

Hiusalan työehtosopimus 1.11.2013 - 31.5.2015

I SOVELTAMISALA JA VOIMASSAOLOAIKA

1 § Sopimuksen ulottuvuus

Tällä sopimuksella määrätään Suomen Hiusyrittäjät ry:n jäsenliikkeiden palveluksessa olevien parturien, kampaajien sekä parturi-kampaajien työ- ja palkkaehdot.

Tällä sopimuksella määrätään myös oppilaiden työehdot sekä 3. vuoden oppilaiden työ- ja palkkaehdot.

2 § Voimassaoloaika

Sopimus on voimassa 1.11.2013–31.5.2015

Sopimus jatkuu vuoden kerrallaan, ellei sitä irtisanota kirjallisesti viimeistään kuukautta ennen sen päättymistä.

Irtisanomisen yhteydessä muutosesitykset on jätettävä kirjallisesti otsikkotasolla.

II TYÖSUHDE

3 § Kokoaikatyöntekijä

Kokoaikatyöntekijän työ sopimuksen mukainen säännöllinen viikkotyöaika on 35 tuntia tai enemmän.

4 § Osa-aikatyöntekijä

Osa-aikatyöntekijän työ sopimuksen mukainen keskimääräinen säännöllinen viikkotyöaika on vähemmän kuin 35 tuntia.

Osa-aikatyöntekijän työ sopimuksessa sovitaan keskimääräinen vähimmäisviikkotyöaika. Tämä ei kuitenkaan koske tarvittaessa erikseen työhön kutsuttavaa osa-aikatyöntekijää.

Perustellusta syystä keskimääräinen säännöllinen viikkotyöaika voi väliaikaisesti olla sovittua suurempi. Tällainen syy on esimerkiksi perhevapaa-, sairausloma-, vuosiloma- tai muu sijaisuus. Mikäli työntekijän toteutunut työaika muusta syystä ylittää sovitun, työaika on sovittava todellisten olosuhteiden mukaiseksi. Osa-aikatyöntekijän vähimmäistyöaika määritellään uudelleen, jommankumman osapuolen sitä vaatiessa, viimeisen 12 kuukauden työssäoloajan toteutuneiden tuntien perusteella. Uudelleenmäärittelyä voidaan vaatia vain niissä tapauksissa, joissa osa-aikatyötä tehdään työnantajan aloitteesta. Jos lisätyötä on tarjolla, tulee sitä tarjota ensisijaisesti yrityksessä työskenteleville osa-aikatyöntekijöille.

Tämän sopimuksen 20 § ei sulje pois tätä velvoitetta.

5 § Työsopimus

Työsopimus tehdään kirjallisesti Suomen Hiusyrittäjien ja Palvelualojen ammattiliiton yhdessä hyväksymää työsopimusmallia käyttäen.

Muutokset työsopimukseen tehdään kirjallisesti.

Työsopimus on voimassa toistaiseksi (vakituinen työsuhde), jolle sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi.

6 § Määräaikaiset sopimukset

Määräaikainen työsopimus voidaan tehdä, jos työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava seikka on siihen syynä tai jos työnantajalla on muu yrityksen toimintaan tai alalla suoritettavaan työhön liittyvä, perusteltu syy määräaikaisen työsopimuksen tekemiseen. Ellei määräaikaisen työsopimuksen solmimiseen ole perusteltua syytä, työsopimusta pidetään toistaiseksi voimassa olevana. Määräaikaisuuden peruste mainitaan kirjallisessa työsopimuksessa.

Määräaikainen sopimus päättyy sovitun ajan kuluttua. Työsopimuksessa voidaan sopia myös määräaikaisen työsopimuksen ennenaikaisesta päättämisestä irtisanomalla. Tällöin on sovittava myös noudatettavasta irtisanomisajasta, joka ei voi olla työntekijän puolelta pidempi eikä työnantajan puolelta lyhyempi kuin toistaiseksi voimassa olevassa työsopimuksessa noudatettava irtisanomisaika. Määräaikainen työsopimus voidaan sopia myös mm. sijaisuuden tai muun erityisen tilanteen kestoajaksi. Tällöin työnantajan on heti ilmoitettava työntekijälle tietoonsa tulleesta asiasta, joka vaikuttaa työsuhteen päättymisajankohtaan.

Määräaikaisen työsopimuksen ennenaikainen päättäminen ks. 18 §

7 § Oppisopimus

Työnantajan, oppilaan ja oppisopimusviranomaisen kesken solmittu oppisopimus on samalla määräaikainen työsopimus.

Oppisopimuksen päättyessä myös työsuhde päättyy, ellei sen jatkamisesta ole erikseen sovittu.

Työnantajan ja oppilaan on ilmoitettava halukkuutensa uuden työsopimuksen solmimiseen vähintään kuukautta ennen oppisopimussuhteen päättymistä.

Mikäli oppisopimusta on edeltänyt toistaiseksi voimassaoleva työsuhde, työsuhde jatkuu oppisopimuksen päättymisen jälkeen.

8 § Koeaika

Mikäli työsuhteen alussa noudatetaan koeaikaa, siitä on sovittava työsopimuksessa. Koeajan pituus on enintään neljä kuukautta.

Myös määräaikaisen työsuhteen alkuun voidaan sopia koeaika, jonka pituus alle 8 kuukauden työsuhteessa on enintään puolet työsuhteen kestosta.

Koeaikaa ei käytetä, jos työntekijä palaa saman työnantajan palvelukseen lyhyen ajan sisällä. Erityisestä syystä koeajasta voidaan kuitenkin sopia.

Koeajan kuluessa työsopimus voidaan kummaltakin puolelta purkaa ilman irtisanomisaikaa. Tällöin työsuhde päättyy sen työpäivän päättyessä, jonka aikana purkamisesta ilmoitettiin. Työsuhdetta ei saa purkaa työsopimuslain 2 luvun 2 §:n mukaisella syrjivällä tai muutoin epäasiallisella perusteella.

Työnantajan purkaessa työsuhteen koeaikana on työntekijälle ilmoitettava purkamisen todellinen peruste.

9 § Työnjohto

Työnantajalla on oikeus johtaa ja jakaa työtä.

Määrättyyn työhön otettu työntekijä on velvollinen tarpeen vaatiessa tekemään muutakin ammattiinsa kuuluvaa työtä. Ammattiin kuuluvana työnä pidetään mm. ainemyyntiä, ajanvarausta ja asiakkaiden vastaanottamista, huolehtimista liikkeen yleisestä siisteydestä ja järjestyksestä, varaston järjestelystä sekä osallistumista somistukseen ja inventaarioon.

10 § Kilpailevan ammattityön kielto

Kokoaikainen tai omasta aloitteestaan osa-aikainen työntekijä tai oppilas ei ole oikeutettu tekemään alan ammattityötä työaikansa ulkopuolella ilman työnantajan lupaa.

III TYÖSUHTEEN PÄÄTTÄMINEN JA LOMAUTTAMINEN

11 § Työsopimuksen irtisanomisen perusteet

Työnantaja saa irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vain asiallisesta ja painavasta syystä.

Työsuhteen irtisanominen työntekijästä johtuvasta syystä määräytyy työsopimuslain 7 luvun 2 §:n mukaisesti.

Työsopimuksen irtisanominen taloudellisin ja tuotannollisin perustein määräytyy työsopimuslain 7 luvun 3 §:n mukaisesti.

12 § Työsopimuksen purkamisen perusteet

Työnantajan ja työntekijän oikeus purkaa työsopimus määräytyy työsopimuslain 8 luvun mukaisesti.

13 § Työvoiman vähentämisjärjestys

Vähennettäessä työvoimaa taloudellisista ja tuotannollisista syistä on mahdollisuuksien mukaan viimeksi irtisanottava, osa-aikaistettava tai lomautettava yrityksen toiminnalle tärkeitä ammattityöntekijöitä. Tämän lisäksi on kiinnitettävä huomiota työsuhteen kestoaikaan ja työntekijän huoltovelvollisuuteen.

14 § Osa-aikaistaminen

Työnantaja voi muuttaa työsuhteen osa-aikaiseksi tai vähentää sovittua viikkotuntimäärää, jos työsuhteen irtisanomiseen olisi työsopimuslain 7 luvun 3 §:n mukaiset taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet.

Osa-aikaistamisesta on ilmoitettava noudattaen samaa irtisanomisaikaa kuin työsuhdetta päätettäessä. Työaika muuttuu irtisanomisajan kuluttua.

15 § Irtisanomisen, osa-aikaistamisen tai purkamisen toimittaminen

Työsopimusta päätettäessä noudatetaan työsopimuslain 9 luvun säännöksiä. Työsopimus irtisanoaan tai osa-aikaistetaan kirjallisesti tai muuten todistettavasti.

Työntekijän pyynnöstä työnantajan on viivytyksettä kirjallisesti ilmoitettava työntekijälle

- irtisanomisen tai työajan muutoksen syy ja
- työsuhteen päättymisaika tai työajan muuttumisen ajankohta.

16 § Irtisanomisajat

Irtisanomisajan pituus määräytyy sen mukaan, kuinka kauan työntekijä on ollut keskeytyksettä saman työnantajan palveluksessa.

Esimerkiksi liikkeen luovutus, äitiys-, hoito- tai perhevapaa, vuorotteluvapaa tai opintovapaa eivät katkaise työsuhdetta.

Asevelvollisuus- tai siviilipalvelus eivät katkaise työsuhdetta, mutta palvelusaikaa ei lasketa työsuhteen kestoajaksi.

Lomautukseen liittyvät erityiset irtisanomisajat ks. 21 §.

Työnantajan noudattama irtisanomisaika on:

Työsuhteen kestoajaksi	Irtisanomisaika
Enintään vuoden	14 päivää
Yli vuoden – enintään 4 vuotta	1 kuukausi
Yli 4 – enintään 8 vuotta	2 kuukautta
Yli 8 – enintään 12 vuotta	4 kuukautta
Yli 12 vuotta	6 kuukautta

Työntekijän noudattama irtisanomisaika on:

Työsuhteen jatkuttua	Irtisanomisaika
Enintään 5 vuotta	14 päivää
Yli 5 vuotta	1 kuukausi

Irtisanomisaika alkaa kulua irtisanomista seuraavana päivänä.

17 § Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

Työnantajan, joka ei noudata irtisanomisaikaa, on maksettava työntekijälle noudattamatta jätetyltä irtisanomisajalta täysi palkka.

Työntekijän, joka ei noudata irtisanomisaikaa, on suoritettava työnantajalle kertakaikkisena korvauksena noudattamatta jätetyn irtisanomisajan palkka.

18 § Määräaikaisen työsopimuksen enneaikainen päättäminen

Jos työnantaja päättää enneaikaisesti määräaikaisen työsopimuksen ilman työsopimuslain mukaista purkuperustetta, hänen tulee korvata työntekijälle aiheuttamansa vahinko.

Jos määräaikainen työntekijä lopettaa työnsä enneaikaisesti ilman työsopimuslain mukaista purkuperustetta tai erityistä irtisanomisperustetta, hänen tulee korvata työnantajalle aiheuttamansa vahinko. Korvaus on enintään kahden viikon palkka tai laiminlyödyn ajan ollessa lyhyempi, sitä vastaava määrä.

Mikäli on sovittu määräaikaisen työsopimuksen irtisanomismahdollisuudesta, noudatetaan työehtosopimuksen 17 §:n määräyksiä.

Työnantajan kuittausoikeus 28 §.

19 § Erityiset irtisanomistilanteet

Erityisissä irtisanomistilanteissa noudatetaan työsopimuslain määräyksiä. Lomautukseen liittyvät erityiset irtisanomisajat ks. 21 §.

Liikkeen luovutus

Liikkeen luovutuksessa työnantajan luovutushetkellä voimassa olevista työsuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet siirtyvät liikkeen uudelle omistajalle tai haltijalle.

Ennen luovutusta erääntyneestä työntekijän palkka- tai muusta työsuhteesta johtuvasta saatavasta vastaavat vanha ja uusi omistaja yhteisvastuullisesti.

Liikkeen uusi omistaja ei saa irtisanoa työntekijän työsopimusta pelkästään liikkeen luovutuksen perusteella.

