

PALVELUALOJEN TOIMIALALIITON

ja

PALVELUALOJEN AMMATTILIITTO PAM ry:n

välinen

MAKUUNI OY:TÄ

koskeva

## **TYÖEHTOSOPIMUS**

**1.9.2010 – 31.5.2012**

### **1 § Sopimuksen soveltamisala**

Tämän työehtosopimuksen määräyksiä sovelletaan Palvelualojen Toimialaliittoon kuuluvan Makuuni Oy:n ja sen palveluksessa olevien tämän sopimuksen palkkaliitteessä mainittujen työntekijöiden välisissä työsuhteissa.

### **2 § Yleiset sopimukset**

Tämän työehtosopimuksen osana noudatetaan seuraavia EK:n (TT:n) ja SAK:n välisiä sopimuksia:

Yleissopimus 4.6.1997 (muutettu 10.5.2001)

Lomapalkkasopimus 21.3.2005

Irtisanomissuojasopimus 10.5.2001

### **3 § Työsopimus**

Työnantajalla on oikeus määrätä työnjohdosta ja valvonnasta sekä oikeus ottaa toimeen ja siitä erottaa työntekijä.

Työnantajan oikeudesta määrätä työnjohdosta seuraa, että työntekijä on velvollinen suorittamaan työnjohdon hänelle osoittamaa työtä. Jos työntekijä on otettu määrätynlaiseen työhön, hän on kuitenkin velvollinen tilapäisesti tekemään muitakin työpaikalla esiintyviä töitä.

Työsopimus on tehtävä kirjallisesti, jos sopijaosapuoli sitä vaatii. Työntekijälle työsuhteen keskeisistä ehdoista annettavan kirjallisen selvityksen osalta viitataan työsuhtesopimuslain 2 luvun 4 §:ään.

Työnantaja ilmoittaa työntekijälle työsopimusta solmittaessa, kuka toimii tässä sopimuksessa tarkoitettuna luottamusmiehenä ja työntekijöiden työsuojeluvaltuutettuna.

#### **4 § Koeaika**

Kullakin tämän sopimuksen piiriin kuuluvalla työntekijällä on työsopimuslain mukainen koeaika, jonka kuluessa työsopimus voidaan kummaltakin puolen purkaa irtisanomisaikaa noudattamatta. Tällöin työsuhde päättyy sen työpäivän päättyessä, jonka aikana ilmoitus työsuhteen purkamisesta tehtiin.

#### **5 § Työsuhteen päättyminen**

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 4 vuotta;
- 3 kahden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 4 vuotta mutta enintään 8 vuotta;
- 4 neljän kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 8 vuotta mutta enintään 12 vuotta; ja
- 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 5 vuotta;
- 2 yhden kuukauden irtisanomisaikaa, jos työsuhde on jatkunut yli 5 vuotta.

Määräaikaiseen työsuhteeseen palkatun työntekijän työsuhde päättyy ilman irtisanomisaikaa sovitun työkauden päättyessä.

## 6 § Työaika

### 6.1 Säännöllinen työaika

Säännöllinen työaika on enintään 7,5 tuntia päivässä ja 37,5 tuntia viikossa.

Paikallisesti voidaan sopia, että säännöllinen työaika tasoittuu käytössä olevan työaikamuodon keskimäärään, enintään 37,5 tuntiin enintään 26 viikon ajanjaksossa. Tällöin saa vuorokautinen säännöllinen työaika olla enintään 10 tuntia ja viikottainen säännöllinen työaika enintään 48 tuntia.

Työtä varten on laadittava ennakolta työajan tasoittumisjärjestelmä vähintään ajaksi, jonka kuluessa säännöllinen työaika tasoittuu sanottuun keskimäärään.

Työvuoroluettelo on saatettava kirjallisesti työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitetun ajanjakson alkamista.

Työviikko alkaa maanantaina. Työvuorokausi alkaa kello 06.00.

### 6.2 Lepoajat

1. Vuorokautisen työajan ollessa 6 tuntia pitempi, työntekijälle annetaan tilaisuus aterioida työn ohessa.

2. Vuorokautisen työajan ollessa 6 tuntia lyhyempi, työntekijä saa nauttia virvokkeitaan työn kannalta sopivimpana aikana työntekoa häiritsemättä.

### 6.3 Arkipyhät

Arkipyhiä ovat:

- loppiainen arkipäivänä, ei lauantaina
- toinen pääsiäispäivä
- vapunpäivä
- helatorstai
- juhannusaatto
- jouluaatto
- toinen joulupäivä

Työntekijä, jonka työsuhde on ennen arkipyhää kestänyt vähintään 3 kuukautta, saa työvuoronsa mukaisen arkipyhäkorvauksen, enintään 8 tunnilta, jos hän on arkipyhänä työssä. Arkipyhäkorvauksen maksamisen perustana on tuntipalkka.

## 6.4 Osa-aikainen ja tarvittaessa työhön kutsuttava työntekijä

1. Työnantaja ja osa-aikatyöntekijä sopivat keskimääräisen vähimmäisviikkotyöajan. Tarvittaessa töihin kutsuttavalle henkilölle ei määritellä vähimmäisviikkotyöaikaa.
2. Osa-aikatyöntekijöihin noudatetaan soveltuvin osin samoja työaikamääräyksiä kuin kokoaikaisiin työntekijöihin.
3. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia toisin työaikalain 29 §:n mukaisesta vuorokausilevosta. Vuorokausilevon tulee kuitenkin olla vähintään 8 tuntia.
4. Osa-aikaisen ja tarvittaessa töihin kutsuttavan työntekijän työvuoron pituus on vähintään 3 tuntia. Mikäli työvuoro olisi tätä lyhyempi, työnantaja on velvollinen maksamaan joka tapauksessa 3 tunnin palkkaa vastaavan määrän.

