on mainittu päivä tästä huolimatta työsuhteen päättymispäivä.

Irtisanomisajan kulumisen ja määräaikainen työsopimus

Tapauksissa, joissa työntekijän työsopimus on irtisanottu taloudellisista ja tuotannollisista syistä ja joissa työtä on tarjolla vielä irtisanomisajan kulumisen jälkeen, voidaan työntekijän kanssa solmia jäljellä olevan työn teettämistä koskeva määräaikainen työsopimus.

4 §

Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

Työnantajan, joka on irtisanonut työsopimuksen noudattamatta irtisanomisaikaa, on maksettava työntekijälle korvauksena täysi palkka irtisanomisaikaa vastaavalta ajalta.

Työntekijä, joka ei ole noudattanut irtisanomisaikaa on velvollinen suorittamaan työnantajalle kertakaikkisena korvauksena irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän. Työnantaja saa pidättää tämän määrän työntekijälle maksettavasta lopputilistä, noudattaen mitä työsopimuslain 2:17 §:ssä on säädetty työnantajan kuittausoikeuden rajoituksista.

Jos irtisanomisajan noudattaminen on laiminlyöty vain osittain, korvausvelvollisuus rajoittuu noudattamatta jääneen irtisanomisajan osan palkkaa vastaavaksi.

Soveltamisohje

Sopimuskohdan tarkoittamissa rikkomustapauksissa on kysymys toisen sopimuspuolen laiminlyönnistä. Palkka lasketaan tällaisessa tapauksessa alakohtaisen työehtosopimuksen sairausajan palkkamääräysten mukaisesti.

Tässä yhteydessä ei ole puututtu sellaisiin tapauksiin, joissa työntekijä työsuhteen kestäessä joutuu olemaan vailla työtä. Tällöin noudatetaan alakohtaisia työehtosopimusmääräyksiä tai -käytäntöä.

5 §

Irtisanomisesta ilmoittaminen

Ilmoitus työsopimuksen irtisanomisesta on toimitettava työnantajalle tai tämän edustajalle taikka työntekijälle henkilökohtaisesti. Jollei tämä ole mahdollista, ilmoitus voidaan toimittaa kirjeitse tai sähköisesti. Tällaisen ilmoituksen katsotaan tulleen vastaanottajan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on lähetetty.

Työntekijän ollessa lain tai sopimuksen mukaisella vuosilomalla tai työajan tasaamiseksi annetulla vähintään kahden viikon pituisella vapaalla katsotaan kirjeitse ja sähköisesti lähetettyyn ilmoitukseen perustuva irtisanominen kuitenkin toimitetuksi aikaisintaan loman tai vapaa-ajan päättymistä seuraavana päivänä.

6 §

Irtisanomisen perusteen ilmoittaminen

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä viivytyksettä ilmoitettava tälle kirjallisesti työsopimuksen päättymispäivämäärä sekä ne hänen tiedossaan olevat irtisanomisen syyt, joiden perusteella työsopimus on päätetty.

II IRTISANOMINEN TYÖNTEKIJÄSTÄ JOHTUVASTA SYYSTÄ

7 §

Soveltamisala

Sen lisäksi mitä edellä on sanottu, noudatetaan työntekijästä johtuvasta syystä tapahtuvassa irtisanomisessa tämän luvun määräyksiä.

8 §

Irtisanomisen toimittaminen

Irtisanominen on toimitettava kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun irtisanomisen

peruste on tullut työnantajan tietoon.

9 § Työntekijän kuuleminen

Ennen irtisanomisen toimittamista työnantajan on varattava työntekijälle mahdollisuus tulla kuulluksi irtisanomisen syistä. Työntekijällä on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajaa.

Soveltamisohje

Sopimuksen 9 §:ssä tarkoitetaan avustajalla esimerkiksi työntekijän omaa luottamusmiestä tai työtoveria.

10 § Tuomioistuinkäsittely

Jollei työ sopimuksen irtisanomista koskevassa riidassa ole päästy sovintoon, työnantaja- tai työntekijäliitto voi saattaa asian työtuomioistuimen käsiteltäväksi. Työtuomioistuimesta annetun lain (646/74) 15 §:n mukainen haastehakemus on toimitettava työtuomioistuimelle kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuhde on päättynyt.