Liikkeen luovutuksen yhteydessä työntekijä saa muutoin sovellettavasta irtisanomisajasta riippumatta irtisanoa työsopimuksen päättymään luovutuspäivästä, jos hän on saanut tiedon luovutuksesta työnantajalta tai liikkeen uudelta haltijalta viimeistään kuukautta ennen luovutuspäivää. Jos työntekijälle on annettu tieto luovutuksesta myöhemmin, hän saa irtisanoa työsopimuksensa päättymään luovutuspäivästä tai tämän jälkeen, viimeistään kuitenkin kuukauden kuluessa saatuaan tiedon luovutuksesta.

Luottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun irtisanomissuoja määräytyy liikkeen luovutuksen yhteydessä työsopimuslain 7 luvun 10 §:n mukaisesti.

Työnantajan konkurssi, kuolema tai saneerausmenettely

Kun työnantaja asetetaan konkurssiin, on irtisanomisaika molemmin puolin neljätoista päivää. Palkan konkurssin ajalta maksaa konkurssipesä.

Työnantajan kuoltua on irtisanomisaika sekä kuolinpesän osakkailla että työntekijällä molemmin puolin neljätoista päivää. Irtisanomisoikeutta on käytettävä kolmen kuukauden kuluessa työnantajan kuolemasta.

Lyhennetyistä irtisanomisajoista yrityksen saneerausmenettelyn yhteydessä säädetään työsopimuslain 7 luvun 7 §:n yhteydessä.

20 § Työntekijän takaisin ottaminen

Työnantajalla on työsopimuslain 6 luvun 6 §:n mukainen takaisinottovelvollisuus, tämän sopimuksen 4 §:n 4. kappale huomioiden.

Työtä on tarjottava 9 kuukauden aikana työsuhteen päättymisestä työntekijälle, joka on irtisanottu taloudellisin ja tuotannollisin perustein tai saneerausmenettelyn yhteydessä. Velvollisuus koskee myös liikkeen uutta omistajaa silloin, kun vanha omistaja on irtisanonut työntekijän työsopimuksen päättymään ennen luovutushetkeä.

21 § Lomautus

Lomauttamisella tarkoitetaan työntekijän väliaikaista keskeyttämistä tai vähentämistä ilman, että työsopimusta muutetaan. Lomauttamisessa noudatetaan työsopimuslain 5 luvun määräyksiä siltä osin kuin tässä työehtosopimuksessa ei ole toisin sovittu. Lomautus voidaan toteuttaa keskeyttämällä työntekijän kokonaan tai lyhentämällä työaika tilapäisesti (lyhennetty työviikko). Työsuhteen muuttaminen pysyvästi osa-aikaiseksi ks. 14 §.

Lomauttamisen perusteet

Lomauttamisen perusteet määräytyvät työsopimuslain 5 luvun 2 §:n mukaisesti.

Työntekijä voidaan lomauttaa toistaiseksi, jos työnantajalla olisi työsopimuslain 7 luvun 3 §:n mukainen taloudellinen tai tuotannollinen irtisanomisperuste.

Työntekijä voidaan lomauttaa enintään 90 päivän määräajaksi, jos työ tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti.

Ennakkoselvitys ja työntekijän kuuleminen

Lomautuksen tarpeen tultua työnantajan tietoon, hänen on esitettävä työntekijälle ennakkoselvitys lomautuksen perusteista, toteuttamistavasta, alkamisajankohdasta ja kestosta. Työnantajan on kuultava työntekijöitä tai heidän edustajansa annetusta selvityksestä.

Lomautusilmoitus

Työnantajan on ilmoitettava lomauttamisesta työntekijälle kirjallisesti viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Lomautusilmoituksessa on mainittava ainakin lomautuksen syy, alkamisaika sekä lomautuksen kesto tai arvioitu kesto.

Toinen työ lomautusaikana

Työntekijä voi lomautuksen aikana tehdä alan ammattityötä tai muuta työtä. Työntekijällä on työsopimuslain 5 luvun 6 §:n mukainen oikeus irtisanoa tällainen työsopimus viiden päivän irtisanomisajalla.

Työhönpaluu lomautuksen jälkeen

Toistaiseksi lomautettu työntekijä voidaan kutsua takaisin työhön vähintään 7 päivän ilmoitusajalla.

Lomautus ja työsuhteen päätyminen

Työntekijä saa lomautuksen aikana irtisanoo työsopimuksensa päättymään heti. Jos työntekijä tietää lomautuksen päättymisajan, hänellä ei ole tätä oikeutta 7 viimeisen lomautuspäivän aikana.

Kun lomautus on kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää, työntekijällä on heti irtisanoutuessaan oikeus saada korvauksena työnantajan noudatettavaa irtisanomisaikaa vastaava palkka.

Jos työnantaja irtisanoo työntekijän lomautuksen aikana, työntekijällä on oikeus saada irtisanomisajan palkkansa. Työnantaja saa tällöin vähentää irtisanomisajan palkasta 14 päivän lomautusilmoitusajan palkan, jos irtisanomisaika on vähintään 1 kuukausi.

Lomautettaessa noudatetaan tämän sopimuksen 13 §:n mukaista työvoiman vähentämisjärjestystä.

IV PALKKAUS

22 § Palkkausmuodot

Työntekijän palkka määräytyy joko kiinteänä taulukkopalkkana tai provisiomuotoisena palkkana.

Kiinteässä taulukkopalkassa kokoaikatyöntekijälle maksetaan kuukausipalkkaa. Laskettaessa tuntipalkka kuukausipalkka jaetaan 160:lla. Osa-aikatyöntekijän palkka maksetaan tuntipalkkana. Palkkataulukot ovat tämän sopimuksen liitteenä.

Toisena palkkausmuotona on provisiopalkkaus, joka on tehtyyn tulokseen eli työntekijän työpanoksen yrityksen kassaan tuottamaan määrään perustuva palkkausmuoto.

23 § Palkan määrä

Palkan määrään vaikuttavat:

koulutus
työssäolovuodet
työtehtävät
työaika
vastuut
lisät
kuntien kalleusluokitus
provision määrä käytettäessä provisiopalkkausta

Palkkaukseen vaikuttavat ammatilliset tutkinnot

Perustutkinto ja sitä vastaavat tutkinnot:

- Hiusalan perustutkinto

Hiusalan ammatillinen perustutkinto voidaan suorittaa ammatillisena peruskoulutuksena opetussuunnitelman perusteiden mukaan.

Opetussuunnitelmaperusteisen koulutuksen hyväksytysti suorittanut saa kaksi-osaisen näyttötodistuksen.

Perustutkinnon voi suorittaa myös näyttötutkintona, josta annetaan Hiusalan tutkintotoimikunnan myöntämä tutkintotodistus.

Perustutkinnon tai vastaavan aiemmin suoritettun tutkinnon tai näyttötutkinnon hyväksytysti suorittaneen tutkintonimike on parturi-kampaaja.

- Pivot Point -tutkinto

Suomessa tai muualla suoritettu kansainvälisen Pivot Point -järjestelmän mukainen tutkinto.

- Yhteiseurooppalainen ammattitutkinto

Yhteiseurooppalaisen tutkintojärjestelmän B-tason tutkinto.

Erikoistutkinnot:

Parturimestarin erikoisammattitutkinto

Kampaajamestarin erikoisammattitutkinto

Parturimestari rinnastetaan uuden tutkintojärjestelmän mukaiseen tutkintoon

Kampaajamestari rinnastetaan uuden tutkintojärjestelmän mukaiseen tutkintoon

Erikoisparturi-kampaajan tutkinto, joka oikeuttaa ylimpiin palkkaryhmiin, mikäli henkilö tekee koulutuksensa edellyttämää liikkeen johtamiseen ja esimiestehtäviin liittyvää työtä

Parturi-kampaajamestarintutkinto

Jatkotutkinnot

Estenomi (AMK) rajattuna hiusalan perus- tai ammattitutkinnon jatkotutkinnoksi

Estenomin palkka sovitaan yrityskohtaisesti työnantajan ja työntekijän välillä huomioiden työtehtävät ja työn vaativuus.

Oppilaspalkka

Kolmannen vuoden oppilaan palkka on 70 % 1. palkkaryhmän mukaisesta palkasta.

Palkkaa ei makseta oppilaan kouluajalta.

Alkupalkka

Perustutkinnon tai vastaavan tutkinnon suorittaneelle voidaan ensimmäisessä työsuhteessa maksaa alkupalkkaa enintään 6 kuukauden ajan. Tästä on sovittava työ sopimuksessa.

Alkupalkkauksen jälkeen maksetaan 1. palkkaryhmän mukaista palkkaa kunnes työsuhteen alkamisesta on kulunut vuosi, jolloin työntekijä siirtyy 2. palkkaryhmään.

Työssäolovuodet

Työssäolovuosiksi lasketaan parturina, kampaajana tai parturi-kampaajana työskentely joko saman tai eri työnantajan palveluksessa sekä itsenäisenä yrittäjänä työskentely.

Työssäolon veroiseksi ajaksi katsotaan äitiys-, isyys-, erityisäitiys- ja vanhem-painvapaa sekä sairausajasta enintään 4 kuukautta kalenterivuodessa.

Hoitovapaata, asevelvollisuus- tai siviilipalvelusaikaa ei oteta huomioon laskettaessa työssäolovuosia.

Työssäolovuosien kertyminen osa-aikatyöntekijöille

Jos työaika on 20 tuntia viikossa tai enemmän, työssäolovuodet kertyvät samoin kuin kokoaikatyöntekijällä.

Alle 20 tuntia viikossa työskentelevien osa-aikaisten työssäolovuodet kertyvät seuraavasti:

Keskimääräinen viikkotyöaika	Osa-aikaisesta työsuhteesta työssäolovuosiin lasketaan
10 - 19 tuntia	Kaksi kolmasosaa (2/3)
enintään 9 tuntia	Puolet (1/2)

Työntekijän siirtyminen seuraavaan palkkaryhmään

Uusi palkkaryhmä otetaan käyttöön kuukauden alusta, kun työssäolovuodet täyttyvät 1-15 päivänä.

Uusi palkkaryhmä otetaan käyttöön seuraavan kuukauden alusta, kun työssäolovuodet täyttyvät 16 –31 päivänä.

24 § Provisiopalkkaus

Provisiopalkassa ei ole kiinteää pohjaosaa, vaan provision laskeminen alkaa ensimmäisestä kassaan kertyneestä suorituksesta.

Provisiopalkkauksen käyttö edellyttää työntekijän suostumusta. Asiasta on sovittava kirjallisesti käyttäen työsopimuksen liitteenä olevaa lomaketta.

Palkanmuodostus ja provision suuruus

Työntekijän palkka määräytyy sovitun prosentin suuruisena arvonlisäverottomasta myynnistä. Provisio on vähintään 30 % työntekijän arvonlisäverottomasta palvelumyynnistä.

Provision määrä arvonlisäverottomasta aine- ja tarvikemyynnistä on sovittava yrityskohtaisesti.

Vähimmäisansio ja takuupalkka provisiopalkkausta käytettäessä

Kuukausittainen vähimmäisansio

Työntekijälle maksetaan provision sijasta kuukausittainen vähimmäisansio, mikäli hänen provisionsa jäävät kyseisenä kuukautena vähimmäisansiota pienemmäksi.

Kuukausittaisen vähimmäisansion määrää korotetaan samassa yhteydessä kuin taulukkopalkkoja.

Takuupalkka

Työntekijälle taataan palkkaryhmä 1:n mukainen takuupalkka kuuden kuukauden ajanjaksolta. Laskentajaksot ovat 1.1.-30.6. ja 1.7.-31.12. Työsuhteen alkaessa tai päättyessä kesken jakson lasketaan takuupalkka tältä ajalta.

Laskentajaksolta maksettuja palkkoja verrataan 1. palkkaryhmän mukaiseen palkkaan. Mikäli maksetut palkat alittavat ko. jakson takuupalkan, maksetaan erotus työntekijälle seuraavan palkanmaksun yhteydessä.

