

***Keskusjärjestösopimus***

Luottamusmiessopimus PT-STTK

***Keskusjärjestösopimuksen nimi ruotsiksi***

***Keskusjärjestösopimuksen työnantajapuolen nimi***

Palvelutyönantajat ry

***Työnantajajärjestön nimi ruotsiksi***

Servicearbetsgivarna rf

***Keskusjärjestösopimuksen työntekijäpuolen nimi***

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry

***Työntekijäjärjestön nimi ruotsiksi***

Tjänstemannacentralorganisationen FTFC rf

***Keskusjärjestösopimuksen allekirjoituspäivämäärä***

31.05.2001

***Keskusjärjestösopimuksen voimaantulopäivämäärä***

01.06.2001

***Keskusjärjestösopimuksen päättymispäivämäärä***

Voimassa toistaiseksi

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

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

☛ Edunvalvonta

☛ Sopimustoiminta

☛ Keskusjärjestösopimukset

***Sopimuksen ylläpitäjän yhteystiedot:***

Palvelutyönantajat ry/Erja Nuottimäki

Eteläranta 10

00130 Helsinki

Puh. 09-17 2831

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

# Sisällysluettelo

1 § Soveltamisala.....	3
2 § Luottamusmies ja hänen tehtävänsä.....	3
3 § Valitseminen.....	3
4 § Työsuhdeturva .....	4
Syrjintäkielto .....	4
Irtisanomisperusteet.....	4
Ehdokassuoja.....	5
Jälkisuoja .....	5
Korvaukset.....	5
5 § Luottamusmiehelle annettavat tiedot .....	6
6 § Työstä vapautus ja säilytystilat .....	7
7 § Ansionmenetyksen korvaus.....	7
8 § Luottamusmiehen koulutus .....	8
9 § Neuvottelujärjestys.....	8
10 § Sopimusoikeus.....	9
11 § Sopimuksen voimassaolo .....	9

# STTK LUOTTAMUSMIESSOPIMUS PALVELUTYÖNANTAJAT

## 1 § Soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan Palvelutyönantajain jäsenyrityksissä STTK:n jäseninä olevien toimihenkilöjärjestöjen jäseniin, ellei 10 §:stä muuta johdu.

## 2 § Luottamusmies ja hänen tehtävänsä

Luottamusmiehen tulee olla kyseisen yrityksen palveluksessa ja yrityksen työehtosopimusosalalla työskentelevä toimihenkilö. Hänen tulee myös olla asianomaisen työehtosopimuksen solmineen toimihenkilöjärjestön jäsen.

Luottamusmiehen pääasiallisena tehtävänä on valvoa työehtosopimuksen ja työlainsäädännön noudattamista. Hän edustaa oman sopimusosalansa piiriin kuuluvia toimihenkilöitä kysymyksissä, jotka koskevat määräysten soveltamista, työnantajan ja toimihenkilöiden välisiä suhteita tai neuvottelu- ja yhteistoiminnan ylläpitämistä yrityksessä.

## 3 § Valitseminen

Yrityksen järjestäytyneet, asianomaisen toimihenkilöjärjestön jäseninä olevat toimihenkilöt valitsevat luottamusmiehen ja hänen mahdollisen varamiehensä vaalilla. Yrityksen erilliseen osaan voidaan valita luottamusmies tai alueellisesti hajautettuun yritykseen useampia luottamusmiehiä, siten kuin siitä liittojen välillä sovitaan.

Päälouottamusmiehen valintaperusteista sovitaan liittojen välillä erikseen.

Vaali voidaan estää työpaikalla työaikana siten, että kaikilla äänioikeutetuilla toimihenkilöillä on mahdollisuus osallistua vaaliin. Vaalista on ilmoitettava työnantajalle viimeistään 7 vuorokautta ennen vaalin toimittamista.

Valituista luottamusmiehistä ja heidän varamiehistään sekä luottamusmiestehtävän päättymisestä on työehtosopimukseen

sidotun yhdistyksen tai vaalin järjestäjän ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti.