## 7 § Ylityö

Ylityökorvaukset maksetaan työaikalain mukaan. Vuorokautisesta ylityöstä maksetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta ja viikoittaisesta ylityöstä kahdeksalta ensimmäiseltä tunnilta 50 %:lla korotettu palkka ja niitä seuraavilta tunneilta 100 %:lla korotettu palkka.

## 8 § Palkkamääräykset ja työtehtävät

1. Palkkojen osalta noudatetaan erillistä palkkaliitettä.
2. Myyjäryhmät ovat 1. ja 2.
3. Myyjä kuuluu siihen työntekijäryhmään, jonka mukaista työtä hän tekee pääosan työajastaan. Palkkaliitteessä on tarkemmin ohjeistettu kunkin työntekijäryhmän tehtäviä. Työntekijän työtehtävä(t) on määritelty työsopimuksessa.
4. Ryhmä 1: - myyjät  
Ryhmä 2: - vastuumyyjät

## 9 § Myyjien työasut

1. Työnantaja hankkii vakinaiselle henkilökunnalle käyttökelpoisen työasun.
2. Työntekijä käyttää työtehtävissään vain työnantajan määräämiä työasuja.
3. Työntekijä vastaa haltuunsa luovutettujen työasujen siisteydestä.

## 10 § Kassavaje

1. Työnantaja ja työntekijä selvittävät kassavajeen syntymiseen liittyvät tekijät ennen mahdollisen vahingonkorvauksen perimistä.
2. Asian jäädessä erimieliseksi noudatetaan työehtosopimuksen neuvottelujärjestystä.

## 11 § Koulutus

1. Työntekijä saa koulutuksen ja perehtyy tehtäviinsä työpaikallaan. Lähin esimies kouluttaa ja perehdyttää uuden työntekijän.

## 12 § Sairausajan palkka

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

<b>Työsuhde, joka ennen työkyvyttömyyden alkua on jatkunut yhdenjaksoisesti:</b>	<b>Ajanjakso</b>
--	------------------

vähintään 1 kuukauden mutta alle 3 vuotta	28 päivää
3 vuotta mutta alle 5 vuotta	35 päivää
5 vuotta mutta alle 10 vuotta	42 päivää
yli 10 vuotta	56 päivää

Jos sairauden aiheuttama työkyvyttömyys on jatkunut sairastumispäivän jälkeen vähintään kuusi (6) arkipäivää tai jos työkyvyttömyys on johtunut työtapaturmasta, maksaa työnantaja palkan myös odotuspäivältä.

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

Mikäli työntekijän työkyvyttömyys alkaa kesken työpäivän tai -vuoron, maksetaan hänelle palkkaa tämän §:n mukaisesti työpäivän tai -vuoron loppuun.

Työntekijän sairastuessa samaan sairauteen 30 päivän kuluessa työhön paluusta maksetaan sairausajan palkka seuraavasti:

- poissaolojaksot lasketaan yhteen ja niiltä maksetaan palkka kuin kyseessä olisi yksi sairausjakso

- palkka maksetaan kuitenkin sairausvakuutuslain karenssiajalta eli sairastumispäivältä sen ollessa työpäivä

Saman sairauden uusiutuessa yli 30 päivän kuluttua töihin palaamisesta sairausajan palkka maksetaan niin kuin kyseessä olisi uusi sairaus.

Sairausajan täydellä palkalla tarkoitetaan työntekijän palkkaa luontoisetuineen ja palkkaliitteen 5 §:n mukaisine lisineen sen suuruisena, kuin hän työssä ollessaan olisi säännöllisenä työaikana ansainnut.

### **Pöytäkirjamerkintä:**

Sairausajan täyteen palkkaan ei kuitenkaan katsota kuuluvan ylityöstä-, hätätyöstä- ja sunnuntaityöstä maksettavaa korotusosaa.

Sairausajan palkkaa ei kuitenkaan makseta, milloin sairaus on johtunut omasta törkeästä tuottamuksesta tai tahallisuudesta.

Sairausajan palkasta vähennetään, mitä työntekijä saa saman työkyvyttömyyden takia, samalta ajanjaksolta päivärahaa tai siihen verrattavaa korvausta sairausvakuutuskassalta, joka saa kannatusmaksua työnantajalta, taikka tapaturmavakuutuslain, työntekijäin eläkelain tai liikennevakuutuslain perusteella. Jos sairausajan palkka on maksettu ennen kuin jokin edellä mainituista korvauksista on suoritettu, työnantajalla on oikeus nostaa korvaus tai saada sen määrä takaisin työntekijältä, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrän.

Työntekijä on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työnantajalle sairastumisestaan.

*Sairausajan palkanmaksuun liittyvät menettelytapaohjeet ovat työehtosopimuksen liitteenä.*

## **13 § Perhevapaat**

### **Palkallinen äitiys-, isyys- ja adoptiovapaa**

Työntekijälle maksetaan säännöllisen työajan palkka ilman lisiä äitiysvapaan ajalta 3 kuukaudelta ja isyysvapaan ajalta 6 päivältä.

Palkanmaksun edellytyksenä on, että

- Työntekijällä on oikeus äitiys- tai isyyspäivärahaan ja hän noudattaa sen nostamista koskevia määräyksiä,

- Työntekijän työsuhde on jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta äitiys- tai isyysvapaan alkaessa ja
- Työntekijä palaa takaisin töihin perhevapaan jälkeen.

Jos työntekijä päättää työsuhteensa siten, ettei palaa takaisin työhön perhevapaan jälkeen, on työnantajalla oikeus periä takaisin maksamansa äitiys- tai isyysvapaa-ajan palkka.