11 § Välimiesmenettely

Työsopimuksen irtisanomista koskeva erimielisyys voidaan työtuomioistuimesta annetun lain (646/74) 11 §:n mukaisessa järjestyksessä määrätä välimiesten ratkaistavaksi.

12 § Korvaus työ sopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta

Työnantaja, joka on tämän sopimuksen 2 §:ssä määriteltyjen irtisanomisperusteiden vastaisesti irtisanonut työntekijänsä, on velvollinen maksamaan työntekijälle korvausta työ sopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta.

13 § Korvauksen määrä

Korvauksena on suoritettava vähintään kolmen ja enintään 24 kuukauden palkka.

Korvauksen suuruutta määrättäessä otetaan huomioon työtä vaille jäämisen arvioitu kesto ja ansion menetys, työsuhteen kesto, työntekijän ikä ja hänen mahdollisuutensa saada ammattiaan tai koulutustaan vastaavaa työtä, työnantajan menettely työ sopimusta päätettäessä, työntekijän itsensä antama aihe työ sopimuksen päättämiseen, työntekijän ja työnantajan olot yleensä sekä muut näihin rinnastettavat seikat.

Korvauksesta on vähennettävä työntekijälle maksettujen työttömyyspäivärahojen osuus työsopimuslain 12:3 §:ssä säädetyllä tavalla. Työnantajaa ei voida tuomita tässä pykälässä tarkoitettuun korvaukseen työsopimuslain 12:2 §:n mukaisen vahingonkorvauksen lisäksi eikä sen sijasta.

Soveltamisohje

Työttömyyspäivärahojen osuuden vähentäminen koskee korvausta siltä osin kuin se on korvausta työntekijälle ennen tuomion julistamista tai antamista menetetyistä työttömyydestä johtuvista palkkaedusta. Vähennyksen määrä on pääsääntöisesti 75 prosenttia ansioon suhteutetusta työttömyyspäivärahasta, 80 prosenttia peruspäivärahasta ja työmarkkinatuki kokonaisuudessaan. Korvauksesta voidaan tehdä edellä mainittua pienempi vähennys tai jättää vähennys kokonaan tekemättä, jos se on korvauksen määrä, työntekijän taloudelliset ja sosiaaliset olot sekä hänen kokemansa loukkaus huomioon ottaen kohtuullista.

Jos työnantajan korvausvelvollisuudesta työsopimuksen perusteetonta irtisanomista koskevassa asiassa tehdään sopimus, myös sovitusta korvauksesta on tehtävä vähennys siten kuin edellisessä kappaleessa on sovittu.

III LOMAUTUS

14 §

Lomauttaminen

Työntekijän lomauttamisessa on noudatettava vähintään 14 päivän ilmoitusaikaa ja lomautus voi tapahtua määräajaksi tai toistaiseksi.

Työnantaja ja työntekijä saavat työsuhteen kestäessä sopia lomautusilmoitusajasta ja lomautuksen toteuttamistavasta silloin, kun on kysymys määräaikaisesta lomauttamisesta työsopimuslain 5:2.2 §:n mukaisissa tapauksissa.

Jos lomauttaminen on tapahtunut toistaiseksi, on työnantajan ilmoitettava työn alkamisesta vähintään viikkoa ennen, jollei toisin ole sovittu.

Lomauttaminen ei estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä. Asuntoedun säilymisestä lomautusaikana säädetään työsopimuslain 13:5 §:ssä.

Soveltamisohje

Sopimus ei koske lomautusperusteita, vaan ne määräytyvät lain mukaisesti. Sopimuksella ei ole rajattu lomautuksen kestoaikaa.

15 §

Ennakkoselvitys

Työnantajan on käytettävissään olevien tietojen perusteella esitettävä työntekijälle ennakkoselvitys lomautuksen perusteista sekä sen arvioidusta laajuudesta, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta ja kestosta. Jos lomautus kohdistuu useaan työntekijään, selvitys voidaan antaa luottamusmiehelle tai työntekijöille yhteisesti. Selvitys on esitettävä viipymättä lomautuksen tarpeen tultua työnantajan tietoon. Selvityksen antamisen jälkeen, ennen lomautusilmoitusta työnantajan on varattava työntekijöille tai luottamusmiehelle tilaisuus tulla kuulluksi annetusta selvityksestä.