Luottamusmiehen estyneenä ollessa hänen oikeutensa ja velvollisuutensa siirtyvät sijaisena toimivalle, työnantajalle ilmoitetulle varamiehelle. Saatuaan tiedon valituista luottamusmiehistä työnantajan tulee ensi tilassa antaa luottamusmiehelle kirjallinen ilmoitus siitä, kuka toimii vastaavana työnantajan edustajana.

Yrityksen tai sen osan toiminnan olennaisesti supistuessa tai laajentuessa tai liikkeen luovutuksen, sulautumisen tai niihin verrattavan olennaisen organisaatiomuutoksen johdosta saatetaan luottamusmiesorganisaatio mahdollisimman pian vastaamaan yrityksen tai sen osan muuttunutta rakennetta.

## **4 § Työsuhdeturva**

### **Syrjintäkielto**

Luottamusmiestä ei saa luottamusmiestehtävänsä vuoksi painostaa, erottaa työstä eikä muutoinkaan syrjiä. Luottamusmiestehtävän aikana tai sen johdosta häntä ei saa siirtää alempipaikkaiseen, vähempiarvoiseen tai luottamusmiestehtäviä selvästi vaikeuttavaan työhön.

Jos pääluottamusmieheksi valitun henkilön varsinainen työ vaikeuttaa pääluottamusmiestehtävien hoitamista on hänelle, ottaen huomioon yrityksen tai sen osan olosuhteet ja luottamusmiehen ammattitaito, järjestettävä muuta työtä. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa hänen ansionsa alentumista.

### **Irtisanomisperusteet**

Jos yrityksen työvoimaa vähennetään tai lomautetaan taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla, tällaista toimenpidettä ei saa kohdistaa pääluottamusmieheen, ellei yrityksen tai pääluottamusmiehen toimialueena olevan yrityksen osan toimintaa keskeytetä kokonaan. Mikäli yhteisesti todetaan, tai työnantaja voi muutoin näissä neuvotteluissa yksilöidysti osoittaa, ettei pääluottamusmiehelle voida

tarjota hänen ammattiaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

Luottamusmiehen osalta on edellä mainituissa tilanteissa noudatettava sellaista järjestystä, että luottamusmies joutuu viimeksi tällaisen toimenpiteen kohteeksi. Jos luottamusmiehelle ei voida tarjota hänen ammattiaan tai pätevyyttään vastaavaa työtä, tästä määräyksestä voidaan poiketa.

Luottamusmiehellä on työsopimuslain mukainen erityinen irtisanomissuoja. Toimihenkilöiden enemmistön suostumus selvitetään työehtosopimuksen osapuolena olevan toimihenkilöjärjestön toimesta.

Työsuhteen päättymisestä, syystä ja irtisanomisajan alkamispäivästä on luottamusmiehelle ilmoitettava kirjallisesti vähintään kuukautta ennen työehtosopimuksen mukaisen irtisanomisajan alkamista.

Luottamusmiehen työsuhdetta ei saa purkaa työsopimuslain 43 §:n perusteella sairauden vuoksi noudattamatta irtisanomisaikaa eikä vetoamalla työsopimuslain 13 §:n järjestysmääräyksiin.

### **Ehdokassuoja**

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

### **Jälkisuoja**

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

### **Korvaukset**

Luottamusmiehelle, jonka työsopimus on lakkautettu tämän sopimuksen vastaisesti, on suoritettava korvauksena vähintään 10 ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvauksen suuruuteen vaikuttavina seikkoina on otettava huomioon työsopimuslain 47 f §:n 2 momentin

määräykset sekä toimihenkilön luottamusmiesasema. Mikäli tuomioistuimen harkinnan mukaan edellytykset työsuhteen jatkamiselle olisivat olemassa, eikä työsuhdetta siitä huolimatta jatketa, otetaan se huomioon korvausta lisäävänä tekijänä.