Provisiopalkkauksen vähimmäisansio ja takuupalkka
1.1.2014–31.12.2014

Vähimmäisansio			
	PK-seutu	I	II
Työntekijä sijoittuu työssäolovuosiensa perusteella palkkaryhmiin 1-2	1 505 (9,41)	1 419 (8,87)	1 385 (8,66)
Työntekijä sijoittuu työssäolovuosiensa perusteella palkkaryhmiin 3-5	1 619 (10,12)	1 558 (9,74)	1 491 (9,32)
Takuupalkka			
1. palkkaryhmän mukainen takuupalkka	1 743 (10,89)	1 647 (10,29)	1 602 (10,01)

Provisiopalkkauksen vähimmäisansio ja takuupalkka
1.1.2015–31.5.2015

Vähimmäisansio			
	PK-seutu	I	II
Työntekijä sijoittuu työssäolovuosiensa perusteella palkkaryhmiin 1-2	1 511 (9,44)	1 425 (8,91)	1 391 (8,69)
Työntekijä sijoittuu työssäolovuosiensa perusteella palkkaryhmiin 3-5	1 625 (10,16)	1 564 (9,78)	1 497 (9,36)
Takuupalkka			
1. palkkaryhmän mukainen takuupalkka	1 750 (10,94)	1 654 (10,34)	1 608 (10,05)

25 § Työaikalisät

Ilta- ja yötyöstä maksetaan kello 18.00 jälkeen tehdystä työstä.

Lauantai- ja aattolisä maksetaan kello 15.00 jälkeen tehdystä työstä.

Aattolisää maksetaan seuraavilta päiviltä: loppiaisaatto, kiirastorstai, helatorstaita edeltävä päivä, pyhäinpäivän aatto ja uudenvuodenaatto.

Jouluaattona aattolisä maksetaan kello 7.00 - 12.00 välisenä aikana tehdystä työstä.

Työaikalisät maksetaan myös provisiopalkkaiselle työntekijälle.

Sunnuntaina ja pyhäpäivänä tehdystä työstä maksetaan työaikalain mukaisesti kaksinkertainen palkka. Lisäksi maksetaan lain ja työehtosopimuksen mukaiset muut korvaukset.

Provisiopalkkaisen työntekijän sunnuntaityökorvaus lasketaan palkkaryhmä 1. mukaisesta palkasta.

Ilta- sekä lauantai- ja aattolisä

	Ilta- ja aattolisä	Lauantai- ja aattolisä
1.5.2012 - 31.12.2014	2,60 € / h	3,80 € / h
1.1.2015 - 31.5.2015	2,66 € / h	3,88 € / h

26 § Palkanlisät

Kielilisä

Maksaminen edellyttää, että työntekijä joutuu lähes päivittäin normaalissa asiakaspalvelussa käyttämään äidinkieltään (suomi tai ruotsi) lisäksi jotain muuta kieltä. Mikäli kielitaitoa käytetään vain osan vuotta (esimerkiksi turisticaika), maksetaan kielilisä vain tältä ajalta.

Kielilisan suuruus on vähintään 5 % taulukkopalkasta/kieli.

Vastaava hoitaja

Työnantajan ja työntekijän kesken sovitaan kirjallisesti yrityskohtaisesti liikkeen vastaavalle hoitajalle maksettavasta korvauksesta ja tehtävän kestosta. Kirjalliseen sopimukseen määritellään tehtävän kuva ja laajuus, joiden perusteella sovitaan yrityskohtaisesta korvauksesta.

27 § Palkanmaksu

Koko- ja osa-aikatyöntekijän palkka maksetaan vähintään kerran kuukaudessa työntekijän osoittaman rahalaitoksen tilille.

Palkanmaksun yhteydessä on annettava palkkalaskelma, josta ilmenee peruspalkka, maksetut lisät, provisiot ja ylityökorvaukset.

28 § Työnantajan kuittausoikeus

Työnantajalla on oikeus kuitata työntekijän palkasta selvä ja riidaton saatavansa. Kuittausoikeus on yleensä enintään 1/3 maksettavasta nettopalkasta. Lisäksi on otettava huomioon kuittausoikeutta mahdollisesti pienentävät ulosottoaaren 4 luvun 48 §:n ja 49 §:n määräykset.

29§ Keskituntiansio (KTA), kuukausipalkan jakajat ja osakuukauden palkka

KTA saadaan jakamalla työntekijälle kuuden kuukauden laskentajakson työajalta maksettu palkka, lukuun ottamatta hätätyöstä ja ylityöstä peruspalkan lisäksi maksettavaa korotusta, vastaavien työtuntien lukumäärällä. Laskentajaksot ovat 1.1.- 30.6. ja 1.7. -31.12.

Alle kuusi kuukautta kestäneessä työsuhteessa KTA lasketaan jakamalla em. mukaisesti työsuhteen aikana maksettu palkka tehtyjen työtuntien määrällä.

KTA: ta käytetään maksettaessa palkkaa
sairausajalta
vuosivapaalta
palkallisen koulutuksen ajalta.

29 § Kuukausipalkan jakajat ja osakuukauden palkka

Kuukausipalkkaiset työntekijät

Tuntipalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka, johon on lisätty luontaisedut ja työehtosopimuksen 26 §:n mukaiset palkanlisät, 160:llä.

Provisiopalkkaisen työntekijän tuntipalkka lasketaan palkkaryhmä 1:n mukaisesta palkasta.

Päiväpalkka saadaan jakamalla kuukausipalkka johon on lisätty luontaisedut ja työehtosopimuksen 26 §: n mukaiset palkanlisät, 21:llä.

Osakuukauden palkka lasketaan:

Kertomalla päiväpalkka palkkaan oikeuttavilla päivillä, jos niitä on enintään 12

Vähentämällä kuukausipalkasta poissa oltujen työpäivien palkka, jos palkkaan oikeuttavia päiviä on vähintään 13.

Palkkaan oikeuttavia päiviä ovat mm. työpäivät, työaika lyhentävät arkipyhät sekä työpäiville osuvat sairaspäivät.

Tuntipalkka saadaan jakamalla kokoaikatyöntekijän vastaava palkka 160:llä.

Osa-aikatyöntekijän palkka lasketaan kertomalla tuntipalkka palkkaan oikeuttavilla tunneilla.

V TYÖAIKA

30 § Työaika

Työajan pituus

Alalla noudatettava säännöllinen työaika on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 37,5 tuntia viikossa.

Osa-aikatyöntekijä ks. 4 §.

Säännöllinen työaika voidaan järjestää seuraavasti:

Keskimääräinen viikkotyöaika ja työajan tasoittumisjärjestelmä

Viikkotyöaika voi vaihdella työajan tasoittumisjärjestelmää käytettäessä. Tällöin työaika tasoittuu enintään 37,5 tuntiin viikossa tasoittumisjakson aikana.

Edellytykset:

Työnantaja laatii etukäteen työajan tasoittumisjärjestelmän, jonka aikana viikkotyöaika tasoittuu enintään 37,5 tuntiin

Tasoittumisjakson pituus voi olla enintään 26 viikkoa.

Säännöllinen työaika ei saa olla yli 9 tuntia vuorokaudessa, eikä 48 tuntia viikossa

Kolmen viikon aikana saa olla enintään kuusi yli 8 tunnin työpäivää.

Tasoittumisjärjestelmä on annettava työntekijöille tiedoksi ja pidettävä heidän nähtävillään.

Työvuoroluettelo

Työnantajan on laadittava ja annettava työvuoroluettelo työntekijöille tiedoksi vähintään kaksi viikkoa etukäteen. Työvuoroluettelo on pidettävä työntekijöiden nähtävillä.

Työvuoroluettelon merkitään työ- ja vapaapäivät, työn alkamis- ja päättymisajankohdat sekä ruokatauko. Työvuoroluetteloa voi muuttaa vain yhteisellä sopimuksella.

Työntekijän sairaus- ym. poissaolot eivät aiheuta muutoksia hänen työvuoroluetteloonsa.

Työhönsidonnaisuusaika

Työhönsidonnaisuusaika lasketaan työajan alkamisesta sen päättymiseen.

Työhönsidonnaisuusaika (työpäivän pituus) saa olla enintään tunnin pidempi kuin työaika.

Työajan sijoittelu

Työntekijän säännöllinen työaika voidaan sijoittaa liikkeen aukioloaikojen puitteisiin.

Työaika voidaan sopia alkavaksi 15 minuuttia ennen liikkeen avaamista ja päättyväksi viimeistään 2 tuntia sulkemisajan jälkeen.

Työskentely sunnuntaina tai kirkollisena juhlapäivänä edellyttää työntekijän työsopimuksella tai muuten antamaa suostumusta.

Lepoaika

Säännöllisen työajan ollessa yli 6 tuntia, työntekijällä on oikeus vähintään tunnin kestävään lepoaikaan, jonka aikana hän saa esteettömästi poistua työpaikalta. Lepoaikaa voidaan lyhentää yrityskohtaisella sopimuksella enintään 30 minuutilla.

Lepoaikaa ei saa sijoittaa työpäivän alkuun tai loppuun.

Työntekijälle annetaan työn lomassa vähintään yksi kahvitauko, jos työntekijän työaika on 4—6 tuntia ja lepoajan lisäksi kaksi kahvitaukoa, jos työntekijän työaika on yli 6 tuntia.

Ruoka- ja kahvitaukoja annettaessa työnantajan on huolehdittava, että ne voidaan käytännössä pitää.

31 § Vuosivapaajärjestelmä

Voimaan 1.2.2014 alkaen

Arkipyhävapaat korvataan vuosivapaajärjestelmällä, jossa vastaava työajan lyhennys toteutetaan antamalla työntekijälle palkallista vapaata.

Vapaan kertyminen

Vapaata kertyy kalenterivuositain vuoden alusta tai sitä myöhemmästä työsuhteen alkamisesta lukien työssäoloajalta seuraavasti:

Vapaan lukumäärä päiviä (á 7,5 tuntia)	7,5 tunnin vapaan ansaintakynnykset tunteina
1	217
2	434
3	651
4	868
5	1085
6	1302
7	1519
8	1736

Työssäolon veroinen aika

Työssäolon veroisena pidetään työstä poissaoloaika, jolta työnantaja on lain tai tämän työehtosopimuksen mukaan velvollinen maksamaan työntekijälle palkan.

Työssäolopäivien veroisina pidetään myös niitä työpäiviä tai työtunteja, jolloin työntekijä työsuhteen kestäessä on estynyt tekemästä työtä tämän työehtosopimuksen 37 §:n mukaan. Samoin säännöllisiin työtunteihin rinnastetaan työnantajan osittainkin kustantama koulutusaika siltä osin, kun työnantaja korvaa ansionmenetyksen.

Vapaan antaminen

Edellä mainitun perusteella kertyneet vapaapäivät annetaan kokonaisina päivinä kertymävuotta seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä. Yksi vapaapäivä vastaa 7,5 tunnin vapaata. Vapaapäivät annetaan yhdessä tai useammassa erässä työnantajan määräämänä aikana, ellei työnantajan ja työntekijän kesken erikseen sovita jostakin muusta vapaapäivän antamistavasta.

Vapaan sisältävän viikon säännöllistä työaika lyhennetään lyhennyksen tuntimäärällä.

Etukäteen voidaan sopia annettavaksi enintään viisi vapaapäivää eli 37,5 tuntia.

Osa-aikatyöntekijälle voidaan vapaa sopia maksettavaksi rahakorvauksena. Korvaus tulee maksaa viimeistään kertymävuotta seuraavan vuoden huhtikuun loppuun mennessä.

Vapaan ajankohdasta ilmoittaminen

Ilmoitus vähintään kolmen päivän mittaisesta vapaasta on annettava työntekijälle 2 viikkoa ennen vapaan antamista. Yksittäiset vapaapäivät ilmoitetaan työvuoroluettelossa.

Työntekijän sairaudesta johtuva poissaolo ei aiheuta muutoksia työvuoroluettelo.

Ansionmenetyksen korvaaminen

Työntekijälle maksetaan lyhennyksen ajalta palkka voimassa olevan keskituntiansion mukaan. Mikäli työsuhde päättyy ennen kuin ansaittu vapaa on toteutettu, maksetaan tästä korvaus lopputilin yhteydessä ansaittujen vapaapäivien lukumäärän perusteella sen hetkisen keskituntiansion mukaan. Jos työntekijälle työsuhteen päättyessä on annettu vapaata etukäteen, saa työnantaja pidättää näin maksetun palkkaennakon työntekijän lopputilistä.

