



Teknolohiateollisuuden työnantajat ry:n ja Ylemmät toimihenkilöt YTN ry:n välisen Teknolohiateollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimusta koskevan työriidan ratkaisemiseksi ja Ylemmät toimihenkilöt ry:n ajalle 15.-17.2.2023 ilmoittaman työnseisauksen peruuttamiseksi teen seuraavan

sovintoehdotuksen

Ylemmät toimihenkilöt YTN ry ja Teknolohiateollisuuden työnantajat ry uudistavat Teknolohiateollisuuden ylempää toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen ajalle xx.x.2023–30.11.2024 liitteessä todetuin muutoksin.

Tämä sovintoehdotus on kokonaisuus, joka on hyväksyttävä tai hylättävä sellaisenaan.

Vastaukset sovintoehdotukseen jätetään kirjallisesti valtakunnansovittelijan toimistossa 8.2.2023 klo 13.

Helsingissä 7. päivänä helmikuuta 2023

Anu Sajavaara
Valtakunnansovittelija

Liite: Teknolohiateollisuuden ylempää toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus xx.x.2023–30.11.2024

PALKKARATKAISU

PALKANTARKISTUKSET VUONNA 2023

Neuvottelut palkkaratkaisusta ja sen perusteista

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne sekä kustannuskilpailukyky markkinoilla. Hyvissä ajoin ennen paikallisten neuvotteluiden aloittamista työnantaja toimittaa luottamushenkilölle tarvittavat tiedot yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanteesta sekä näiden ennakoitavasta kehityksestä. Neuvotteluiden pohjaksi on tarkoituksenmukaista toimittaa tietoa myös palkkaratkaisua koskevan esityksen perusteista.

Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu, joka voi poiketa tämän työehtosopimuksen mukaisesta kustannusvaikutuksesta ja rakenteesta. Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta sekä tuottavuuden kehittymistä työpaikalla.

1. Paikallinen palkkaratkaisu

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään luottamushenkilön kanssa tai ellei luottamushenkilöä ole valittu, ylempien toimihenkilöiden kanssa heidän yhdessä sopimallaan tavalla. Sopimus tehdään kirjallisesti 15.3.2023 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.

Luottamushenkilöllä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa palkankorotusten jälkeen selvitys paikallisesti sovitun palkkaratkaisun kohdentamisesta. Ellei paikallisen sopimuksen yhteydessä ole toisin sovittu, selvityksestä tulee käydä ilmi ylempien toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä ylempien toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä (ylempien toimihenkilöiden palkkasumma ennen korotusta ja palkkasumma korotuksen jälkeen). Selvityksen antamisessa tulee huomioida yksityisyyden suojaa koskevat säännökset.

2. Palkantarkistuksen toteutustapa, ellei paikallista palkkaratkaisua

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta kohdan 1 mukaisesti, vuoden 2023 palkantarkistukset toteutetaan jommallakummalla alla olevista tavoista (A tai B). Palkantarkistuksen toteuttamistavasta (A tai B) sovitaan luottamushenkilön kanssa tai ellei luottamushenkilöä ole valittu, ylempien toimihenkilöiden kanssa heidän yhdessä sopimallaan tavalla. Jos sopimukseen ei päästä, työnantaja toteuttaa palkkaratkaisun vaihtoehdon A mukaisesti.

Vaihtoehto A

Työnantaja toteuttaa vuonna 2023 palkkaratkaisun, jonka kokonaiskustannusvaikutus on 4,5 %. Palkkaratkaisu koostuu kertakorvauksesta (kustannusvaikutus 1,0 %) sekä työnantajan palkkapolitiikan mukaan toteutettavista palkantarkistuksista (kustannusvaikutus 3,5 %). Palkkaratkaisu toteutetaan seuraavasti:

Kertakorvaus

Ylemmälle toimihenkilölle maksetaan kertakorvauksena 12,5 % laskettuna hänen helmikuun kuukausipalkasta luontoisetuineen. Kertakorvaus ei korota ylemmälle toimihenkilölle maksettavaa palkkaa.