Ennakkoselvitystä ei tarvitse esittää, jos työnantajan on muun kuin työsopimuslain, muun sopimuksen tai muun häntä sitovan määräyksen perusteella esitettävä vastaava selvitys tai neuvoteltava lomauttamisesta työntekijöiden tai luottamusmiehen kanssa.

16 § Lomautusilmoitus

Työnantajan on ilmoitettava lomautuksesta työntekijälle henkilökohtaisesti. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti edellä 16 §:n 1 – 2 kappaleen mukaan määräytyvää ilmoitusaikaa noudattaen.

Ilmoituksessa on mainittava lomautuksen peruste, sen alkamisaika ja kesto tai arvioitu kesto.

Työnantajan on työntekijän pyynnöstä annettava lomautuksesta kirjallinen todistus, josta käyvät ilmi ainakin lomautuksen syy, alkamisaika sekä sen kesto tai arvioitu kesto.

Edellä 14 §:n 1 - 2 kappaleessa tarkoitettua ilmoitusvelvollisuutta ei kuitenkaan ole, jos työnantajalla ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi tai joissa työntekijän este johtuu työsopimuslain 2:12.2 §:ssä tarkoitetuista tapauksista.

Poikkeukset lomautusilmoituksen määräajoista

Työsopimuslain 2:12 §:n 2 momentin tarkoittamissa tapauksissa työnantajan palkanmaksuvelvollisuus määräytyy lain mukaisesti. Tällöin työnantaja ei ole velvollinen antamaan erillistä lomautusilmoitusta palkanmaksun lakatessa.

Sopimukseen sisältyy lisäksi maininta lomautusilmoituksen tarpeettomuudesta tapauksissa, joissa hänellä "ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi". Työsopimuslakia koskevassa hallituksen esityksessä mainitaan esimerkkeinä tällaisista poissaoloista perhevapaa, opintovapaa ja asevelvollisuuden suorittaminen. Toisaalta lomautusilmoituksen antamiselle myös näissä tapauksissa ei ole estettä. Jos työntekijä ilmoittaa lomautuksen kuluessa

palaavansa työhön ennakoitua aikaisemmin jo ennen lomautuksen päättymistä, työnantajan on kuitenkin annettava hänelle lomautusilmoitus.

Työnantajan korvausvelvollisuus eräissä poikkeuksellisissa tilanteissa

Sopimuksen mukaan lomautus voi tapahtua joko toistaiseksi tai määräajaksi työsuhteen säilyessä muutoin voimassa.

Lomautuksen tapahduttua toistaiseksi sen kestolle ei ole asetettu enimmäisaikaa. Työntekijällä on lomautusaikana oikeus irtisanoa työnsopimus sen kestosta riippumatta ilman irtisanomisaikaa. Jos lomautuksen päättymisaika on työntekijän tiedossa, tätä oikeutta ei ole lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana.

Jos työnantaja irtisanoo lomautetun työntekijän työnsopimuksen päättymään lomautuksen aikana, työntekijällä on oikeus saada irtisanomisajan palkkansa. Työnantaja saa vähentää irtisanomisajan palkasta 14 päivän palkan, jos työntekijä on lomautettu lain tai sopimuksen mukaista yli 14 päivän lomautusilmoitusaikaa käyttäen. Korvaus maksetaan palkanmaksukausittain, ellei toisin sovita.

Jos työntekijä irtisanoo työnsopimuksensa lomautuksen kestätyä yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää, hänellä on oikeus saada korvauksena irtisanomisajan palkkansa, kuten edellisessä kappaleessa on sovittu. Korvaus maksetaan työnsopimuksen päättymistä seuraavana ensimmäisenä työnantajan normaalina palkanmaksupäivänä, ellei toisin sovita.

Tapauksissa, joissa työn vähyyden vuoksi irtisanottu työntekijä tällaisen syyn johdosta lomautetaan irtisanomisaikana, määräytyy työnantajan palkanmaksuvelvollisuus samojen periaatteiden mukaisesti.