Vapaan lukeminen työssäolon veroiseksi

Vuosiloman pituutta määrättäessä pidetään työssäolopäivien veroisina myös niitä päiviä, joina työntekijä on ollut poissa työstä tämän pykälän mukaisten vapaitten pitämisen vuoksi.

32 § Vapaapäivät ja viikonloppuvapaat

Vapaapäivät

Työntekijällä on työaikalain 31 §:n mukaisen viikoittaisen vapaapäivän lisäksi yksi vapaapäivä.

Työviikko on keskimäärin viisipäiväinen.

Vapaapäivä annetaan

kiertävänä viikonpäivänä
vaihtelevina viikonpäivinä
kiinteänä viikonpäivänä
yhdistämällä useita vapaapäiviä työajan tasausjaksolla yhdenjaksoiseksi vapaaksi.

Vapaapäiväsuunnitelmasta on ilmoitettava vähintään kaksi viikkoa aikaisemmin.

Vapaapäiväjärjestelmästä sovitaan liikekohtaisesti. Vapaapäivien välissä voi olla enintään 9 työpäivää, jollei toisin sovita.

Mikäli työntekijä työskentelee sunnuntaina, hänelle tulee tällaisella viikolla antaa kaksi arkivapaapäivää.

Viikonloppuvapaat

Kerran kalenterikuukaudessa annetaan viikonloppuvapaa perjantaista kello 21.00:sta maanantaihin kello 07.00:aan, ellei toisin sovita, kuitenkin niin, että vuodessa on vähintään 12 viikonloppuvapaa. Korvauksena toteutumatta jääneestä viikonloppuvapaasta maksetaan 50 %:lla korotettua tuntipalkkaa siltä osin kuin viikonloppuvapaa ei toteudu. Määräys astui voimaan 1.1.2011.

Soveltamisohje:

Viikonloppuvapaisiin voidaan laskea enintään yksi viikonloppu kesäloman osalta ja yksi viikonloppu talviloman osalta.

Aattovapaat

Vakinaisen työntekijän vapaapäivistä annetaan kaksi seuraavina aattoina:

pääsiäislauantai
juhannusaatto
jouluaatto
uudenvuodenaatto

Työsuhteen alkamisvuonna annetaan 2 aattovapaata, jos työsuhde on alkanut ennen pääsiäisviikkoa.

Vuosilomalle sattuva aattopäivä katsotaan aattovapaaksi.

Aattovapaan antamista koskevia määräyksiä ei sovelleta liikkeissä, joissa on kiinteä vapaapäiväjärjestelmä.

Aattovapaat voidaan korvata maksamalla aattopäivänä tehdystä työstä (säännöllinen työ) 100 %:lla korotettu palkka.

Aattovapaat koskevat niitä osa-aikatyöntekijöitä, jotka työskentelevät keskimäärin vähintään kolmena päivänä viikossa, mikäli kyseisessä työsuhteessa noudatetaan vaihtelevaa tai kiertävää vapaapäivää.

33 § Lisä- ja ylityö

Lisätyö

Lisätyötä on sovitun työajan lisäksi tehty työ enintään 8 tuntiin asti vuorokaudessa tai 40 tuntiin asti viikossa.

Ylityö

Vuorokautista ylityötä on 8 tuntia vuorokaudessa ylittävä työ. Viikottaista ylityötä on 40 tuntia viikossa ylittävä työ.

Työajan tasoittumisjärjestelmää käytettäessä järjestelmään on ennakolta merkitty säännöllinen työaika. Ylityötä on sellainen työ, jota tehdään työajan tasoittumisjärjestelmään ja työvuoroluettelon merkityn työajan lisäksi, ja joka ei ole lisätyötä.

Lisä- ja ylityön tekeminen

Lisä- ja ylityön tekeminen tapahtuu työnantajan aloitteesta ja edellyttää työntekijän suostumusta.

Ylityötä saadaan teettää 138 tuntia neljän kuukauden ajanjakson aikana, kuitenkin enintään 250 tuntia kalenterivuodessa. Enimmäismäärän ylittävästä lisäylityöstä voidaan sopia työaikalain 19 §:n mukaisesti.

Lisä- ja ylityön korvaaminen

Sovitun työajan lisäksi tehdystä lisätyöstä maksetaan yksinkertainen tuntipalkka. Mikäli työaika ylittää 37,5 tuntia viikossa, maksetaan lisätyöstä 50 %:lla korotettu palkka.

Viikottaisesta ylityöstä maksetaan 50 %:lla korotettu palkka.

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

Vapaapäivänä tehdyn lisä- tai ylityön korvaaminen

Jos kokoaikatyöntekijä työskentelee 31 §:n mukaisena viikottaisena vapaapäivänä, maksetaan hänelle 50 %:lla korotettu palkka.

VI POISSAOLOT

34 § Sairastuminen

Palkanmaksun edellytykset

Sairausajan palkkaa maksetaan, jos

työntekijä on sairauden tai tapaturman takia työkyvytön.
työntekijä ei ole aiheuttanut työkyvyttömyyttään tahallisesti tai törkeällä huolimattomuudella.

Ilmoitusvelvollisuus ja lääkärintodistus

Työntekijän on viipymättä ilmoitettava poissaolosta ja, jos mahdollista, sen kestosta.

Työntekijän on esitettävä työkyvyttömyydestään lääkärintodistus tai muu työnantajan hyväksymä selvitys. Työnantaja vastaa kustannuksista, jos hän edellyttää nimeämänsä lääkärin käyttämistä.

Terveystieteiden ammattilainen voi antaa omien valtuuksiensa perusteella todistuksen sairausloman tarpeesta enintään kolmeksi päiväksi kerrallaan

epidemian aikana tai kun lääkärinpalveluksia ei ole riittävästi saatavilla. Tämä edellyttää, että viranomaistaho on todennut epidemian tai lääkärinpalvelujen riittämättömyyden tai

kyseessä on epidemialuontoinen sairaus eikä työntekijä ole pyynnöstä huolimatta saanut vastaanottoaikaa julkisen terveydenhuollon piiriin kuuluvalta lääkäriltä ja työntekijä on toimittanut tästä selvityksen työnantajalle.

Todistuksen voi antaa vain sama terveydenhuollon ammattilainen.

Sairausajan palkka

Sairausajan palkka maksetaan keskituntiansion mukaisena työvuorolistaan sisältyviltä työtunneilta(29§)

Työsuhteen kesto sairastumishetkellä	Sairausajan palkanmaksu
Vähintään kuukausi	Sairausvakuutuslain mukainen karenssiaika eli sairastumispäivä ja sitä seuraavat 9 arkipäivää
Vähintään 3 kuukautta mutta alle 3 vuotta	4 viikkoa
Vähintään 3 vuotta mutta alle 5 vuotta	5 viikkoa
Vähintään 5 vuotta mutta alle 10 vuotta	6 viikkoa
Vähintään 10 vuotta	8 viikkoa

Vaihtoehtoiset palkanmaksutavat:

Työnantaja maksaa sairausajan palkan suoraan työntekijälle ja hakee itselleen sairausvakuutuskorvauksen.

Sairausvakuutuslain karenssiaikaan sisältyviltä työpäiviltä maksetaan täysi palkka. Karenssin jälkeisiltä työpäiviltä maksetaan päiväpalkan ja sairausvakuutuslain päivärahan erotus. Maksaminen edellyttää selvitystä päivärahan suuruudesta.

Yrityksen kaikkiin työntekijöihin on sovellettava samaa palkanmaksutapaa.

Jos työntekijän laiminlyönnistä johtuen sairausvakuutuslain mukaista päivärahaa ei makseta tai se maksetaan normaalia pienempänä, työnantajan palkanmaksuvelvollisuus vähenee vastaavasti.

Jos päivärahaa ei makseta työnantajan laiminlyönnistä johtuen, tai se maksetaan normaalia pienempänä tai päivärahan maksu viivästyy, on työntekijällä oikeus saada palkkaa siltä ajalta, jolta etuus olisi pitänyt maksaa. Työntekijän on ennen palkanmaksuvaatimusta annettava työnantajalle mahdollisuus korjata laiminlyöntinsä.

Sairausajan palkasta vähennetään samasta työkyvyttömyydestä ja samalta ajanjaksolta lain perusteella työntekijällä maksettu päiväraha tai siihen verrattava korvaus. Jos palkka on jo maksettu, työnantaja voi nostaa itselleen enintään maksamaansa palkkaa vastaavan määrän korvauksista tai periä sen työntekijältä.

Osa-aikatyöntekijä

Osa-aikatyöntekijälle maksetaan sairausajan palkka työvuoroluettelon mukaisilta työtunneilta. Mikäli työvuoroluetteloa ei ole laadittu, palkka maksetaan sovitun keskimääräisen viikkotyöajan mukaisesti.

Provisiopalkka

Provisiopalkalla olevan työntekijän sairausajan palkka määräytyy keskituntiansion mukaan.

Sairauden uusiutuminen

Työntekijän sairastuessa samaan sairauteen 30 päivän kuluessa työhön paluusta maksetaan sairausajan palkka seuraavasti:
poissaolojaksot lasketaan yhteen ja niiltä maksetaan palkka kuin kyseessä olisi yksi sairastumisjakso
uusilta sairausjaksoilta palkka maksetaan kuitenkin sairausvakuutuslain karenssiajalta, vaikka sairausajan palkkaa ei muuten enää maksettaisi.

Karanteeni

Työntekijän ollessa poissa työstä tartuntatautilain perusteella hänelle maksetaan palkkaa kuten sairausajalta.
Väkivalta työtehtävissä

Jos työntekijä on tullut työtehtävissään häntä kohdanneen fyysisen väkivallan vuoksi kykenemättömäksi suorittamaan työtään, hänelle maksetaan työkyvyttömyyden aiheuttaman yhdenjaksoisen sairauspoissaolon ajalta palkkaa 3 kuukaudelta työsuhteen kestosta riippumatta.

Maksettuaan palkan työnantajalla on oikeus periä työntekijälle tämän tapauksen vuoksi maksettavasta ansionmenetykskorvauksesta tai päivärahoista palkanmaksuajanjaksoon kohdistuva osuus, enintään kuitenkin maksamaansa palkkaa vastaava määrä.

Kosmeettinen haitta

Kosmeettisista haitoista johtuvista poissaoloista ei makseta sairausajan palkkaa, elleivät ne ole aiheutuneet sairaudesta tai tapaturmasta.

35 § Lääkärintarkastukset

Palkanmaksun edellytykset

Lääkärintarkastukset ja tutkimukset on pyrittävä järjestämään työajan ulkopuolella. Mikäli tämä ei ole mahdollista, työntekijällä on oikeus käydä tarkastuksissa ja tutkimuksissa palkallisena työaikana seuraavasti:

sairauden toteamiseksi välttämätön lääkärintarkastus ja siihen liittyvä lääkärin määräämä laboratorio- tai röntgentutkimus.

äkillisen, työkyvyttömyyden aiheuttavan hammassairauden hoitaminen, jos sairaus vaatii hoitoa samana päivänä. Edellytyksenä on, että hammaslääkäri antaa todistuksen työkyvyttömyydestä ja hoidon kiireellisyydestä.

äitiysrahan maksamiseen liittyvä tarkastus

raskauteen liittyvät, synnytystä edeltävät lääketieteelliset tutkimukset

ansionmenetyks korvataan syöpäsairauden edellyttämän hoitotoimenpiteen aiheuttaman työkyvyttömyyden ajalta. Tällöin noudatetaan sairausajan palkkamääräyksiä

Työntekijän on ilmoitettava tämän pykälän mukaisista poissaoloistaan viipymättä, jotta ne voidaan mahdollisuuksien mukaan huomioida työvuoroluetteloa laadittaessa.

Lakisääteiset tarkastukset ja tutkimukset

Työnantaja järjestää uudelle työntekijälle palkallisen, työaikana tehtävän, lainmukaisen työhöntulotarkastuksen.

Työntekijä voi käydä palkallisena työaikana lakisääteisen työterveyshuollon toimintasuunnitelmaan kuuluvissa tarkastuksissa ja muissa lakimääräisissä tarkastuksissa.

Työnantaja maksaa työntekijälle välttämättömät matkakustannukset näihin tarkastuksiin tai tutkimuksiin sekä päivärahan, jos ne tehdään muulla paikkakunnalla.