Kertakorvauksen maksaminen edellyttää, että ylemmän toimihenkilön yhdenjaksoinen työsuhte on alkanut viimeistään 1.2.2023 ja on voimassa kertakorvauksen maksuajankohtana. Osa-aikaisessa työsuhteessa olevalle kertakorvaus lasketaan sovitun työajan ja täyden työajan suhteessa. Kertakorvaus maksetaan maaliskuun 2023 säännöllisenä palkanmaksupäivänä.

Palkantarkistukset

Kertakorvauksen lisäksi työnantaja toteuttaa 3,5 % kustannusvaikutteisen palkantarkistuksen yrityksessä noudatettavan palkkapolitiikan mukaisesti viimeistään 1.4.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta. Kustannusvaikutus (3,5 %) lasketaan ylempien toimihenkilöiden maaliskuun palkkasummasta luontoisetuineen. Palkankorotuksia kohdistaessaan työnantajan tulee varmistaa, että jokaisen ylemmän toimihenkilön palkka luontoisetuineen korottuu vähintään 2,5 %.

Palkantarkistuksen tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista sekä oikaista mahdollisia vinoumia. Ylempien toimihenkilöiden ammattitaidon ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisen korotusten jakamisessa.

Luottamushenkilöllä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa palkankorotusten jälkeen selvitys työnantajan toteuttaman palkkaratkaisun kohdentamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi ylempien toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä ylempien toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä (ylempien toimihenkilöiden palkkasumma ennen korotusta ja palkkasumma korotuksen jälkeen).

Vaihtoehto B

Työnantaja toteuttaa palkkaratkaisun yrityksessä noudatettavan palkkapolitiikan mukaisesti viimeistään 1.4.2023 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Palkantarkistuksen tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista sekä oikaista mahdollisia vinoumia.

Ylemmälle toimihenkilölle selvitetään hänen henkilökohtaisen palkantarkistuksensa suuruus ja perusteet kahden kuukauden kuluessa palkantarkistuksen toteuttamisesta, kuitenkin viimeistään 31.8.2023. Selvitys annetaan jokaiselle ylemmälle toimihenkilölle riippumatta siitä, onko ylempi toimihenkilö saanut korotuksen.

Luottamushenkilöllä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa palkantarkistuksen jälkeen selvitys työnantajan toteuttaman palkkaratkaisun kohdentamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi ylempien toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus, ylempien toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä (ylempien toimihenkilöiden palkkasumma ennen korotusta ja palkkasumma korotuksen jälkeen) sekä pääasialliset periaatteet korotusten kohdentamisessa.

PALKANTARKISTUKSET VUONNA 2024

Neuvottelut palkkaratkaisusta ja sen perusteista

Palkkaratkaisusta neuvotellaan paikallisesti ottaen huomioon yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanne sekä kustannuskilpailukyky markkinoilla. Hyvissä ajoin ennen paikallisten neuvotteluiden aloittamista työnantaja toimittaa luottamushenkilölle tarvittavat tiedot yrityksen tai työpaikan talous-, tilauskanta- ja työllisyystilanteesta sekä näiden ennakoitavasta kehittymisestä. Neuvotteluiden pohjaksi on tarkoituksenmukaista toimittaa tietoa myös palkkaratkaisua koskevan esityksen perusteista.

Paikallisten neuvottelujen tarkoituksena on löytää kunkin yrityksen tai työpaikan tilannetta ja tarpeita vastaava palkkaratkaisu, joka voi poiketa tämän työehtosopimuksen mukaisesta kustannusvaikutuksesta ja rakenteesta. Tavoitteena on myös tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta sekä tuottavuuden kehittymistä työpaikalla.

1. Paikallinen palkkaratkaisu

Paikallisessa palkkaratkaisussa sovittavia asioita ovat palkantarkistusten toteutustapa, ajankohta ja suuruus. Sopimus tehdään luottamushenkilön kanssa tai ellei luottamushenkilöä ole valittu, ylempien toimihenkilöiden kanssa heidän yhdessä sopimallaan tavalla. Sopimus tehdään kirjallisesti 19.1.2024 mennessä, ellei käsittelyajan jatkamisesta sovita.