Erorahan saamisen edellytysten katsotaan näissä tapauksissa alkavan sinä päivänä, jona työsuhde päättyy.

Poikkeukselliset lomautustilanteet

1. Lomautuksen peruuttaminen

Mikäli työnantajalle lomautusilmoitusaikana ilmaantuu uutta työtä, voidaan lomautuksen peruuttaminen ilmoittaa ennen lomautuksen alkamista. Tällöin lomautusilmoituksen merkitys poistuu ja myöhemmin toimeenpantavien lomautusten on perustuttava uusiin lomautusilmoituksiin.

2. Lomautuksen siirtäminen

Lomautusilmoitusaikana ilmaantuva työ voi kuitenkin olla luonteeltaan tilapäistä. Tällöin lomauttamisen peruuttaminen kokonaan ei ole mahdollista vaan lomautuksen alkamisajankohtaa voidaan siirtää myöhempään ajankohtaan. Lomautusta voidaan tällä perusteella siirtää vain kerran uutta lomautusilmoitusta antamatta ja enintään sillä määrällä, jonka

lomautusilmoitusaikana ilmaantunut työ kestää.
Esimerkki:

Työnantajan annettua 2.4.2001 lomautusilmoituksen 17.4. alkavasta lomautuksesta hänelle ilmaantuu 10.4.2001 uutta työtä 7 päivän ajaksi.

Työnantaja voi uutta lomautusilmoitusta antamatta siirtää lomautuksen alkamisajankohtaa siten 7 päivällä eli 24.4.2001.

3. Lomautuksen keskeyttäminen

Työnantaja voi saada tilapäisen työn lomautuksen jo alettua. Lomauttamisen keskeyttämisen, mikäli lomautuksen on uutta ilmoitusta antamatta tarkoitus jatkaa välittömästi työn tekemisen jälkeen, tulee perustua työnantajan ja työntekijän väliselle sopimukselle. Tällainen sopimus on syytä tehdä ennen työn alkamista. Samassa yhteydessä on syytä selvittää tilapäisen työn arvioitu kesto-aika.

Edellä esitetty koskee vain työnantajan ja työntekijän välistä suhdetta eikä sillä ole otettu kantaa työttömyysturvaa koskevien lakien säännöksiin.

Lomautus ja lyhennetty työaika

Lomauttamismenettelyyn liittyvät määräykset koskevat sekä varsinaista lomautusta (työnteon keskeyttäminen kokonaan) että ns. kollektiivista siirtymistä lyhennettyyn työaikaan. Näin ollen sopimuksen määräyksiä ennakkoselvityksestä ja lomautusilmoitusajasta noudatetaan myös siirryttäessä lyhennettyyn työviikkoon, ellei toisin ole sovittu.

Useissa työehtosopimuksissa on määräyksiä työtuntijärjestelmän muuttamisesta. Näissä tapauksissa on kysymyksessä yleensä työaikajärjestelyt alalla tai yrityksessä noudatetun työajan puitteissa, eivätkä nämä tapaukset ole rinnastettavissa lyhennettyyn työaikaan siirtymiseen.

Mikäli työehtosopimuksessa on määrätty lyhennettyyn työaikaan siirtymisessä noudatettavasta ilmoitusmenettelystä, syrjäyttää tällainen sopimusmääräys keskusjärjestöjen välisen sopimuksen määräykset.

Työn alkamisesta ilmoittaminen

Jos lomauttaminen on tapahtunut toistaiseksi, on työnantajan ilmoitettava lomautetulle työntekijälle työn alkamisesta vähintään seitsemän päivää aikaisemmin, jollei toisin ole sovittu. Työntekijällä on tällöin oikeus irtisanoa lomautuksen ajaksi toisen työnantajan kanssa tekemänsä työsopimus sen kestosta riippumatta viiden päivän irtisanomisaikaa noudattaen. Määräyksen mukaista ilmoitusta ei tarvitse tehdä silloin kun työntekijä on lomautettu määräajaksi.

Muu työ lomautusaikana

Lomauttaminen ei sopimuksen mukaan estä työntekijää ottamasta lomautusajaksi muuta työtä.