Seulontatutkimukset

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. Tutkimukset tulee järjestää tarpeetonta työajan menetystä välttämällä.

36 § Perhevapaat

Perhevapaita ovat:

Äitiysvapaa, jonka pituus on 105 arkipäivää. Vapaa alkaa 30-50 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa.

Vanhempainvapaa, jonka pituus on 158 arkipäivää. Vapaata voi äitiysvapaan jälkeen pitää kumpi tahansa vanhemmista.

Isyysvapaa, jonka on pituus on yhteensä 18 arkipäivää. Isyysvapaata voidaan pitää äitiys- ja vanhempainvapaan aikana.

Sairasvakuutuslain mukainen erityisäitiysvapaa ja adoptiovapaa.

Hoitovapaa, jota voidaan pitää vanhempainvapaan jälkeen enintään siihen asti, kun lapsi täyttää 3 vuotta. Hoitovapaata voidaan pitää 1-2 jaksossa, joiden pituus on vähintään 1 kuukausi. Jaksojen lukumäärästä ja pituudesta voidaan sopia toisin työnantajan ja työntekijän kesken.

Tarkemmat säännökset perhevapaista ovat työsopimuslaissa ja sairausvakuutuslaissa.

Ilmoitusajat

Työntekijän on ilmoitettava perhevapaasta työnantajalle kirjallisesti viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista.

Ilmoitetun perhevapaan muuttaminen

Työntekijä voi muuttaa aikaisemmin ilmoittamansa perhevapaan ajankohdan ainoastaan työsopimuslain mukaisesta perustellusta syystä 1 kuukauden ilmoitusajalla.

Työntekijä voi varhentaa äitiysvapaan ajankohtaa, jos se on tarpeen joko lapsen syntymän tai lapsen, äidin tai isän terveydentilan takia. Vastaavista syistä voidaan muuttaa synnytyksen yhteyteen aiotun isyysvapaan ajankohtaa. Muutoksesta on ilmoitettava työnantajalle niin pian kuin mahdollista.

Äitiys-, adoptio- ja isyysvapaan palkka

Äitiys-, adoptio- ja isyysvapaan ajalta työntekijä on oikeutettu palkkaan seuraavien määräysten mukaisesti:

1. Äitiysvapaalla olevalle työntekijälle maksetaan äitiys- ja adoptiovapaan palkkana työntekijän peruspalkan ja hänelle maksettava sairausvakuutuslain mukaisen äitiysrahan erotus kolmen kuukauden pituiselta ajanjaksolta, jos

työsuhde on keskeytyksettä kestänyt vähintään kaksitoista kuukautta ennen äitiysvapaan alkamista ja työntekijä palaa työhön

Osa-aikatyöntekijän peruspalkka lasketaan vapaan alkua edeltävän toteutuneen 9 kuukauden keskimääräisen viikkotyöajan mukaan. Jos keskimääräinen viikkotyöaika on jäänyt alle työsopimuksessa sovitun, lasketaan peruspalkka työsopimuksessa sovitun viikkotyöajan mukaan.

2. Palkan maksaminen edellyttää, että työntekijä esittää luotettavan selvityksen hänelle maksettavasta äitiysrahan määrästä.

3. Jos äitiysrahaa ei työntekijästä johtuvasta syystä makseta tai se maksetaan pienempänä kuin mihin työntekijänä olisi ollut sairausvakuutuslain mukaan oikeus, työnantajan palkanmaksuvelvollisuus vähenee sillä äitiysrahalla tai sen osalla, joka on jäänyt suorittamatta työntekijästä johtuvasta syystä.

4. Palkka maksetaan työntekijälle yrityksen normaaleina palkanmaksupäivinä äitiysvapaan alkamisen jälkeen.

5. Jos äitiysvapaa alkaa ennen kuin yksi vuosi on kulunut siitä, kun työntekijä on palannut takaisin perhevapaalta tai muulta vähintään kuusi kuukautta kestäneeltä palkattomalta vapaalta, työnantajalla ei ole palkanmaksuvelvollisuutta äitiysvapaan ajalta.

6. Mikäli äitiysvapaa-ajalta palkkaa saanut työntekijä ei palaa työhön, saadaan äitiysvapaan ajalta maksettu palkka periä takaisin.

7. Edellä mainitun mukaisesti maksetaan työntekijälle palkka myös enintään kuuden arkipäivän pituiselta isyysvapaa-ajalta.

Työhön palaaminen

Perhevapaalta palaavalla työntekijällä on oikeus palata aikaisempaan tai siihen rinnastettavaan työhön.

Työsuhteen keston sidotut etuudet

Perhevapaat lukuun ottamatta hoitovapaata ovat työssäolon veroista aikaa laskettaessa työsuhteen keston sidottuja etuuksia.

Osittainen hoitovapaa

Työntekijä voi saada osittaista hoitovapaata lapsensa tai samassa taloudessa asuvan lapsen hoitamiseksi siihen saakka, kun peruskoulussa olevan lapsen toinen lukuvuosi päättyy.

Edellytyksenä on, että työntekijä on ollut saman työnantajan palveluksessa viimeisen 12 kuukauden aikana vähintään 6 kuukautta.

Työntekijän on tehtävä kirjallinen esitys osittaisesta hoitovapaasta viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista.

Työnantaja ja työntekijä sopivat osittaisesta hoitovapaasta ja sen yksityiskohtaisista järjestelyistä haluumallaan tavalla.

Tarkemmat säännökset ovat työsopimuslain 4 luvun 4 §:ssä.

37 § Poissaolot perhesyistä

Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuminen

Alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti lapsen huoltajalla on oikeus olla poissa työstä lapsen hoidon järjestämiseksi tai lapsen hoitamiseksi.

Palkka maksetaan enintään kahdelta työpäivältä, jos poissaolo on välttämätön lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi työntekijä on viipymättä ilmoittanut poissaolosta ja jos mahdollista sen kestosta lapsen sairaudesta on esitetty työnantajan hyväksymä selvitys, vaadittaessa lääkärintodistus.

Kahden huoltajan perheessä palkka maksetaan, jos toisella huoltajalla ei ole ansiotyön, työajan taikka kohtuuttoman pitkän välimatkan takia mahdollisuutta hoitaa lasta, tai toinen huoltaja on suorittamassa ase- tai siviilipalvelusta tai kertausharjoitusta taikka vapaaehtoista asepalvelusta. ja toisen huoltajan esteestä hoitaa lasta on annettu selvitys, joka on vaadittaessa annettava kirjallisena.

Lapsen huoltajaan rinnastetaan myös eri taloudessa asuvat etävanhemmat, sijaisvanhemmat, rekisteröidyn parisuhteen puoliset sekä lasta huoltava henkilö, joka avioliittoa solmimatta jatkuvasti elää lapsen isän tai äidin kanssa yhteisessä taloudessa avioliiton omaisissa olosuhteissa.

Palkallisen poissaolon lisäksi työntekijällä on tarvittaessa oikeus ainakin 2 päivän palkattomaan poissaoloon.

Vaikeasti sairas lapsi

Työntekijällä, joka on oikeutettu sairausvakuutuslain mukaiseen erityishoitorahaan alle 16-vuotiaan lapsen vaikean sairauden vuoksi, on oikeus palkattomaan poissaoloon lapsen hoidon tai kuntoutuksen takia. Poissaolosta on ilmoitettava niin ajoissa kuin mahdollista.

Tilapäinen palkaton poissaolo

Työntekijällä on oikeus tilapäiseen palkattomaan poissaoloon, jos se on välttämätöntä hänen perhettään kohdanneen sairastumisen tai onnettomuuden vuoksi. Poissaolosta ja sen syystä on ilmoitettava mahdollisimman pian. Työntekijän on pyydettyessä esitettävä selvitys poissaolonsa perusteesta.

38 § Palkalliset poissaolot

Työntekijä saa palkallisen vapaapäivän, jos juhlapäivä sattuu hänen työpäiväkseen:

omia vihkiäisiään varten
omia 50- ja 60- vuotispäiviään varten
parisuhteen rekisteröimistä varten

Työntekijä saa palkallisen vapaapäivän lähiomaisen kuolin- ja hautajaispäivänä, joka sattuu hänen työpäiväkseen. Tämän lisäksi työntekijälle pyritään järjestämään tilapäistä palkallista vapaata kuolemasta ja hautajaisista johtuviin järjestelyihin. Tällaisen vapaan tarpeesta on pyydettyessä esitettävä työnantajalle selvitys. Lähiomaisella tarkoitetaan lähinnä vanhempia, iso- ja appivanhempia, lapsia, puolisoa sekä veljiä ja sisaria.

Työntekijän on ilmoitettava em. syistä johtuvista poissaoloistaan viipymättä, jotta ne voidaan mahdollisuuksien mukaan huomioida työvuoroluetteloa laadittaessa.

Asevelvolliselle ja vapaaehtoiseen asepalvelukseen astuvalle työntekijälle annetaan palkallista vapaata kutsuntatilaisuutta ja siihen liittyviä lääkärintarkastuksia varten.

Kertausharjoituksiin osallistuvalla työntekijällä maksetaan palkan ja reserviläispalkan erotus osallistumispäiviltä.

VII VUOSILOMA

39 § Vuosiloman ansaitseminen

Vuosilomaetuudet määräytyvät vuosilomalain ja työehtosopimuksen mukaan.

Lomaa ansaitaan lomanmääräytymisvuoden aikana, joka on huhtikuusta seuraavan vuoden maaliskuuhun. Lomaa pidetään ansaitsemista seuraavana kesänä (kesälomaosuus) ja mahdollinen talvilomaosuus seuraavana talvena. Talvilomaa on työntekijällä, joka on ansainnut yli 24 päivää vuosilomaa.

Lomanmääräytymisvuosi = 1.4. - 31.3.	
Kesälomakausi = 2.5. - 30.9.	Talvilomakausi = 1.10. - 30.4.

Loman pituus

Lomaa ansaitaan joko 14 päivän tai 35 tunnin säännön perusteella. Lomaa ansaitaan 35 tunnin säännön perusteella sellaisessa työsuhteessa, jossa työntekijä työskentelee työehtosopimuksensa mukaan alle 14 päivää kuukaudessa.

Täysi lomanmääräytymiskuukausi on kalenterikuukausi
jonka aikana työntekijä on työskennellyt vähintään 14 päivää
jonka aikana työntekijä on työskennellyt vähintään 35 tuntia

Työssäoloon rinnastettavat päivät määräytyvät vuosilomalain 7 §:n mukaisesti. Poissaolot perhesyistä (36 §) ja palkalliset poissaolot (37 §) eivät vähennä vuosilomaetuja, lukuun ottamatta erityishoitorahaan oikeuttavaa poissaoloa vaikeasti sairaan lapsen hoidon takia.

Lomaa ansaitaan täydeltä lomanmääräytymiskaudelta työsuhteen kestänyttä 31.3. mennessä:

alle vuoden	2 arkipäivää
vähintään vuoden	2,5 arkipäivää

Lomapäivän puolikas pyöristetään ylöspäin täydeksi lomapäiväksi.

40 § Loman antaminen

Työnantaja määrää loman ajankohdan vuosilomalain mukaisesti. Loma-ajasta on ilmoitettava yleensä viimeistään kuukautta ennen loman antamista. Poikkeustapauksissa lomasta voidaan ilmoittaa myöhemminkin, kuitenkin viimeistään kaksi viikkoa ennen lomaa.

Ennen loman määräämistä työntekijälle on annettava tilaisuus esittää toivomuksensa loman ajankohdasta.

Työntekijöiden vuosilomat on mahdollisuuksien mukaan järjestettävä tasapuolisesti kiertäviksi.

Kesä- ja talviloman ei tulisi välittömästi seurata toisiaan.

Jos työntekijä on vuosilomansa tai sen osan alkaessa tai aikana synnytyksen, sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön, loma on työntekijän pyynnöstä siirrettävä myöhempään ajankohtaan. Työntekijällä on pyynnöstään oikeus loman tai sen osan siirtämiseen myös, jos tiedetään, että työntekijä joutuu lomansa aikana sellaiseen sairaanhoitoon tai muuhun siihen rinnastettavaan hoitoon, jonka aikana hän on työkyvytön.