Luottamushenkilöllä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa palkankorotusten jälkeen selvitys paikallisesti sovitun palkkaratkaisun kohdentamisesta. Ellei paikallisen sopimuksen yhteydessä ole toisin sovittu, selvityksestä tulee käydä ilmi ylempien toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä ylempien toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä (ylempien toimihenkilöiden palkkasumma ennen korotusta ja palkkasumma korotuksen jälkeen). Selvityksen antamisessa tulee huomioida yksityisyyden suojaa koskevat säännökset.

2. Palkantarkistuksen toteutustapa, ellei paikallista palkkaratkaisua

Mikäli paikallista palkkaratkaisua ei saavuteta kohdan 1 mukaisesti, vuoden 2024 palkantarkistukset toteutetaan jommallakummalla alla olevista tavoista (A tai B). Palkantarkistuksen toteuttamistavasta (A tai B) sovitaan luottamushenkilön kanssa tai ellei luottamushenkilöä ole valittu, ylempien toimihenkilöiden kanssa heidän yhdessä sopimallaan tavalla. Jos sopimukseen ei päästä, työnantaja toteuttaa palkkaratkaisun vaihtoehdon A mukaisesti.

Vaihtoehto A

Työnantaja toteuttaa vuonna 2024 palkkaratkaisun, jonka kokonaiskustannusvaikutus on 2,5 %. Palkkaratkaisu toteutetaan seuraavasti:

Palkantarkistukset

Työnantaja toteuttaa 2,5 % kustannusvaikuttaisen palkantarkistuksen yrityksessä noudatettavan palkkapolitiikan mukaisesti viimeistään 1.2.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta. Kustannusvaikutus (2,5 %) lasketaan ylempien toimihenkilöiden tammikuun palkkasummasta luontoisetuineen. Palkankorotuksia kohdistaessaan työnantajan tulee varmistaa, että jokaisen ylemmän toimihenkilön palkka luontoisetuineen korottuu vähintään 1,3 %.

Palkantarkistuksen tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista sekä oikaista mahdollisia vinoumia.

Ylempien toimihenkilöiden ammattitaidon ja työssä suoriutumisen tulee olla ohjaavana tekijänä henkilökohtaisen korotusten jakamisessa.

Luottamushenkilöllä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa palkankorotusten jälkeen selvitys työnantajan toteuttaman palkkaratkaisun kohdentamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi ylempien toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus sekä ylempien toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä (ylempien toimihenkilöiden palkkasumma ennen korotusta ja palkkasumma korotuksen jälkeen).

Vaihtoehto B

Työnantaja toteuttaa palkkaratkaisun yrityksessä noudatettavan palkkapolitiikan mukaisesti viimeistään 1.2.2024 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta.

Palkantarkistuksen tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja palkkaporrastusta, tuottavuuden kehittymistä työpaikalla, työnantajan palkkapolitiikan toteuttamista sekä oikaista mahdollisia vinoumia.

Ylemmälle toimihenkilölle selvitetään hänen henkilökohtaisen palkantarkistuksensa suuruus ja perusteet kahden kuukauden kuluessa palkantarkistuksen toteuttamisesta, kuitenkin viimeistään 31.8.2024. Selvitys annetaan jokaiselle ylemmälle toimihenkilölle riippumatta siitä, onko ylempi toimihenkilö saanut korotuksen.

Luottamushenkilöllä on oikeus saada kohtuullisessa ajassa palkantarkistuksen jälkeen selvitys työnantajan toteuttaman palkkaratkaisun kohdentamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi ylempien toimihenkilöiden lukumäärä, kuinka moni on saanut korotuksen, keskimääräisen korotuksen suuruus, ylempien toimihenkilöiden palkankorotusten kokonaismäärä (ylempien toimihenkilöiden palkkasumma ennen korotusta ja palkkasumma korotuksen jälkeen) sekä pääasialliset periaatteet korotusten kohdentamisessa.

Työehtosopimuksen mukaisia luottamushenkilön ja työsuojeluvaltuutetun kuukausikorvauksia korotetaan 3,5 %:lla 1.4.2023 ja 2,5 %:lla 1.2.2024.