Jos työntekijä adoptoi alle 7-vuotiaan lapsen, hänelle maksetaan edellä mainituin edellytyksin säännöllisen työajan palkka ilman lisiä **3 kuukaudelta**. Palkan maksamisen edellytyksenä on lisäksi, että työntekijällä on oikeus vanhempainrahaan ja että hän noudattaa sen nostamista koskevia säännöksiä.

## 14 § Lapsen sairastuminen

Työntekijän alle 10-vuotiaan lapsen tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti, maksetaan työntekijälle palkka tämän työehtosopimuksen 9 §:n mukaan, jos:

- lyhyt poissaolo on välttämätöntä lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi,
- hoidon järjestäminen tai hoitaminen kestää 1,2,3 tai 4 päivää,
- työntekijä on viipymättä ilmoittanut poissaolosta ja jos mahdollista sen kestosta sekä toimittanut lapsen sairaudesta saman selvityksen, joka vaaditaan työntekijän omasta sairaudesta.

Sama oikeus on myös vanhemmalla, joka ei asu lapsen kanssa samassa taloudessa.

Palkan maksamisen edellytyksenä muulle kuin yksin asuvalle yksinhuoltajalle on, että

- molemmat lapsen kanssa vakituisesti asuvat henkilöt ovat ansiotyössä eikä toisella ole ansiotyönsä ja työaikansa vuoksi mahdollisuutta järjestää hoitoa tai itse hoitaa lasta tai
- toinen on estynyt osallistumasta lapsen hoitoon asevelvollisuuden **tai siviilipalveluksen** suorittamisen tai reservin harjoitusten vuoksi ja
- toisen esteestä hoitaa lasta on annettu selvitys.

Yksinhuoltajaksi rinnastetaan myös henkilö, joka ilman avioeropäätöstä on pysyvästi muuttanut asumaan erilleen aviopuolisostaan.

Sairasta lasta voi palkallisesti hoitaa vain yksi henkilö kerrallaan.

Työntekijällä, jonka lapsi sairastaa valtioneuvoston päätöksen sääd.kok. n:o 47/1988 (VNp lapsen sairaanhoito- ja kuntoutusavustuksesta vanhemmille) 3 §:n tarkoittamaa vaikeaa sairautta, on oikeus olla poissa työstä osallistuakseen VNp:n 2 §:ssä tarkoitettuun lapsen hoitoon tai kuntoutukseen sovittuaan poissaolosta etukäteen työnantajan kanssa.

## 15 § Lääkärintarkastukset

### 1 Lakisääteiset lääkärintarkastukset

Työntekijälle suoritetaan ansionmenetyksen korvaus, jos hän työaikana käy työhönsä liittyvässä työnantajan, lain tai viranomaispäätöksen edellyttämässä terveystarkastuksessa. Tällaiseen tarkastukseen, siitä seuraavaan tutkimukseen ja jälkitarkastukseen matkustaminen korvataan kuten työmatka.

### 2 Muut lääkärintarkastukset

Työntekijälle suoritetaan ansionmenetyksen korvaus sairauden toteamiseksi välttämättömän lääkärintarkastuksen ajalta, mikäli lääkärin hoidon tarve on äkillinen, eikä vastaanottoaikaa ole kohtuullisen ajan kuluessa saatavilla työajan ulkopuolella.

Ansionmenetys korvataan myös, jos edellä mainittu edellytys täyttyy ja kysymys on:

- Erikoislääkärin suorittamasta tarkastuksesta apuvälineen hankkimiseksi
- Työterveyslääkärin, erikoislääkärin tai erikoisalan poliklinikan suorittamasta tarkastuksesta kroonisen sairauden hoidon määrittelemiseksi
- Korvattavaan lääkärintarkastukseen liittyvästä laboratorio- tai röntgentutkimuksesta
- Sairausvakuutuslain mukaisesta äitiysrahan saamisen edellytyksenä olevasta terveyskeskuksen todistuksen hankkimiseksi välttämättömästä tarkastuksesta tai muusta synnytystä edeltävistä lääketieteellisistä tutkimuksista
- Hammaslääkärissä käynnistä, jos äkillinen hammassairaus aiheuttaa työkyvyttömyyden, joka vaatii saman työvuoron aikana annettavaa hoitoa. Kiireellisyystarve osoitetaan hammaslääkärintodistuksella.
- Terveiden ja hyvinvoinnin kartoittamiseen ja terveysongelmien ennaltaehkäisemiseen liittyvät seulontatutkimukset (Valtioneuvoston asetus

seulonnoista 1339/2006, mammografia ja papa) ja muut kuntakohtaiset seulontatutkimukset voidaan suorittaa palkallisella työajalla, mikäli tutkimuksiin ei ole mahdollista päästä työajan ulkopuolella.

## 16 § Muut sosiaaliset säännökset

### 1. Poissaolot

Työstä poissaolosta tulee ilmoittaa mahdollisimman hyvissä ajoin ennakolta.

Työntekijä on velvollinen korvaamaan työnantajalle aiheutuneen vahingon mikäli hän muutoin kuin ylivoimaisesta esteestä laiminlyö ilmoitusvelvollisuutensa.

### 2. Lyhyt tilapäinen loma

Palkasta ja vuosilomasta ei vähennetä työntekijän perheen piirissä sattuvan äkillisen sairaustapauksen, lähiomaisen kuoleman taikka yhteiskunnallisen luottamustehtävän takia annettavaa lyhyttä tilapäistä lomaa, jonka pituudesta on paikallisesti sovittava.

### 3. Hautauspäivä

Työntekijä saa palkallista vapaata lähiomaisensa hautauspäivänä. Lähiomaisena pidetään työntekijän avio- ja avopuolisoa, lapsia, avio- ja avopuolison lapsia ja ottolapsia, hänen vanhempiaan ja isovanhempiaan, veljiään ja sisaruksiaan sekä avio- ja avopuolison vanhempia.