Työntekijän on pyynnön lisäksi esitettävä työehtosopimuksen 34 §:n mukainen luotettava selvitys työkyvyttömyydestään.

Lomapäiviksi laskettavat päivät

Lomapäiviä ovat kaikki arkipäivät. Lomapäiviksi ei lasketa pyhäpäiviä, pääsiäislauantaita, vapunpäivää, juhannusaattoja, itsenäisyyspäivää ja jouluaattoja.

Loma ja vapaapäivä

Loma ei saa alkaa vapaapäivänä ilman työntekijän suostumusta.

Vähintään kuuden päivän loma voi kuitenkin alkaa maanantaina, vaikka se olisi työntekijän vapaapäivä.

Ilman työntekijän suostumusta ei 1-3 arkipäivän pituiseen lomaan saa kuulua vapaapäivää.

Loman alkaessa muuna päivänä kuin maanantaina noudatetaan ennalta laadittua vapaapäiväsuunnitelmaa.

Vähintään kuuden päivän loman päättyessä muuna päivänä kuin lauantaina on työntekijällä tällä viikolla lomapäivien lisäksi vapaapäivä.

Jos vähintään 6 päivän mittainen loma päättyy lauantaina, on sitä seuraava sunnuntai järjestettävä vapaapäiväksi. Tämä vapaapäivä ei vähennä ansaittuja tai ansaittavaksi tulevia vapaapäiviä.

41 § Lomapalkka

Kuukausipalkkainen kokoaikatyöntekijä

Työntekijä saa loman ajalta samansuuruisia palkkaa kuin työssä ollessaan. Ennen loman alkamista maksetaan laskennallinen lomapalkka: Kuukausipalkka jaetaan 25:llä ja kerrotaan lomapäivien lukumäärällä. Maksetut palkat tasataan normaaliin kuukausipalkkaan seuraavan palkanmaksun yhteydessä.

Palkan lisien vaikutus lomapalkkaan

Lomapalkkaan ja -korvaukseen lisätään lomanmääräytymisvuoden aikana maksetuista, työehtosopimukseen perustuvista lisistä:

työsuhte on kestänyt 31.3. mennessä alle vuoden 10 %

työsuhte on kestänyt 31.3. mennessä vähintään vuoden 12,5 %

Samalla tavoin huomioidaan yritys- tai työntekijäkohtaiset bonukset, kannustepalkkiot, myyntiprovisiot tai vastaavat palkanlisät.

Provisiopalkkainen työntekijä

Lomapalkka on lomanmääräytymisvuoden ansiosta:

työsuhte on kestänyt 31.3. mennessä alle vuoden 10 %

työsuhte on kestänyt 31.3. mennessä vähintään vuoden 12,5 %

Lomanmääräytymisvuoden ansioon lasketaan:

maksettu palkka lukuun ottamatta lomapalkkaa ja lomarahaa

laskennallinen palkka 1. palkkaryhmän mukaan äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaan ajalta.

Osa-aikainen työntekijä

Lomapalkka on lomanmääräytymisvuoden ansiosta:

työsuhte on kestänyt 31.3. mennessä alle vuoden 10 %

työsuhte on kestänyt 31.3. mennessä vähintään vuoden 12,5 %

Lomanmääräytymisvuoden ansioon lasketaan:

maksettu palkka lukuun ottamatta lomapalkkaa ja lomarahaa sekä hätä- ja ylityöstä maksettua palkkaa

laskennallinen palkka äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan ajalta.

laskennallinen palkka sairausloman ajalta enintään 105 kalenteripäivän pituiselta jaksolta

laskennallinen palkka opintovapaan tai lomautuksen ajalta enintään 42 kalenteripäivän pituiselta jaksolta

Tämä palkka määräytyy poissaolon alkamishetken tuntipalkan ja sovitun keskimääräisen viikkotyöajan mukaan.

Lomapalkan ja lomakorvauksen maksaminen

Lomapalkka maksetaan ennen loman alkamista.

Jos osa-aikatyöntekijällä ei ole oikeutta vuosilomaan, hänellä on kuitenkin oikeus lomakorvaukseen.

Lomakorvaus on samansuuruinen kuin lomapalkka (10 % tai 12,5 %). Lomakorvaus on maksettava viimeistään lomakauden (30.9.) loppuun mennessä.

Työsuhteen päättyessä työntekijälle maksetaan pitämättömistä lomista lomakorvaus, joka määräytyy edellä mainittujen periaatteiden mukaisesti.

42 § Lomaraha

Lomaraha on 50 % lomapalkasta.

Lomarahan maksaminen edellyttää, että

- työntekijä aloittaa loman ilmoitettuna tai sovittuna ajankohtana.
- työntekijä palaa työhön heti loman päätyttyä.

Lomaraha maksetaan myös, jos työntekijä on poissa työstä:

- vuosilomalain 7 §:ssä mainitusta syystä
- hoitovapaan takia
- työnantajan suostumuksella

Lomarahan maksamisaika

Yrityksessä valittua lomarahan maksamisvaihtoehtoa on sovellettava kaikkiin työntekijöihin.

Mikäli työntekijä ei palaa lomalta työhön äitiys-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan taikka hoitovapaan vuoksi, lomaraha siirtyy maksettavaksi työhön paluuta seuraavana palkanmaksupäivänä.

1. Lomarahan maksaminen loman tai sen osien yhteydessä

Lomaraha maksetaan pääsääntöisesti loman päättymistä seuraavana palkanmaksupäivänä.

Mikäli loma on jaettu osiin, maksetaan loman osaan kuuluva lomaraha lomaa seuraavana palkanmaksupäivänä.

2. Lomarahan maksaminen kahdessa erässä

Puolet kesäloman lomarahasta voidaan maksaa viimeistään joulua edeltävänä palkanmaksupäivänä. Tästä maksutavasta on ilmoitettava työntekijälle ennen lomakauden alkamista. Työsuhteen päättyessä lomarahan toinen osa maksetaan lopputilissä.

3. Lomarahan maksaminen kuukausittain

Lomaraha voidaan myös jaksottaa seuraavalle lomanmääräytymisvuodelle.

Lomaraha maksetaan kuukausittain kahtenatoista yhtä suurena eränä. Jaksottamisesta on ilmoitettava työntekijälle ennen lomanmääräytymisvuoden päättymistä (31.3.). Lomaraha määräytyy 31.3. maksetun palkan perusteella. Jaksotettu lomaraha on eriteltävä palkkakuitissa.

Työsuhteen päättyessä maksetaan suorittamatta oleva, pidettyä lomaa vastaava lomaraha lopputilissä. Maksettuja lomarahoja ei peritä takaisin.

Työsuhteen päättyminen loman aikana

Lomaraha maksetaan työsuhteen päättyessä loman aikana taloudellisista tai tuotannollisista syistä tai muuten työntekijästä riippumattomista syistä.

Lomarahan vaihtaminen vapaa-aikaan

Työnantajan ja työntekijän välisellä kirjallisella sopimuksella lomaraha voidaan vaihtaa vastaavaan palkalliseen vapaa-aikaan. Tällöin on sovittava vapaan antamisajankohdasta. Vapaa-aika on työssäolon veroista aikaa vuosilomakertymää laskettaessa.

Asevelvollisuuden suorittaminen

Lomaraha maksetaan asevelvollisuutta tai siviilipalvelusta suorittavalle hänen palattuaan työhön.

Lomaraha on 50 % ennen palvelukseen astumista maksetusta lomapalkasta tai lomakorvauksesta.

Eläkkeelle siirtyminen

Lomaraha maksetaan vuosilomapalkasta ja –korvauksesta työntekijän siirtyessä vanhuus-, työkyvyttömyys-, yksilölliselle varhais- tai varhennetulle vanhuuseläkkeelle.

VIII MUITA MÄÄRÄYKSIÄ

43 § Työpuvut ja työvälineet

Työnantaja hankkii työntekijöille ammattikäyttöön tarkoitettut ja turvalliset työvälineet sekä tarkoituksenmukaiset työasut ja suojavälineet, sekä huoltaa ne. Työntekijä on velvollinen käyttämään työnantajan kustantamia työvälineitä, työasuja ja suojavälineitä.

Työntekijän halutessa tavanomaisesta poikkeavat saksat, voidaan sopia, että työntekijä hankkii ja maksaa henkilökohtaiseen käyttöönsä ja omistukseensa tulevat saksat itse. Sopimus tehdään kirjallisesti.

44 § Ammatillinen koulutus ja sen kustannukset

Alan huomioiden Suomen Hiusyrittäjät ry ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry pitävät tärkeänä henkilöstön ammatillisen osaamisen jatkuvaa kehittämistä. Asiakaslähtöinen motivoitunut ammatillinen kasvu ja kehittyminen lisää alan arvostusta ja siten myös tuottavuutta.

Työntekijältä vaadittava perusammattitaito sovitaan kirjallisesti työsopimusta tehtäessä. Tällöin todetaan työntekijän osaamistaso, siinä mahdollisesti olevat puutteet sekä sovitaan täydentävästä koulutuksesta ja kustannusten jakautumisesta.

Työnantaja järjestää ammattiin palaavalle työntekijälle mahdollisuuksien mukaan täydennyskoulutusta.

Työnantajan edellyttäessä osallistumista ammattiosaamista täydentävään sekä teknistä ja palveluosaamista lisäävään koulutukseen tai jatko- tai täydennyskursseille, työnantaja maksaa palkan kurssiajalta sekä kurssikustannukset matkakuluineen. Jos kurssitilaisuus pidetään työajan ulkopuolella, työntekijällä on oikeus vastaavaan vapaa-aikaan.

Vapaaehtoiseen ammatilliseen koulutukseen osallistumisesta, siihen liittyvistä kustannuksista sekä koulutusajan palkallisuudesta tulee sopia etukäteen.

45 § Ryhmähenkivakuutus

Työnantaja kustantaa työntekijälle työmarkkinakäytännön mukaisen ryhmähenkivakuutuksen. Vakuutusmaksu peritään lakisääteisen tapaturmavakuutuksen yhteydessä.

46 § Asiakastietojen luottamuksellisuus

Tiedot yrityksen asiakkaista ja asiakasrekisteri ovat luottamuksellisia. Tietoja ei saa luovuttaa ulkopuolisille eikä käyttää muuhun kuin yrityksen omiin tarpeisiin. Henkilörekisterin käytöstä on määräykset Henkilötietolaissa.

47 § Tasapuolinen kohtelu

Työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti. Työnantaja ei saa perusteettomasti asettaa työntekijöitä eri asemaan työsopimuslain 2 luvun 2 §:ssä mainittujen seikkojen perustella.

48 § Järjestäytyminen

Suomen Hiusyrittäjät ry ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry pyrkivät molemmin puolin edistämään järjestöjen edustavuutta.

Järjestäytymisoikeus on molemmin puolin loukkaamaton.

Ammatillisesta järjestäytymisestä saadaan tiedottaa työpaikoilla muulloin kuin asiakkaiden läsnäollessa.

49 § Luottamustehtävien hoitaminen

Luottamusmiessopimus, Yhteistoimintasopimus ja Koulutussopimus ovat tämän sopimuksen liitteenä.

Työntekijällä on oikeus saada palkatonta vapaata Palvelualojen ammattiliiton luottamustehtävien hoitamista varten.

50 § Työturvallisuus

Sopimusosapuolet korostavat yhteistyön merkitystä turvallisen työympäristön luomisessa.

Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä työssä.

Työsuhteen alkaessa työnopastuksen lisäksi työnantaja perehdyttää työntekijän työn turvallisiin ja terveellisiin suoritustapoihin, työpaikan työterveyshuollon sisältöön, työpaikan sairauspoissaolokäytäntöihin sekä työsuojeluorganisaatioon.

Työnantaja huolehtii, että käytössä ovat työntekoa varten asianmukaiset suojavälineet.

Työpaikalla tai sen välittömässä läheisyydessä tulee olla asianmukaisesti varustettu pukeutumis- ja vaatteidensäilytystila sekä ruokailu- ja käymälätila.

Työntekijä on velvollinen noudattamaan työturvallisuusohjeita.

Väkivallan uhka.