TYÖEHTOSOPIMUS, TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT
SOVITUT TEKSTIT

ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

3 § Työehtosopimuksen kehittäminen ja koulutus

Liitot asettavat työryhmän, joka käsittelee jatkuvan neuvottelun periaatteen mukaisesti työehtosopimukseen liittyviä asioita pyrkien kehittämään yritysten kilpailukykyä ja ylempien toimihenkilöiden työehtoja ja ryhtyen mahdollisesti tarvittaviin toimenpiteisiin. Työryhmä edistää myös erimielisyysasioiden tehokasta käsittelyä keskittyen erityisesti erimielisyys- ja riita-asioihin liittyvien menettelytapojen selkiyttämiseen sekä pyrkii jatkuvasti ylläpitämään ja lujittamaan osapuolten välisiä hyviä neuvottelusuhteita ja yhteistoimintaa.

Työryhmän tavoitteena on sopimuskauden aikana edistää muutosneuvotteluihin ja lomautuksiin liittyvien velvoitteiden asianmukaista täyttämistä ja ennaltaehkäistä niihin liittyviä erimielisyyksiä. Tarkoituksen toteuttamiseksi liitot järjestävät yhdessä sovitulla tavalla koulutusta muutosneuvotteluista ja lomautuksista. Työryhmä selvittää lisäksi työlainsäädännön muutosten vaikutuksia työehtosopimukseen.

Liitot pitävät tärkeänä työhyvinvoinnin ja tuottavuuden edistämistä työpaikoilla. Tämän tavoitteen tukemiseksi työryhmän tehtävänä on selvittää ja pohtia sopimuskauden aikana keinoja työhyvinvoinnin ja tuottavuuden edistämiseksi työpaikoilla.

TES**4.3 Liukuva työaika**

Paikallisesti voidaan sopia liukuvan työajan järjestämisestä, liukuvan työajan liukumarajoista ja kertymästä työaikalaista poiketen, kuitenkin niin, että kertymä voi olla enintään 120 tuntia. Työaikalain mukainen liukuvan työajan seurantajakso on 12 kuukautta, ellei paikallisesti toisin sovita.

Pöytäkirjamerkintä:

Työnantaja ja ylempi toimihenkilö voivat sopia, että työajan plussaldoa vähennetään ylemmälle toimihenkilölle annettavalla palkallisella vapaa-ajalla. Työnantajan on ylemmän toimihenkilön sitä pyytäessä pyrittävä antamaan vapaa-aika kokonaisina työpäivinä. Toistaiseksi tehty liukuvaa työaikaa koskeva sopimus on irtisanottavissa päättymään työajan seurantajakson päättyessä. Vuotta pidempi määräaikainen sopimus voidaan irtisanoa 4 kuukauden kuluttua sopimuksen tekemisestä niin kuin toistaiseksi tehty sopimus.

TES**4.4 Lisä- ja ylityö**

Työaikalain mukainen työajan enimmäismäärän tasoittumisjakso on 12 kuukautta, ellei paikallisesti sovita lyhyemmästä tasoittumisjaksosta.

TES**5.1 Työmatkakustannusten korvaukset**

Ellei paikallisesti toisin sovita, ylemmän toimihenkilön tarpeelliset työmatkakustannukset korvataan kulukorvausten, päivärahojen sekä kilometrikorvausten osalta Verohallinnon vahvistamien verovapaiden matkakustannusten mukaan. Päivärahan maksamisen edellytyksenä kuitenkin on, että työntekemispaiikka sijaitsee vähintään 40 kilometrin etäisyydellä ylemmän toimihenkilön vakituisesta työpaikasta ja asunnosta.

TES

7.2 Raskaus- ja vanhempainvapaa

Siirtymäsäännös

Tätä määräystä sovelletaan [x.x.xxxx = tes voimaantulosta] alkaen ylemmään toimihenkilöön, jonka oikeus raskaus- ja vanhempainrahaan määräytyy Kelan päätöksen mukaan 1.8.2022 voimaan tulleiden sairausvakuutuslain säännösten perusteella.

Raskaus- ja vanhempainvapaan palkka

Ylemmän toimihenkilön oikeus raskaus- ja vanhempainvapaaseen määräytyy työsopimuslain ja sairausvakuutuslain mukaan.

Synnyttävälle vanhemmalle, jonka työsuhde on yhdenjaksoisesti jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen laskettua synnytysaikaa, maksetaan yhdenjaksoisen raskaus- ja vanhempainvapaan ajalta kuukausipalkka luontoisetuineen ilman lisiä yhteensä enintään 72 arkipäivältä.