### 4. Merkkipäivät

Työntekijä saa vihkimispäivänään, parisuhteen rekisteröimispäivänään sekä 50- ja 60-vuotis päivänään palkallisen vapaan silloin, kun merkkipäivä sattuu hänen työpäivälleen.

### 5. Kutsunta

Varusmiespalveluksen edellyttämään kutsuntaan ensimmäisen kerran osallistuvalla sekä kutsuntaan liittyvään lääkärintarkastukseen osallistuvalla työntekijälle korvataan aiheutuva ansionmenetyks.

### 6. Reservin harjoitukset

Reservin harjoitusten ajalta maksetaan palkkaa siten, että perheellinen saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut ja perheetön 2/3 niistä. Määräystä sovelletaan myös

väestönsuojelulain nojalla väestönsuojelun erikoistehtäviin kutsuttaviin.

### 7. Kunnalliset luottamustehtävät

Kunnallisena luottamusmiehenä toimivan työntekijän palkkaa vähennetään kokouksista aiheutuvan säännöllisen työajan menetystä vastaavasti siten, että työntekijä yhdessä kunnan maksaman ansionmenetyksen korvauksen kanssa saa palkkansa. Erotus maksetaan sen jälkeen, kun työntekijä on toimittanut selvityksen kunnan maksamasta ansionmenetyksen korvauksesta.

### 8. Tarvittaessa työhön kutsuttavat

Tämän pykälän mukaisten korvausten maksaminen edellyttää työvuorolistaan merkittyjä työvuoroja.

## **17 § Vuosiloma ja lomaraha**

1. Työntekijä saa vuosiloman vuosilomalain mukaan. Lomapalkka määräytyy lomapalkkasopimuksen mukaisesti.

Paikallisesti voidaan sopia, että lomapalkka maksetaan normaalina palkanmaksupäivänä.

2. Lomaraha on 50 prosenttia vuosilomapalkasta.

Puolet lomarahasta maksetaan vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä. Puolet maksetaan kuukauden kuluessa vuosiloman päättymisestä.

Lomarahan maksamisesta voidaan sopia paikallisesti kirjallisesti toisin. Paikallisesti voidaan sopia myös lomarahan vaihtamisesta vastaavaan vapaaseen.

Saadakseen lomarahan jälkimmäisen osan tulee työntekijän työsuhteen kuitenkin olla voimassa vielä vuosiloman viimeisenä päivänä.

Lomaraha maksetaan myös mahdollisen lomakorvauksen yhteydessä, mikäli työsuhde lomakautena päättyy muusta kuin työntekijästä itsestään johtuvasta syystä. Lomaraha maksetaan tällöin edellisen päättyneen lomanmääräytymisvuoden lomakorvauksesta, mutta ei viimeisen kesken jääneen lomanmääräytymisvuoden lomakorvauksesta.

### **Soveltamisohje:**

Määräaikaisen työsopimuksen päättyminen ei ole työntekijästä itsestään johtuva syy.

Jos työnantaja lomakautena päättää työntekijän työsuhteen muusta kuin työntekijästä itsestään johtuvasta syystä kesken tämän vuosiloman, maksetaan työntekijälle myös lomarahana jälkimmäinen osa. Mikäli työntekijälle ei ole annettu vuosilomaa ennen tällä tavoin tapahtunutta työsuhteen päättymistä, maksetaan työntekijälle koko lomarahana.

Vanhuus-, työkyvyttömyys-, varhennetulle vanhuus- tai yksilölliselle varhaiseläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomarahana siitä vuosilomapalkasta ja mahdollisesta vuosilomakorvauksesta, johon työntekijä on oikeutettu.

#### **Soveltamisohje:**

Eläkkeelle siirtyvälle työntekijälle maksetaan lomarahana myös mahdollisesti kesken jääneen lomanmääräytymisvuoden lomakorvauksesta.

Työntekijän astuessa vakinaiseen palvelukseen asevelvollisuuden suorittamiseksi lasketaan lomarahana siitä lomapalkasta ja lomakorvauksesta, johon hän on oikeutettu palvelukseen astuessaan. Lomarahana maksetaan asevelvollisuuden jälkeen työhön palattaessa.

### **18 § Lisätyön tarjoaminen**

Liittyen työsopimuslain 2:5 §:n velvollisuuteen tarjota lisätyötä on osapuolten tavoite saada lisätunteja yrityksen vakituisille työntekijöille sekä välttää erimielisyyksiä ja oikeudenkäyntejä

Lisätyötä tarjotaan mahdollisuuksien mukaan ensin lisätyötä tarvitsevan toimipaikan omille työntekijöille, sen jälkeen yrityksen muille työntekijöille ja viimeisenä yrityksen ulkopuolisille työntekijöille

### **19 § Matkakustannusten korvaaminen**

Työnantajan määräyksestä matkustavalle työntekijälle korvataan matkakustannukset verohallituksen asiasta antamien ohjeiden mukaisesti.

### **20 § Ammattiyhdistysjäsenmaksut**

Työnantaja pidättää, mikäli työntekijä on antanut siihen valtuutuksen, Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n jäsenmaksut ja tilittää ne palkanmaksukausittain liiton nimeämille pankkitileille. Pidättäminen suoritetaan siten kuin Suomen Työnantajain Keskusliiton ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön 13.1.1969 allekirjoittamassa sopimuspöytäkirjassa on erikseen sovittu. Työntekijälle annetaan

kalenterivuoden tai työsuhteen päätyttyä verotusta varten todistus pidätetystä summasta.