1. Arviointi

Työnantajan tulee työturvallisuuslain mukaan huolehtia vaaran arvioinnista palvelutyötehtävissä. Arvioinnissa tulee huomioida myös työpaikkaan kohdistuva väkivallan uhka. Arviointi päivitetään vähintään kerran kalenterivuodessa.

Arvioinnissa otetaan huomioon mm.:
työskentely yksin, varsinkin ilta- ja yöaikaan
työpaikkaan kohdistuneet ja työpaikan lähiympäristössä sattuneet väkivaltatapaukset
rahan tai arvokkaan omaisuuden käsittely.

Arvioidun vaaran perusteella työnantajan tulee järjestää työ ja työolosuhteet siten, että väkivallan uhkaa voidaan torjua tai vähentää.

2. Torjunta ja jälkihoito

Työsopimusta tehtäessä työntekijälle selvitetään työhön sisältyvä mahdollinen yksintyöskentely ja sen työturvallisuusriskit.

Väkivallan uhkaa tulee torjua mm.:
laatimalla menettelytapaohjeet väkivaltilanteen varalle
antamalla työntekijälle riittävä opastus tai koulutus käytössä oleviin turva- ja hälytysjärjestelmiin
suunnittelemalla työpisteet turvallisiksi
arvioinnissa todetun väkivallan uhan huomioiminen työvoiman mitoituksessa sekä
työvuoro- ja työaikasuunnittelussa
varmistamalla yhteydenaanti poliisiin ja vartiointiliikkeeseen

Työ ja työolosuhteet tulee järjestää siten, että väkivallan uhkaa myös yksintyöskentelyssä voidaan torjua tai vähentää.

3. Työnantaja selvittää jälkihoitoon liittyvät mahdollisuudet ja järjestelyt.

51 § Erimielisyyksien ratkaiseminen

Neuvottelujärjestys

Yrityskohtainen neuvottelu

Työsuhteeseen liittyvistä erimielisyyksistä on neuvoteltava ensin työnantajan ja työntekijän kesken. Työntekijällä on oikeus käyttää avustajanaan luottamusmiestä tai työsuojeluvaltuutettua, mikäli yrityksessä ei ole luottamusmiestä.

Järjestöneuvottelut

Jos yrityksessä ei ole päästy asiassa sovintoon, voi erimielisyysasian osapuoli siirtää asian Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n ja Suomen Hiusyrittäjät ry:n hoidettavaksi. Mikäli yritys ei ole Suomen Hiusyrittäjät ry:n jäsen, erimielisyys hoidetaan Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n ja yrityksen välillä.

Soveltamisohje:

Neuvotteluihin pyritään saamaan asianosaiset ja heidän edustajansa mukaan. Neuvottelut käydään työmarkkinaosapuolten toimintaorganisaatioiden mukaisesti.

Työpaikkakäynnit

Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n toimihenkilö voi, sovittuaan siitä yrityksen johdon kanssa, käydä tämän työehtosopimuksen piiriin kuuluvissa työpaikoissa.

Työpaikalla, jossa työnantaja on järjestäytynyt Suomen Hiusyrittäjät ry:hyn, mahdollisesti esiintyvistä erimielisyyksistä voidaan työpaikkakäynnin aikana neuvotella vain, jos asianomaisen työnantajajärjestön edustaja osallistuu neuvotteluun.

Työtuomioistuimien

Asian jäädessä liittona neuvotteluissa erimieliseksi se voidaan jättää työtuomioistuimen tai muun oikeuslaitoksen ratkaistavaksi.

52§ Jäsenmaksuperintä

Työntekijän pyynnöstä työnantaja pidättää Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n jäsenmaksut ja tilittää ne liiton pankkitilille.

53§ Paikallinen sopiminen

Paikallisesti sopimalla voidaan yritys- tai liikekohtaisesti tai työnantajan ja työntekijän välillä poiketa työehtosopimuksen määräyksistä silloin, kun työehtosopimusmääräys antaa mahdollisuuden toisin sopimiseen.

Paikallisessa sopimuksessa:

sopijapuolia ovat työnantaja ja työntekijä, työntekijät tai luottamusmies, ellei

työehtosopimusmääräyksessä ole toisin sovittu

sopimus on tehtävä kirjallisesti

sopimus voidaan tehdä toistaiseksi tai määräajaksi

toistaiseksi voimassa olevan sopimuksen irtisanomisaika on 3 kuukautta

yli 9 kuukautta kestänyt määräaikainen sopimus voidaan

irtisanoa 3 kuukauden irtisanomisajalla

sopimuksen päättyttyä noudatetaan työehtosopimuksen määräyksiä.

Sovitun järjestelyn ollessa sidottu tiettyyn ajanjaksoon se jatkuu irtisanomisesta huolimatta jakson loppuun.

LIITE

LAKIVIITTAUKSET

Työehtosopimuksessa viitatu lainkohdat ovat siinä järjestyksessä kuin ne esiintyvät tekstissä. Kunkin lainkohdan edellä on se TES:n pykälä ja otsikko, jossa lainkohtaan viitataan.

TES 4 §
OSA-AIKATYÖNTEKIJÄ
Työsopimuslaki 2:5 §

5 § Työnantajan velvollisuus tarjota työtä osa-aikaiselle työntekijälle

Jos työnantaja tarvitsee lisää työntekijöitä hänen osa-aikatyötä tekeville työntekijöilleen sopiviin tehtäviin, työnantajan on tarjottava näitä töitä osa-aikatyöntekijöille 6 luvun 6 §:stä riippumatta.

Jos 1 momentissa tarkoitetun työn vastaanottaminen edellyttää sellaista koulutusta, jonka työnantaja voi työntekijän soveltuvuuteen nähden kohtuudella järjestää, työntekijälle on annettava tällainen koulutus.

TES 8 §
KOEAIKA
TES 46 §
TASAPUOLINEN KOHTELU

Työsopimuslaki 2: 2 §

2 § Syrjäntäkielto ja tasapuolinen kohtelu

Työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijöitä eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986).

Siitä, mitä syrjinnän käsitteellä tarkoitetaan, vastatoimien kiellosta ja todistustaakasta syrjäntäasiaa käsiteltäessä säädetään yhdenvertaisuuslaissa (21/2004).

Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsuhteen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä. Työnantajan on muutoinkin kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, ellei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

Työnantajan on noudatettava 1 momentissa säädettyä syrjäntäkieltoa myös ottaessaan työntekijöitä työhön.

TES 11 §
TYÖSOPIMUKSEN IRTISANOMISEN PERUSTEET

Työsopimuslaki 7 : 2

2 § Työntekijän henkilöön liittyvät irtisanomisperusteet

Työntekijästä johtuvana tai hänen henkilöönään liittyvänä asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsuhteesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten työntekijän henkilöön liittyvien työehtojen rikkomusten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Synn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan.

Asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena ei voida pitää ainakaan:

- 1) työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, ellei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista;
- 2) työntekijän osallistumista työehtosopimustensa mukaiseen tai työntekijäyhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen;
- 3) työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä tai hänen osallistumisestaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan;
- 4) turvautumista työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.

Työntekijää, joka on laiminlyönyt työsuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä.

Työnantajan on kuultava työntekijää 9 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla tavalla ennen irtisanomista selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla työntekijä muuhun työhön.

Jos irtisanomisen perusteena on niin vakava työsuhteeseen liittyvä rikkomus, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista, ei 3 ja 4 momentissa säädettyä tarvitse noudattaa.

TES 11 §
TYÖSOPIMUKSEN IRTISANOMISEN PERUSTEET
TES 14 §
OSA-AIKAISTAMINEN

Työsopimuslaki 7 : 3 §

3 § Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Työnantaja saa irtisanoa työsuhteen, kun tarjolla oleva työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi. Työsopimusta ei kuitenkaan saa irtisanoa, jos työntekijä on sijoitettavissa tai koulutettavissa toisiin tehtäviin 4 §:ssä säädettyllä tavalla.

Perustetta irtisanomiseen ei ole ainakaan silloin, kun

- 1) työnantaja on joko ennen irtisanomista tai sen jälkeen ottanut uuden työntekijän samankaltaisiin tehtäviin, vaikka hänen toimintaedellytyksensä eivät ole vastaavana aikana muuttuneet; tai
- 2) töiden uudelleenjärjestelystä ei ole aiheutunut työn tosiasiallista vähentymistä.

TES 12 §
TYÖSOPIMUKSEN PURKAMISEN PERUSTEET

Työsopimuslaki 8. luku Työsopimuksen purkaminen

1 § Purkamisperuste

Työnantaja saa purkaa työsuhteen noudatettavasta irtisanomisajasta tai työsuhteen kestosta riippumatta päätyväksi heti vain erittäin painavasta syystä. Tällaisena syynä voidaan pitää työntekijän työsuhteesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden niin vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

Työntekijä saa vastaavasti purkaa työsuhteen päätyväksi heti, jos työnantaja rikkoo tai laiminlyö työsuhteesta tai laista johtuvia, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavia velvoitteitaan niin vakavasti, että työntekijältä ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista edes irtisanomisajan pituista aikaa.

2 § Purkamisoikeuden raukeaminen

Purkamisoikeus raukeaa, jos työsuhteesta ei ole purettu 14 päivän kuluessa siitä, kun sopijapuoli sai tiedon 1 §:ssä tarkoitetun purkamisperusteiden täyttymisestä.

Jos purkaminen estyy pätevän syyn vuoksi, sen saa toimittaa 14 päivän kuluessa esteen lakkaamisesta.

3 § Työsopimuksen purkautuneena pitäminen

Jos työntekijä on ollut poissa työstä vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta sinä aikana työnantajalle pätevää syytä poissaololleen, työnantaja saa käsitellä työsuhteesta purkautuneena poissaolon alkamisesta lukien. Jos työnantaja on poissa työpaikalta vähintään seitsemän päivää ilmoittamatta sinä aikana työntekijälle pätevää syytä poissaololleen, työntekijä saa katsoa työsuhteen purkautuneen.

Jos poissaolosta ei ole voitu ilmoittaa toiselle sopijapuolelle hyväksyttävän esteen vuoksi, työsopimuksen purkautuminen peruuntuu.

TES 14 §
OSA-AIKAISTAMINEN

Työsopimuslaki 7 : 3 §; katso edellä TES 11 §:n kohdalla.

TES 15 §
IRTISANOMISEN, OSA-AIKAISTAMISEN TAI PURKAMISEN TOIMITTAMINEN

Työsopimuslaki 9. luku
9 luku: Työsopimuksen päättämisen menettely

1 § Irtisanomisperusteeseen vetoaminen

Työnantajan on toimitettava työsopimuksen irtisanominen kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun työnantaja sai tiedon 7 luvun 2 §:ssä tarkoitetusta työntekijän henkilöön liittyvästä irtisanomisen perusteesta.

2 § Työntekijän ja työnantajan kuuleminen

Ennen kuin työnantaja irtisanoo työsopimuksen 7 luvun 2 §:ssä tarkoitetulla perusteella tai purkaa työsopimuksen 1 luvun 4 §:n perusteella tai 8 luvun 1 §:ssä tarkoitetusta syystä, työnantajan on varattava työntekijälle tilaisuus tulla kuulluksi työsopimuksen päättämisen syistä. Työntekijällä on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajaa.

Ennen kuin työntekijä purkaa työsopimuksen 8 luvun 1 §:ssä tarkoitetusta syystä, työntekijän on varattava työnantajalle tilaisuus tulla kuulluksi työsopimuksen purkamisen perusteesta.

3 § Työnantajan selvitysvelvollisuus

Ennen kuin työnantaja irtisanoo työsopimuksen 7 luvun 3 tai 7 §:n perusteella, työnantajan on selvitettävä irtisanottavalle työntekijälle irtisanomisen perusteet ja vaihtoehdot sekä työvoimatoimistolta saatavat työvoimapaivalvelut niin hyvissä ajoin kuin mahdollista. Jos työsopimus irtisanotaan 7 luvun 8 §:n perusteella, konkurssi- tai kuolinpesän on esitettävä selvitys irtisanomisen perusteesta työntekijöille niin pian kuin mahdollista. Työvoimaviranomaisten tehtävästä kartoittaa tarvittavat työvoimapaivalvelut yhteistyössä työnantajan ja henkilöstön edustajien kanssa säädetään julkisesta työvoimapaivalvelusta annetussa laissa.