Ei-synnyttävälle vanhemmalle, jonka työsuhde on yhdenjaksoisesti jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen laskettua synnytysaikaa, maksetaan hänen vanhempainvapaansa ajalta kuukausipalkka luontoisetuineen ilman lisiä enintään vanhempainvapaan ensimmäiseltä 32 arkipäivältä. Ei-synnyttävällä vanhemmalla tarkoitetaan sairausvakuutuslain 9 luvun 5 §:n 1-3 momenteissa tarkoitettuja ei-synnyttäneitä vanhempaa, joka on lapsen huoltaja, lapsen vanhemmuuden tunnustanutta henkilöä sekä muun kuin aviopuolison lapsen adoptoinutta henkilöä.

Adoptiovanhemman oikeus palkkaan koskee lasta, joka ei ole täyttänyt 7 vuotta. Palkan edellytyksenä oleva työsuhteen yhdenjaksoinen kesto lasketaan adoptiolapsen hoitoonottopäivästä ja perheen sisäisen adoption kyseessä ollen ennen vanhemmaksi vahvistamispäivää.

Työnantajan oikeus päivärahoihin

Siltä ajalta, jolta työnantaja on maksanut ylemmälle toimihenkilölle edellä määrätyn raskaus- tai vanhempainvapaan palkan, työnantaja on oikeutettu nostamaan itselleen palautuksena ylemmälle toimihenkilölle lain tai sopimuksen perusteella tulevan päivärahan tai siihen verrattavan korvauksen taikka saamaan sen määrän takaisin ylemmältä toimihenkilöltä, ei kuitenkaan enempää kuin maksamansa määrä.

TES**8 Paikallinen yhteistoiminta ja erimielisyyksien ratkaiseminen****Vuoropuhelu**

Paikallisesti voidaan sopia, että yhteistoimintalain (1333/2021) 2 luvun mukainen jatkuva vuoropuhelu toteutetaan yhteisesti samaan yritysryhmään kuuluvien yritysten osalta.

Yhteistoimintalain tarkoituksen toteuttamiseksi liitot suosittelevat, että myös alle 30 työntekijän yrityksissä tai yhteisöissä työnantajan ja henkilöstön edustajan välisiä vuoropuhelua koskevia kokouksia järjestetään vähintään kaksi kertaa vuodessa.

IRTISANOMISSUOJASOPIMUS (TES LIITE 1)

4.1 Neuvottelumenettely

Jos yhteistoimintalain soveltamisalaan kuuluvalla työpaikalla syntyy tarve irtisanoa, lomauttaa tai osa-aikaistaa ylempiä toimihenkilöitä tai muuttaa työsopimuksen olennaista ehtoa yksipuolisesti, on työnantajan noudatettava yhteistoimintalain säännöksiä kuitenkin tässä kohdassa sovituin poikkeuksin.

Soveltamisohje:

Yhteistoimintalaki ei ole tämän sopimuksen osa. Tämän kohdan 4.1 määräykset ovat lakia täydentäviä ja niillä korvataan lain vastaavat kohdat.

Yhteistoimintalain 19 ja 23 §:istä poiketen yhteistoimintavelvoitteet katsotaan täytetyksi, kun asiaa on käsitelty yhteistoimintamenettelyssä kirjallisen neuvotteluesityksen tekemisen jälkeen etukäteen annettujen käytettävissä olevien tietojen pohjalta alla sovitun mukaisesti. Työnantajan on huolehdittava, että yhteistoimintalain 19 §:n mukaisesti ennen neuvotteluja annettavat käytettävissä olevat tiedot ovat riittäviä neuvottelujen aloittamiseksi.

Pöytäkirjamerkintä:

Neuvotteluesitykseen liitettävistä tiedoista on säädetty yhteistoimintalain 19 §:ssä.