## 21 § Ryhmähenkivakuutus

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

## 22 § Luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu

Luottamusmiehelle maksetaan yleissopimuksen 4 luvun tarkoittamaa lisäkorvausta kuukausittain seuraavasti:

Työntekijöiden lukumäärä	Korvaus/kk
--------------------------	------------

10 tai enemmän	111 euroa
----------------	-----------

Työsuojeluvaltuutetulle maksetaan 70 % luottamusmiehelle maksettavasta korvauksesta. Korvauksen maksaminen edellyttää, että työsuojeluvaltuutetun edustamien työntekijöiden lukumäärä on vähintään 20.

Luottamusmiehellä ja työsuojeluvaltuutetulla on oikeus tehtäviensä hoitamiseksi käyttää yrityksessä käytössä olevia henkilökohtaisia viestintävälineitä (sähköposti, puhelin ja fax). Luottamusmiehellä on oikeus näitä välineitä käyttäen tarjota ammattiosaston ja liiton jäsenyyttä.

## 23 § Työrauhavelvoite

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

2. Kaikki työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat tähän työehtosopimukseen ja palkkaliitteeseen kokonaisuudessaan tai joihinkin niiden yksityiseen määräykseen, ovat kielletyt.

## 24 § Neuvottelujärjestys

Tämän sopimuksen tulkintaa tai rikkomista koskevista erimielisyyksistä on työrauha säilyttäen neuvoteltava työnantajan ja työntekijäin luottamusmiehen kesken ja, ellei tässä sovintoa synny, asianomaisten liittojen kesken. Jollei yksimielisyyteen näin päästä, voi kumpikin sopijapuoli saattaa asian työtuomioistuimen ratkaistavaksi. Niissä tapauksissa, jolloin paikalliset neuvottelut eivät johda tulokseen, ja toinen osapuoli haluaa alistaa asian liittojen ratkaistavaksi, on asiasta (mikäli mahdollista), laadittava muistio,

jonka molemmat osapuolet allekirjoittavat ja jossa on lyhyesti mainittu erimielisyyttä koskeva asia ja tosiseikat sekä molempien osapuolten kanta.

## **25 § Paikallinen sopiminen**

Työehtosopimusmääräyksissä mainittu paikallinen sopiminen on mahdollista työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti joko työnantajan ja työntekijän kesken tai 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 voimassaoleva tai vähintään 9 kuukaudeksi sovittu määräaikainen sopimus voidaan irtisanoa 3 kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, määräaikainen sopimus kuitenkin vasta 9 kuukauden kuluttua sopimuksen voimaantulosta.

Sopimus on tehtävä kirjallisena. Paikallinen sopimus on voimassa olevan työehtosopimuksen osa.

## **26 § Muita määräyksiä**

1. Työntekijän tulee noudattaa vaiteliaisuutta työnantajan liiketoimintaan liittyvissä asioissa.
2. Työntekijän on noudatettava liikkeessä kulloinkin voimassa olevia ohjesääntöjä, mikäli ne eivät ole ristiriidassa tämän sopimuksen kanssa.

## **27 § Sopimuksen voimassaoloaika**

Tämä sopimus on liitteineen voimassa 1. päivästä syyskuuta 2010 toukokuun 31. päivään 2012 ja sen jälkeen vuoden kerrallaan, ellei sitä viimeistään kahta kuukautta ennen sen päättymistä ole kummaltakaan puolelta kirjallisesti irtisanottu.

## **28 § Sopimuskappalet**

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

Helsingissä 7. päivänä lokakuuta 2010

PALVELUALOJEN TOIMIALALIITTO ry

PALVELUALOJEN AMMATTILIITTO PAM ry

## **PALKKALIITE**

Makuuni Oy:tä koskevan työehtosopimuksen 8 §:n mukainen palkkaliite:

### **1 § Tuntipalkan määrittely**

Työntekijän palkka määritellään tehtävän vaativuuden, henkilön työkokemuksen ja koulutuksen perusteella. Lisäksi otetaan mahdollisuuksien mukaan huomioon se, miten hyvin työntekijä on suoriutunut hänelle uskotuista tehtävistä.

Palkan määrittelyssä käytetään oheisia tyyppitehtäväkuvauksia sekä henkilökohtaisia palkanmääräytymisperusteita. Mikäli työtehtävien vaativuudessa ja/tai työntekijän henkilökohtaisissa palkanmääräytymisperusteissa tapahtuu olennainen ja pysyvä muutos, tulee palkan määrittely suorittaa uudelleen.

Palkkausjärjestelmän toimivuuden varmistamiseksi liitot suosittelevat, että työntekijän palkkaperusteet tarkastetaan työnantajan ja työntekijän välisissä kehityskeskusteluissa kerran vuodessa.

### **2 § Tyypitehtäväkuvaukset**

TASO 1: Myyjä

Osa-aikainen myyjä toimii asiakaspalvelutehtävissä hoitaen videoelokuvien vuokraukseen ja oheistuotteiden myyntiin liittyviä rutiiniluonteisia tehtäviä. Myyjä ottaa vastaan tavarantoimituksia, tarkastaa ja kuittaa lähetykset, järjestää videoelokuvakasetit vuokrauskuntoon ja pitää huolen oheistuoteosaston siisteydestä. Osa-aikaisen videovuokraamon myyjän keskeisin työtehtävä on asiakaspalvelu. Hän osaa käyttää liikkeen kassakonetta sekä tietokonetta sekä selviytyy itsenäisesti liikkeen hoidosta. Osa-aikaisella myyjällä on kassavastuu oman työvuoronsa osalta.

TASO 2: Vastuumyyjä

Vastuumyyjä hoitaa omavastuullisesti jotain liikkeen keskeistä toimintoa: palauttamatta jääneiden elokuvakasettien perintää, irtokarkkiosastoa ja/tai muuta esimiesasemassa olevan päällikkötason henkilön määräämää tehtävää. Jos liikkeessä toimii vastuumyyjä, on hän samalla liikkeen myymäläpäällikön varahenkilö sekä liikkeen vastuullinen hoitaja silloin, kun liikkeessä ei ole myymäläpäällikköä paikalla tai lainkaan nimitettynä.