## **5 § Luottamusmiehelle annettavat tiedot**

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

Asianomaisella luottamusmiehellä on oikeus saada kirjallisesti tai muulla sovitulla tavalla seuraavat yrityksen toimihenkilöitä koskevat tiedot:

- Suku- ja etunimet kerran vuodessa, uusista toimihenkilöistä ainakin neljännesvuosittain,
- työpaikka ja organisatorinen osasto,
- uusien toimihenkilöiden palvelukseen tuloaika ainakin neljännesvuosittain sekä tieto irtisanotuista ja lomautetuista,
- tiedot määräaikaisista toimihenkilöistä ja työsuhteen sovittu kestoaika,
- vuosittain palkkaryhmä tai vastaava, johon toimihenkilö tai hänen suorittamansa työ kuuluu; uusista toimihenkilöistä ainakin neljännesvuosittain,
- koko- ja osa-aikaisten toimihenkilöiden lukumäärä sekä puolen vuoden aikana työssä olleiden erikseen työhön kutsuttavien tai muun tilapäisen henkilöstön lukumäärä kaksi kertaa vuodessa,
- selvitys työhönoton yhteydessä kerättävistä tiedoista ja niissä tapahtuvat muutokset.

Ellei muuta ole erikseen mainittu, tiedot annetaan aina aiemmin ilmoitetun tilanteen muuttuessa.

Päälouottamusmiehelle annettavasta työvoiman käyttöä, ansioita ja työtuntien jakautumista koskevista tiedoista sovitaan liittojen välillä erikseen.

Luottamusmiehen on pidettävä tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

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

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

Luottamusmiehelle annetaan, ellei työpaikan erityisolosuhteista muuta johdu, riittävästi säilytystilaa hänen tarvitsemilleen asiakirjoille ja tarvittaessa oikeus käyttää työnantajan hallinnassa olevaa tarkoituksenmukaista toimistotilaa ja tavanomaisia toimistovälineitä, jotta asiakirjat voidaan säilyttää ja tehtävän vaatimat keskustelut käydä niin, että luottamuksellisuus säilyy.

## **7 § Ansionmenetyksen korvaus**

Työnantaja korvaa sen ansionmenetyksen, jonka luottamusmies menettää hoitaessaan luottamusmiestehtäviä työaikanaan.

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

Jos luottamusmies joutuu matkustamaan työnantajan kanssa sovittujen luottamusmiestehtävien johdosta, suoritetaan matkakorvaukset kuten normaalien työtehtävien yhteydessä. Luottamusmiestehtävien hoitamisesta maksettava erillinen korvaus suoritetaan siten, kuin siitä on liittojen välillä erikseen sovittu.

Päälouottamusmiehen ansiokehityksen tulee vastata vähintään yrityksen asianomaisen ammattiryhmän tai vastaavien toimihenkilöiden keskimääräistä ansiokehitystä, ellei liittojen välillä ole muusta vertailuryhmästä sovittu.

## **8 § Luottamusmiehen koulutus**

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

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

## **9 § Neuvottelujärjestys**

Toimihenkilön tulee kääntyä välittömästi esimiehensä puoleen palkkaustaan tai työehtojaan koskevissa kysymyksissä.

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

Paikalliset neuvottelut tulee aloittaa ja käydä viivytyksettä.

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

Jos erimielisyys koskee luottamusmiehen työsuhteen päättämistä, on paikalliset ja liittojen neuvottelut käynnistettävä ja käytävä viipymättä sen jälkeen, kun lakkauttamisen peruste on riitautettu. Jos päáluottamusmies riitauttaa taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla tapahtuneen irtisanomisen, on liittojen väliset neuvottelut käytävä irtisanomisajan kuluessa.

## **10 § Sopimusoikeus**

Tämän sopimuksen määräyksiä noudatetaan, ellei liittojen välillä ole toisin sovittu.

## **11 § Sopimuksen voimassaolo**

Tämä sopimus on voimassa 1.10.1995 alkaen toistaiseksi. Irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Sopimus on irtisanomisen jälkeen voimassa siihen asti, kunnes uusi sopimus on tullut voimaan tai neuvottelut jomman kumman osapuolen toimesta on todettu päättyneiksi.

Helsingissä syyskuun 29 päivänä 1995

PALVELUTYÖNANTAJAT ry.

TOIMIHENKILÖJÄRJESTÖ STTK ry.