4.1.1 Neuvotteluajat

- a) Työnantajan neuvotteluelvoite katsotaan täytetyksi, ellei muuta sovita, kun asiasta on neuvoteltu seitsemän päivän ajan neuvotteluesityksen tekemisestä, jos
 - neuvottelut koskevat alle kymmenen henkilön irtisanomista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista
 - neuvottelut koskevat lomauttamista
 - työnantajan palveluksessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti alle 30
 - työnantaja on yrityksen saneerauksesta annetussa laissa tarkoitetun saneerausmenettelyn kohteena.
- b) Työnantajan neuvotteluelvoite katsotaan täytetyksi, ellei muuta sovita, kun asiasta on neuvoteltu 21 päivän ajan neuvotteluesityksen tekemisestä, jos neuvottelut koskevat vähintään kymmenen henkilön irtisanomista, osa-aikaistamista tai työsopimuksen olennaisen ehdon yksipuolista muuttamista.

Pöytäkirjamerkintä:

*Liitot korostavat, että muutosneuvotteluiden sisällölliset vaatimukset määräytyvät yhteistoimintalain mukaan eikä pelkkä neuvotteluajan täytyminen vapauta niistä. Yhteistoimintalain mukaisia sisältövaatimuksia on käsiteltävä lain tarkoittamalla tavalla yhteis-
hengessä. Tämän toteuttamiseksi liittojen näkemyksen mukaan neuvottelukertoja tulee olla useampi. Muutosneuvottelujen tarkoituksena on yrittää löytää vaihtoehtoisia toteuttamiskelpoisia ratkaisuja yrityksen taloudellisen ja tuotannollisen tilanteen kehittämiseksi*

niin, että työvoiman mahdollisesta vähennyksestä yritykselle ja ylemmille toimihenkilöille aiheutuvat menetykset jäisivät mahdollisimman pieniksi.

Yhteistoimintalain mukaisen sisältövaatimuksen noudattamatta jättäminen voi johtaa hyvityksen maksamiseen ylemmälle toimihenkilölle lain 44 §:n mukaisesti.

4.1.3 Yrityssaneeraus

[Poistettiin alakohta 4.1.3.]

4.3.3 Lomautusilmoitusaika

Ellei toisin ole lomauttamisen yhteydessä sovittu, on lomautusilmoitusaika seitsemän päivää.

Lomautuksen ennakkoselvityksen antamisvelvollisuutta ei ole.

PÖYTÄKIRJA TYÖAIKAPANKEISTA (TES LIITE 4)

2. Työaikapankin käyttöönotto

Työaikapankkijärjestelmän käyttöönotosta ja yksityiskohdista sovitaan työnantajan ja luottamushenkilön välillä kirjallisesti. Työaikapankin käyttöönottosopimuksessa on sovittava ainakin

1. mitä sopimus koskee,
2. mistä osatekijöistä työaikapankki muodostuu,
3. säännöllisen vuorokautisen ja viikoittaisen työajan enimmäismäärät,
4. työaikasaldon säästämisen- ja lainaamisrajat, joiden puitteissa säännöllinen työaika voi pitemmällä ajanjaksolla vaihdella,
5. työajan tasoittumisjakson pituus,
6. työkyvyttömyyden vaikutuksesta työaikapankkivapaan käyttöön

Soveltamisohje:

Osatekijöiksi suositellaan sovittavaksi sellaisia työehtosopimuksen ja työaikalain mukaisia tekijöitä tai työehtosopimuksen ja vuosilomalain mukaisia vapaisiin liittyviä tekijöitä, joista sopimalla voidaan tehokkaasti toteuttaa työaikapankin tarkoitusta. Tällaisia tekijöitä ovat mm. työaikalain osatekijät, työajan lyhennysvapaat, säästövapaat, vuosilomapäivät, vapaana annettavaksi sovittu lomaraha tai sen osa sekä tulos-, bonus- tai voittopalkkio.

Sopimukseen tulee myös kirjata säännöllisen vuorokautisen ja/tai viikoittaisen työajan järjestämistä koskevat periaatteet sekä työajan järjestämiseen liittyvät ilmoitus- ja menettelytavat.

Työpäivän tai sitä pidemmän vapaan antamisajankohdasta sovitaan työnantajan ja ylemmän toimihenkilön kesken. Mikäli sopimukseen ei päästä, työnantajalla on työtilanteen niin edellyttäessä oikeus osoittaa ylemmälle toimihenkilölle työaikapankkivapaata pidettäväksi kerrallaan enintään viisi työpäivää kalenterivuodessa kuitenkin niin, että työaikapankkiin jää talletettua saldoa.