### **3 § Henkilökohtaiset palkanmääräytymisperusteet**

Työntekijän kokonaispalkan määräytymiseen vaikuttavat tehtävän vaativuuden lisäksi myös henkilön työsuoritus, ammattitaito ja henkilökohtaiset ominaisuudet. Palvelualalla hyvä asiakaspalvelu on keskeinen työn laatua määrittävä tekijä, joten sosiaalisten taitojen huomioonottaminen palkkauksessa on sopijapuolten

käsityksen mukaan eräs kannustavan palkkauksen keskeinen tekijä. Henkilökohtaisilla perusteilla tapahtuvalla palkkojen porrastuksella on tarkoitus kannustaa ja palkita henkilöä hyvästä työsuorituksesta ja ammattitaidon kehittämisestä. Arvioinnin oikeudenmukaisuus saavutetaan luotettavimmin järjestelmällisellä arvioinnilla, jossa kiinnitetään huomiota ainakin seuraaviin seikkoihin:

Työsuoritus:

- määrä
- laatu
- tulos
- vastuullisuus.

Ammattitaito:

- työn hallitseminen
- koulutus ja kokemus työn vaatimiin tietoihin ja taitoihin
- käytettävyys/monipuolisuus
- ammattitaidon kehittäminen ja ylläpito.

Henkilökohtaiset ominaisuudet:

- luotettavuus
- täsmällisyys
- vuorovaikutustaidot/yhteistyökyky.

Liittojen käsityksen mukaan henkilökohtaiset palkanlisät tulisi oikeudenmukaisuus-vaatimuksen täyttämiseksi mahdollisuuksien mukaan sitoa ennalta määrättyihin, numeerisesti mitattaviin tavoitteisiin, joiden täyttymisestä nämä palkanlisät tulisi ennen muuta maksaa. Oikeudenmukainen kannustava palkkausjärjestelmä on avoin, syrjimätön, mitattaviin suureisiin perustuva. Tavoitteet tulee asettaa niin, että työntekijä pääsee itse mahdollisimman paljon suoraan vaikuttamaan tuloksiin.

#### 4 § Palkkaryhmittely

Täysin työkykyisten 18 vuotta täyttäneiden työntekijöiden palkan tulee työn vaativuuden mukaan eri palkkatasoilla olla vähintään:

Vähimmäispalkat (euroa/tunti) 1.9.2010 lukien:

	Myyjä:	Vastuumyyjä:
1. vuotena	7,26	8,12
3. vuotena	7,47	8,67
5. vuotena	7,91	9,21
8. vuotena	8,12	9,64

Iltalisä	0,75
Yölisä	1,41

Henkilökohtaisia palkkoja korotetaan 1,0 % 1.9.2010 alkaen.

Vähimmäispalkat (euroa/tunti) 1.1.2011 lukien:

	Myyjä:	Vastuumyyjä:
1. vuotena	7,30	8,16
3. vuotena	7,51	8,71
5. vuotena	7,95	9,26
8. vuotena	8,16	9,69

Iltalisä	0,77
Yölisä	1,43

Henkilökohtaisia palkkoja korotetaan 0,5 % 1.1.2011 alkaen.

Paikallisesti voidaan sopia, että tehtäväluokitusten 2. mukaiset korotukset voidaan maksaa kuukausikorvauksena.

Harjoittelijan palkka on 2 ensimmäisen kuukauden ajalta 70 % vähimmäispalkasta. Sen jälkeen maksetaan vähintään 1. vuoden palkkaa vastaava tuntipalkka.

Alle 18-vuotiaiden työntekijöiden tehtäväkohtainen palkka on harjoitteluajan jälkeen vähintään 85 % tehtäväkohtaisesta palkasta.

## 5 § Iltai-, lauantai-, ja yötyö

Iltalisää maksetaan kello 20.00 – 01.00 välisenä aikana tehdystä työstä. Lauantaina iltalisä maksetaan kello 18.00 alkaen. Kello 01.00 – 06.00 välisenä aikana tehdystä työstä maksetaan yölisää. Lisät ovat saman suuruisia arkisin ja sunnuntaisin.

Em. lisiä ei makseta yli- eikä hätätyöstä.

## 6 § Tilapäinen siirto toiseen työhön

Jos työntekijä siirretään tilapäisesti vaativampaan työhön ja siirto jatkuu yhtäjaksoisesti yli kahden viikon, maksetaan työntekijälle sen yli menevältä ajalta palkka sen palkkatason mukaan, mihin hänet on siirretty. Siirron toistuessa kuukauden kuluessa ensimmäisen siirron päättymisestä maksetaan tässä pykälässä tarkoitettu siirrosta heti korkeampi palkka.

Tämä säännös ei kuitenkaan koske harjoittelijoita eikä uuteen tehtävään koulutettavia.

**7 §****Voimassaoloaika**

Voimassaoloaika on sama kuin varsinaisen työehtosopimuksen.

Helsingissä, 7. päivänä lokakuuta 2010

PALVELUALOJEN TOIMIALALIITTO RY

PALVELUALOJEN AMMATTILIITTO PAM RY

## ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

**Aika** 7.10.2010

**Paikka** Helsinki, liiton neuvotteluhuoneisto

**Läsnä** Palvelualojen Toimialaliiton ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n edustajat

### 1 § **Sopimuksen voimassaolo**

Todettiin, että Palvelualojen Toimialaliiton ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n välinen Makuuni Oy:tä koskeva työehtosopimus on sovittu ajaksi 1.9.2010 – 31.5.2012.