Mikäli työntekijä on ottanut lomautusajaksi muuta työtä lomautusilmoituksen antamisen jälkeen mutta ennen kuin hänelle on ilmoitettu lomautuksen peruuttamisesta tai siirtämisestä, työntekijä ei ole velvollinen korvaamaan tästä työnantajalle mahdollisesti aiheutuvaa vahinkoa. Tällaisessa tapauksessa työntekijä on velvollinen palaamaan työhön niin pian kuin se on mahdollista.

Asunto lomautusaikana

Sopimuksen mukaan asuntoedun säilymisestä lomautusaikana noudatetaan työsopimuslain 13:5 §:n säännöksiä. Tämän säännöksen mukaan työntekijällä on oikeus käyttää hänelle palkkaetuna annettua asuinhuoneistoa sen ajan, jolloin työnteko on keskeytynyt hyväksyttävän syyn, kuten lomauttamisen, vuoksi. Työnantajalla on kuitenkin oikeus periä työntekijältä vastike huoneiston käytöstä aikaisintaan palkanmaksuvelvollisuuden päättymistä seuraavan toisen kalenterikuukauden alusta. Vastike saa olla neliömetriltä enintään määrä, joka on asumistukilain (408/1975) nojalla vahvistettu paikkakunnalla kohtuullisiksi enimmäisasumismenoiksi neliometriä kohden. Vastikkeen perimisestä on ilmoitettava työntekijälle viimeistään kuukautta ennen maksuvelvollisuuden alkamista.

IV ERINÄISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

17 §

Työvoiman vähentämisjärjestys

Muusta kuin työntekijästä johtuvasta syystä tapahtuneen irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä ammattityöntekijöitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä sekä että tämän säännön lisäksi kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kestoaikaan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään.

Työvoiman vähentämisjärjestystä koskevissa riidoissa noudatetaan 10 §:ssä sovittuja kanneajoja.

Soveltamisohje

Määräyksellä ei ole kumottu vuonna 1997 tehdyn TT-SAK yleissopimuksen määräyksiä. Näin ollen mainitussa sopimuksessa ja työsopimuslain 7:9 §:ssä tarkoitettujen erityisryhmien irtisanomissuojaa koskevat määräykset ovat ensisijaisia tämän sopimuksen 17 §:n määräykseen nähden.

18 §

Irtisanomista tai lomautusta koskeva ilmoitus luottamusmiehelle ja työvoimaviranomaiselle

Jos kysymyksessä on taloudellisista tai tuotannollisista syistä tapahtuva työvoiman vähentäminen taikka lomauttaminen, ilmoitetaan siitä asianomaiselle luottamusmiehelle. Jos toimenpide kohdistuu vähintään kymmeneen työntekijään, on siitä ilmoitettava myös työvoimaviranomaiselle, paitsi jos työnantajalla on muun lain perusteella vastaava velvollisuus.

19 § Takaisinottaminen

Työnantajan on tarjottava työtä tuotannollisella ja taloudellisella perusteella tai saneerausmenettelyn yhteydessä irtisanomalleen, työvoimatoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä 9 kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt.

Soveltamisohje

Työnantaja täyttää velvollisuutensa tiedustelemalla paikallisesta työvoimatoimistosta, onko irtisanottuja työntekijöitä hakemassa työtä sen välityksellä. Paikallisella työvoimatoimistolla tarkoitetaan sen paikkakunnan työvoimatoimistoa, jonka alueella työtä on tarjolla. Työnantajan käännyttyä työvoimatoimiston puoleen, tekee toimisto tiedustelun perusteella työvoimatilauksen ja selvittää, onko sopimuksen 19 §:ssä tarkoitettuja työntekijöitä työnhakijoina. Samassa yhteydessä on syytä selvittää, onko sellaisia työntekijöitä edelleen työttöminä työnhakijoina, jotka yli 200 päivää kestäneen lomautuksen jälkeen ovat TSL 5:7 §:n 3 momentin perusteella itse irtisanoneet työsuhteensa. Työnhakijat ilmoitetaan työnantajalle ja entisille työntekijöille annetaan tavanomaiseen tapaan työhönoitukset.