### 2 § **Palkkaratkaisu**

#### **Palkankorotukset 2010**

Henkilökohtaisia palkkoja korotetaan 1.9.2010 lukien yleiskorotuksella, jonka suuruus on 1,0 prosenttia.

#### **Palkankorotukset 2011**

Henkilökohtaisia palkkoja korotetaan 1.1.2011 lukien yrityskohtaisella erällä, jonka suuruus on 0,5 prosenttia. Ilta- ja yölisää korotetaan 1.1.2011 lukien 2 sentillä tunnilta.

Osapuolet neuvottelevat 1.8.2011 mennessä 1.9.2011 toteutettavista palkkojen tarkistuksista. Mikäli 1.9.2011 toteutettavien palkantarkistusten osalta ei 1.8.2011 tai osapuolten sopimaan muuhun ajankohtaan mennessä päästä yksimielisyyteen, voi kumpikin osapuoli irtisanoa tämän sopimuksen päättymään 31.8.2011.

Vähimmäispalkat 1.9.2010 ja 1.1.2011 lukien ovat työehtosopimuksen palkkaliitteessä.

### 3 § **Tasa-arvon toteutuminen**

Tasa-arvon edistämistä ja tasa-arvosuunnitelman laatimista koskevat määräykset on kirjattu lakiin naisten ja miesten tasa-arvosta 8.8.1986/609.

### 4 § **Väkivallan uhkatilanteet**

Työnantaja tiedottaa jäsenliikkeiden henkilöstölle menettelytavoista väkivallan uhkatilanteissa.

**5 § Voimassaolo**

Tämän pöytäkirjan voimassaoloaika on sama kuin varsinaisen työehtosopimuksen. Makuuni-ketjuun kuuluvat Palvelualojen Toimialaliittoon järjestäytyneet työnantajat voivat soveltaa tätä työehtosopimusta työsuhteissaan.

**6 § Pöytäkirjan tarkastus**

Tämä pöytäkirja katsotaan sopijapuolten allekirjoituksilla tulleen heti tarkastetuksi ja hyväksytyksi.

PALVELUALOJEN TOIMIALALIITTO ry

PALVELUALOJEN AMMATTILIITTO PAM ry

## **Sairausajan palkanmaksuun liittyvät menettelytapaohjeet:**

### **1 Työkyvyttömyyden toteaminen**

Työkyvyttömyys todetaan työnantajan hyväksymän selvityksen perusteella, vaadittaessa yrityksen työterveyslääkäriin tai muulla työnantajan hyväksymällä lääkärintodistuksella.

Taannehtiva lääkärintodistus hyväksytään, mikäli lääkäri on kirjoittanut todistukseen hyväksyttävät perusteet taannehtivuudelle.

Terveystieteiden tai sairaanhoitajan antama todistus katsotaan hyväksyttäväksi todistukseksi enintään kolme kalenteripäivää kestävänsä sairaustapauksen osalta jos:

- työnantaja ei ole järjestänyt lakisääteistä laajempaa ja lääkäripalvelut kattavaa työterveyshuoltoa,
- työntekijä ei ole pyynnöstä huolimatta saanut vastaanottoaikaan julkisen terveydenhuollon piiriin kuuluvalta lääkäriltä ja työntekijä on toimittanut tästä selvityksen työnantajalle, ja
- kyseessä on epidemialuontoinen sairaus (esim. flunssa tai vatsatauti).

### **2 Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet**

Työnantaja on velvollinen maksamaan sairausajan palkkaa, kun sairausajan palkan perusteet ja määrä on hyväksyttävästi selvitetty.

Mikäli työnantaja ei ole hyväksynyt työntekijän esittämää lääkärintodistusta, on hänellä oikeus osoittaa työntekijä nimetyn lääkärin tarkastettavaksi. Tällöin työnantaja suorittaa lääkärintodistuksen hankkimisesta aiheutuvat kustannukset.

Lääkärintodistuksiin liittyvät epäselvyydet selvitetään työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

### **3 Yrityksen työterveyspalvelujen hyväksikäytön tulee olla ensisijaista**

Työntekijän tulee käydä ensisijaisesti yrityksen työterveyslääkäriin vastaanotolla.

Muun lääkärin kuin työterveyslääkärin antama todistus työkyvyttömyydestä kelpaa perusteeksi sairausajan palkan maksamiselle, mikäli työntekijä esittää työnantajalle hyväksyttävän syyn muun lääkärin käyttöön.

#### **4 Luottamusmiesten tulee ohjata työntekijöitä työehtosopimuksen säännösten oikeaan soveltamiseen ja pyrkiä omalta osaltaan ehkäisemään väärinkäytöksiä**

Työnantajan ja luottamusmiesten tulee yhdessä pyrkiä ohjaamaan työntekijöitä työehtosopimuksen sairausajan palkkaa koskevien määräysten oikeaan soveltamiseen.

Uusille työntekijöille asiaa koskevaa valistusta ja ohjausta on suositeltavaa jakaa heti työsuhteen alkaessa.

Sekä työnantaja- että työntekijäpuolen edun mukaista on sairauspoissaolojen saaminen mahdollisimman vähäisiksi.

On suositeltavaa, että paikalliset osapuolet yhdessä seuraavat työpaikan sairauspoissaolojen kehitystä ja tarvittaessa etsivät keinoja niiden vähentämiseksi.

#### **5 Selvä väärinkäyttö on työsopimuksen purkamisperuste**

Mikäli sairausajan palkkaetuja käytetään tahallaan väärin, ei sairausajan palkkaa luonnollisestikaan makseta. Tahallinen väärinkäyttö saattaa lisäksi johtaa työsopimuslain säännösten perusteella tapahtuvaan työsopimuksen päättämiseen.

#### **6 Sairastumisesta tulee tehdä ilmoitus työnantajalle ennen työvuoron alkua, milloin se on mahdollista**

Työntekijän tulee ilmoittaa sairastumisestaan lähimmälle esimiehelleen tai työnantajan ilmoittamalle muulle henkilölle jo ennen työvuoron alkua, milloin se olosuhteet huomioon ottaen on mahdollista. Tähän liittyvät menettelytavat työnantajan tulee saattaa työntekijöiden tietoon.

Ajoissa tehty ilmoitus on tärkeä sen vuoksi, että työpaikalla jo työvuoron alkaessa tiedetään, onko joku mahdollisesti poissa ja miten poissaolotapauksessa työt sinä päivänä järjestetään.

Jos työntekijä tahallisesti laiminlyö ilmoittaa viipymättä sairastumisestaan työnantajalle, alkaa sairausajan palkan maksuvelvollisuus aikaisintaan sinä päivänä, jona ilmoitus on tehty.

**7 Vapaa-ajan harrastusten aiheuttamien vammojen käsittely järjestelmässä**

Esimerkiksi urheilusta johtuvat, varsinkin vaikeammanasteiset vammat aiheuttavat toistuessaan työnantajalle lisääntyviä sairausajan palkkakustannuksia ja vaikeuksia työntekijän työhön sijoittamisessa.

Liitot kiinnittävät paikallisten osapuolten huomiota yllä mainittujen ongelmien ennalta ehkäisemiseen ja vähentämiseen.

**8 Sairauspoissaolojen ennaltaehkäisy**

Liitot kiinnittävät paikallisten osapuolten huomiota sairauspoissaolojen ennalta ehkäisevään toimintaan.

## TYÖSOPIMUS

### Työsopimuksen tekijät (nimi ja osoite)

Työnantaja \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Työntekijä \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Henkilötunnus \_\_\_\_\_

### Työsopimuksen voimassaolo

Työsuhteen alkamispäivä

\_\_\_\_\_

Työsuhde on voimassa

( ) toistaiseksi

( ) määräajan;

\_\_\_\_\_

-kesto

\_\_\_\_\_

-peruste

**Koeaika** \_\_\_\_\_ kuukautta

(enintään 4 kuukautta ja enintään puolet määräaikaisen työsopimuksen kestosta)

### Pääasiallinen työtekopaikka

\_\_\_\_\_

### Pääasialliset tehtävät työsuhteen alkaessa

\_\_\_\_\_

Työntekijä on velvollinen tarvittaessa tekemään muutakin työnantajan toimialaan kuuluvaa työtä

### Palkkaus (työsuhteen alkaessa)

Palkka \_\_\_\_\_ euroa kuukaudessa / tunnissa

Palkkataso \_\_\_\_\_ (1 tai 2)

Palkanmaksukausi ( ) kuukausi  
( ) muu, mikä? \_\_\_\_\_

Työsuhteen päättyessä on lopputilin maksamisen edellytyksenä, että työntekijä palauttaa työnantajalle kaikki työnantajan hänelle luovuttamat varusteet, avaimet ja laitteet

### **Työaika**

Säännöllinen työaika on \_\_\_\_\_ tuntia vuorokaudessa

\_\_\_\_\_ tuntia viikossa

Osa-aikatyössä säännöllinen työaika on keskimäärin \_\_\_\_\_ tuntia viikossa

### **Sovellettava työehtosopimus**

Palvelualojen Toimialaliitto ry:n ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n välinen Makuuni Oy:tä koskeva työehtosopimus

### **Yleiset ehdot**

Työsuhteessa noudatetaan molemmin puolin palkka-, työaika-, vuosiloma-, irtisanomisaika- ja muiden ehtojen osalta voimassa olevia lakeja ja edellä mainittua työehtosopimusta, ellei tässä sopimuksessa ole sovittu työntekijälle paremmista ehdoista

### **Muut työsuhteessa noudatettavat ehdot**

---

---

---

Tähän työsopimukseen tehtävistä muutoksista sovitaan kirjallisesti erillisellä liitteellä.

Tätä työsopimusta on tehty kaksi samasanaista kappaletta, yksi kummallekin osapuolelle

### **Paikka ja aika**

\_\_\_\_\_ .\_\_\_\_\_.20\_\_\_\_\_

### **Allekirjoitukset**

\_\_\_\_\_  
Työnantaja

\_\_\_\_\_  
Työntekijä

## **PÖYTÄKIRJA TYÖLLISTYMISEN JA MUUTOSTURVAN TOIMINTAMALLISTA**

- 1 Sovittiin, että liitteenä olevat sopimusmääräykset työllistymisen ja muutosturvan toimintamallista tulevat voimaan allekirjoittaneiden liittojen välillä 16.2.2005.
  
- 2 Todettiin, että työvoimaviranomaiset pyrkivät osaltaan toimimaan työllistymisen ja muutosturvan toimintamallin mukaisesti heti 16.2.2005 alkaen.  
Työllistymisohjelmaa ja koulutustukea koskeva lainsäädäntö on valmisteilla ja on tarkoitettu tulemaan voimaan mahdollisimman pikaisesti.  
  
Todettiin, että työllistymisohjelmaa ja korotettua koulutustukea koskevia sopimusmääräyksiä voidaan soveltaa täysimääräisesti vasta niitä koskevan lainsäädännön voimaantulon jälkeen.
  
- 3 Todettiin, että yhteistoimintamenettelyä koskevilla määräyksillä ei muuteta yhteistoimintalain 2 §:n mukaista soveltamisalaa.

Helsingissä helmikuun 4. päivänä 2005

PALVELUALOJEN TOIMIALALIITTO RY

PALVELUALOJEN AMMATTILIITTO PAM 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 taloudellisin tai tuotannollisin perustein suoritetusta 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 työvoimapolitiittiseen 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 pyydettyessä esitettävä luotettava selvitys vapaan perusteesta.