20 § Seuraamusjärjestelmä

Sen lisäksi, mitä sopimuksen 13 §:n 4 kappaleessa on sovittu, työnantajaa ei voida tuomita sopimuksessa tarkoitettujen korvausten lisäksi myöskään työehtosopimuslain 7 §:n mukaan maksamaan hyvityssakkoa siltä osin kuin kysymyksessä on työehtosopimukseen perustuvien mutta sinänsä samojen velvollisuuksien rikkominen, joista sopimuksen mukainen korvaus on määrätty.

Menettelytapamääräysten noudattamatta jättämisestä ei aiheudu työehtosopimuslain tarkoittamia hyvityssakkoseuraamuksia. Määräysten noudattamatta jättäminen otetaan huomioon työehtosopimuksen perusteettomasta irtisanomisesta tuomittavan korvauksen suuruutta määrättäessä.

Muutoin seuraamusjärjestelmän osalta noudatetaan aiemmin vallinnutta käytäntöä.

21 § Voimaantulomääräys

Tämä sopimus tulee voimaan 1.6.2001 ja on voimassa toistaiseksi kuuden kuukauden irtisanomisajalla.

Sopimus on neuvoteltu työryhmässä, jossa SAK:ta ovat edustaneet osastopäällikkö Kirsti Palanko-Laaka ja vastaava lakimies Jorma Rusanen sekä TT:tä varatuomari Hannu Rautiainen ja varatuomari Ismo Äijö.

Helsingissä 10. päivänä toukokuuta 2001

TEOLLISUUDEN JA TYÖNANTAJAIN KESKUSLIITTO

Johannes Koroma Seppo Riski Lasse Laatunen

SUOMEN AMMATTILIITTOJEN KESKUSJÄRJESTÖ SAK

Lauri Ihalainen Kirsti Palanko-Laaka

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika 10.5.2001

Paikka TT:n toimisto, Eteläranta 10

Läsnä	Johannes Koroma	TT
	Lasse Laatunen	TT
	Seppo Riski	TT
	Hannu Rautiainen	TT
	Lauri Ihalainen	SAK
	Kirsti Palanko-Laaka	SAK
	Jorma Rusanen	SAK

1 Sovittiin, että pöytäkirja tarkastetaan tässä kokouksessa ja että kaikki osanottajat allekirjoittavat sen.

2 Hyväksyttiin ja allekirjoitettiin TT-SAK irtisanomissuojasopimus ja todettiin, että se tulee voimaan 1.6.2001.

Todettiin, että allekirjoitetulla irtisanomissuojasopimuksella kumotaan TT:n ja SAK:n välillä 14.6.1991 allekirjoitettu irtisanomissuojaa ja lomautusta koskeva yleissopimus soveltamisohjeineen sekä sopimukseen ja sen soveltamisohjeisiin myöhemmin tehdyt muutokset.

3 Todettiin, että sopimus sitoo kaikkia niitä keskusliittoihin kuuluvia jäsenliittoja, jotka eivät viimeistään 28.5.2001 ole ilmoittaneet jäävänsä sopimuksen ulkopuolelle.

4 Merkittiin, että sopimus on neuvoteltu työryhmässä, jonka työskentelyyn ovat osallistuneet TT:stä Hannu Rautiainen ja Ismo Äijö sekä SAK:sta Kirsti Palanko-Laaka ja Jorma Rusanen.

Vakuudeksi Hannu Rautiainen Jorma Rusanen

Tarkastettu Lauri Ihalainen Johannes Koroma
Kirsti Palanko-Laaka Seppo Riski
Lasse Laatunen

TYÖNANTAJAPUOLEN EDUSTAJA:

Palvelualojen Toimialaliitto ry

Eteläranta 10, PL 11, 00131 Helsinki

Puhelin (09) 172 841

Faksi (09) 176 877

Internet: www.palvelualojentoimialaliitto.com

Sähköposti: etunimi.sukunimi@palvelualojentoimialaliitto.fi

TYÖNTEKIJÄPUOLEN EDUSTAJA:

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry

Sörnäisten rantatie 23, PL 101, 00531 Helsinki

Puhelin 010 77031

Faksi 010 7703 385

Internet: www.jhl.fi

Sähköposti: etunimi.sukunimi@jhl.fi