Jos irtisanominen kohdistuu useaan työntekijään, selvitys voidaan antaa työntekijöiden edustajalle tai jollei tällaista ole valittu, työntekijöille yhteisesti.

Jos työnantaja on lain säännöksen, sopimuksen tai muun häntä sitovan määräyksen mukaan velvollinen neuvottelemaan irtisanomisen perusteesta työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa, työnantajalla ei ole 1 ja 2 momentissa tarkoitettua selvitysvelvollisuutta.

3 a § Työnantajan ilmoitus työvoimatoimistolle

Työnantaja, joka irtisanoo 7 luvun 3, 4, 7 tai 8 §:ssä tarkoitetuilla taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla työntekijän, jolle ennen irtisanomisajan päättymistä kertyisi yhteensä vähintään kolmen vuoden mittainen työhistoria saman työnantajan tai eri työnantajien työssä, on velvollinen ilmoittamaan viipymättä irtisanomisesta työvoimatoimistolle. Sama velvollisuus on työnantajalla, jonka työssä työntekijä on työsuhteen päättyessä ollut määräaikaissa työsuhteessa keskeytyksittä vähintään kolme vuotta tai määräaikaissa työsuhteissa yhteensä vähintään 36 kuukautta viimeksi kuluneen 42 kuukauden aikana.

Työnantajan on, työntekijän suostumuksella, liitettävä tähän 1 momentissa tarkoitettuun ilmoitukseen käytettävissään olevat tiedot työntekijän koulutuksesta, työtehtävistä ja työkokemuksesta.

3 b § Työnantajan tiedottamisvelvollisuus työllistymisohjelmasta ja työllistymisohjelmallisästä

Työnantajalla on 3 a §:ssä tarkoitetuissa tapauksissa velvollisuus tiedottaa työntekijälle tämän oikeudesta julkisesta työvoimapaivalvelusta annetussa laissa tarkoitettuun työllistymisohjelmaan sekä oikeudesta työttömyysturvalaissa tarkoitettuun työllistymisohjelmallisästä.

4 § Työsopimuksen päättämisen ilmoituksen toimittaminen

Työsopimuksen päättämisen ilmoitus on toimitettava työnantajalle tai tämän edustajalle tai työntekijälle henkilökohtaisesti. Jos tämä ei 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 tai sähköisesti lähetettyyn ilmoitukseen perustuva työsuhteen päättäminen toimitetuksi kuitenkin aikaisintaan loman tai vapaan päättymistä seuraavana päivänä.

Toimitettaessa työsopimuksen päättämisen ilmoitus kirjeitse tai sähköisesti katsotaan 1 luvun 4 §:n mukaiseen perusteeseen ja 8 luvun 1 §:ssä tarkoitettuihin työsopimuksen päättämisperusteisiin vedotun sovitussa tai säädetyssä ajassa, jos ilmoitus on tuon ajan kuluessa jätetty postin kuljetettavaksi tai lähetetty sähköisesti.

5 § Päättämisperusteiden ilmoittaminen työntekijälle

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

TES 19 §
ERITYISET IRTISANOMISTILANTEET / LIIKKEENLUOVUTUS

Työsopimuslaki 7:10 §

10 § Luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun irtisanomissuoja

Työnantaja saa irtisanoa työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen ja 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetun luottamusvaltuutetun työsopimuksen tämän luvun 2 §:ssä tarkoitetulla perusteella vain, jos niiden työntekijöiden enemmistö, joita luottamusmies tai luottamusvaltuutettu edustaa, antaa siihen suostumuksensa.

Työnantaja saa irtisanoa luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun työsopimuksen 3 tai 7 §:ssä taikka 8 §:n 1 momentissa säädetyillä perusteilla vain, jos luottamusmiehen tai luottamusvaltuutetun työ päättyy kokonaan, eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön 4 §:ssä tarkoitetulla tavalla.

TES 19 §
ERITYISET IRTISANOMISTILANTEET / TYÖNANTAJAN SANEERAUSMENETTELY

Työsopimuslaki 7 : 7 §

7 § Irtisanomisen saneerausmenettelyn yhteydessä

Jos työnantaja on yrityksen saneeruksesta annetussa laissa (47/1993) tarkoitetun menettelyn kohteena, työnantaja saa, ellei 4 §:stä johdu muuta, irtisanoa työsopimuksen sen kestosta riippumatta noudattaen kahden kuukauden irtisanomisaikaa, jos

- 1) irtisanomisen perusteena on sellainen saneerausmenettelyn aikana suoritettava järjestely tai toimenpide, joka on välttämätön konkurssin torjumiseksi ja jonka vuoksi työ lakkaa tai vähenee 3 §:ssä tarkoitetulla tavalla tai
- 2) irtisanomisen perusteena on vahvistetun saneerausohjelman mukainen toimenpide, jonka vuoksi työ lakkaa tai vähenee 3 §:ssä tarkoitetulla tavalla, tai perusteena on vahvistetussa saneerausohjelmassa todetusta taloudellisesta syystä johtuva, ohjelman mukainen järjestely, joka edellyttää työvoiman vähentämistä.

Työntekijän noudatettava irtisanomisaika saneerausmenettelyn yhteydessä on 14 päivää, jos 5 luvun 7 §:n 1 momentista ei muuta johdu.

TES 20 §
TYÖNTEKIJÄN TAKAISIN OTTAMINEN

Työsopimuslaki 6 : 6 §

6 § Työntekijän takaisin ottaminen

Työnantajan on tarjottava työtä 7 luvun 3 tai 7 §:ssä säädetyillä perusteilla irtisanomalleen, työvoimatoimistosta edelleen työtä hakevalle entiselle työntekijälleen, jos hän tarvitsee työntekijöitä yhdeksän kuukauden kuluessa työsuhteen päättymisestä samoihin tai samankaltaisiin tehtäviin, joita irtisanottu työntekijä oli tehnyt. Edellä 1 luvun 10 §:n 2 momentista poiketen tämä velvollisuus koskee vastaavasti myös 1 luvun 10 §:ssä tarkoitettua liikkeen luovutuksensaajaa silloin, kun luovuttaja on irtisanoutunut työntekijän työsopimuksen päättymään ennen luovutushetkeä.

TES 21 §
LOMAUTUS

Työsopimuslaki 5 luku

5 luku: Lomauttaminen

1 § Lomauttamisen määritelmä.

Lomauttamisella tarkoitetaan työnantajan päätökseen tai hänen aloitteestaan tehtävään sopimukseen perustuvaa työnteon ja palkanmaksun välikaista keskeyttämistä työsuhteen pysyessä muutoin voimassa. Työnantaja saa 2 §:ssä säädettyjen perusteiden täyttyessä lomauttaa työntekijän joko määräajaksi tai toistaiseksi keskeyttämällä työnteon kokonaan tai lyhentämällä työntekijän lain tai sopimuksen mukaista säännöllistä työaikaa siinä määrin kuin se lomauttamisen perusteen kannalta on välttämätöntä.

Työntekijä saa 6 §:stä johtuvien rajoitusten ottaa lomautuksen ajaksi muuta työtä. Asuntoedun käyttämisestä lomautuksen aikana säädetään 13 luvun 5 §:ssä.

2 § Lomauttamisen perusteet

Työnantaja saa lomauttaa työntekijän, jos

1) hänellä on 7 luvun 3 §:ssä tarkoitettu taloudellinen tai tuotannollinen peruste työsopimuksen irtisanomiseen tai

2) työ tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti eikä työnantaja voi kohtuudella järjestää työntekijälle muuta sopivaa työtä tai työnantajan tarpeita vastaavaa koulutusta; työn tai työn tarjoamisedellytysten katsotaan lomauttamisen perusteena vähentyneen tilapäisesti, jos niiden voidaan arvioida kestävän enintään 90 päivää.

Työnantaja ja työntekijä saavat työsuhteen kestäessä 1 momentissa ja tämän luvun 4 §:ssä säädetyn estämättä sopia määräaikaisesta lomauttamisesta silloin, kun se on tarpeen työnantajan toiminnan tai taloudellisen tilan vuoksi.

Työnantaja saa lomauttaa määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän vain, jos tämä tekee työtä vakituiseen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos hän olisi työssä.

Työnantaja saa lomauttaa työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen ja 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettua luottamusvaltuutettua vain 7 luvun 10 §:n 2 momentissa säädettyillä perusteilla.

3 § Ennakkoselvitys ja työntekijän kuuleminen.

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 työntekijöiden edustajalle tai työntekijöille yhteisesti. Selvitys on esitettävä viipymättä lomautuksen tarpeen tultua työnantajan tietoon.

Selvityksen antamisen jälkeen, ennen lomautusilmoitusta työnantajan on varattava työntekijöille tai heidän edustajalleen tilaisuus tulla kuulluksi annetusta selvityksestä. Ennakkoselvitystä ei tarvitse esittää, jos työnantajan on muun lain, sopimuksen tai muun häntä sitovan määräyksen perusteella esitettävä vastaava selvitys tai neuvoteltava lomauttamisesta työntekijöiden tai heidän edustajansa kanssa.

4 § Lomautusilmoitus

Työnantajan on ilmoitettava lomauttamisesta työntekijälle henkilökohtaisesti viimeistään 14 päivää ennen lomautuksen alkamista. Jos ilmoitusta ei voida toimittaa henkilökohtaisesti, sen saa toimittaa kirjeitse tai sähköisesti samaa ilmoitusaikaa noudattaen. Ilmoituksessa on mainittava lomautuksen peruste, sen alkamisaika ja kesto tai arvioitu kesto.

Ilmoitusvelvollisuutta ei ole, jos työnantajalla ei ole koko lomautusaikaan kohdistuvaa velvollisuutta maksaa työntekijälle palkkaa muun työstä poissaolon vuoksi. Ilmoitus on annettava työntekijän lomautettavien työntekijöiden edustajalle. Jos lomautus kohdistuu vähintään 10 työntekijään, työnantajan on ilmoitettava tästä myös työvoimaviranomaiselle, paitsi jos hänellä on muun lain perusteella vastaava velvollisuus.

5 § Todistus lomauttamisesta

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

6 § Työhönpaluu lomautuksen jälkeen

Jos työntekijä on lomautettu toistaiseksi, työnantajan on ilmoitettava työn alkamisesta vähintään seitsemän päivää aikaisemmin, jollei toisin ole sovittu. Työntekijällä on oikeus irtisanoa lomautuksen ajaksi toisen työnantajan kanssa tekemänsä työsopimus sen kestosta riippumatta viiden päivän irtisanomisaikaa noudattaen.

7 § Lomautetun työntekijän työsuhteen päättymisen

Työntekijä saa lomautuksen aikana irtisanoa työsopimuksensa 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 työsopimuksen päättymään lomautuksen aikana, työntekijällä on oikeus saada irtisanomisaajan palkkansa. Työnantaja saa vähentää irtisanomisaajan palkasta 14 päivän palkan, jos työntekijä on lomautettu lain tai sopimuksen mukaista yli 14 päivän lomautusilmoitusaikaa käyttäen.

Jos työntekijä irtisanoo työsopimuksensa lomautuksen kestänyt yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää, hänellä on oikeus saada korvauksena irtisanomisaajan palkkansa, kuten 2 momentissa säädetään.

TES 28 §
TYÖNANTAJAN KUITTAUSOIKEUS

Työsopimuslaki 2 : 17 §

17 § Työnantajan kuittausoikeus ja palkkaennakko

Työnantaja ei saa kuitata työntekijän palkkaamista vastasaamisellaan siltä osin kuin palkka on ulosottolain (37/1895) ja suojaosuudesta palkan ulosmittauksessa annetun asetuksen (1031/1989) mukaan jätettävä ulosmittaamatta.

Sopimuksen vakuudeksi tai muutoin maksettu palkkaennakko voidaan vähentää palkasta. Palkkaennakko luetaan ensisijaisesti 1 momentissa tarkoitettuun suojaosaan.

Ulosottoaari 4:47-48 §

47 § Palkan arviointi

Jos velallinen työskentelee sivulliselle kuuluvassa yrityksessä ilmeisesti ulosmittausta välttääkseen palkatta tai selvästi pienempää korvausta vastaan kuin mitä paikkakunnalla yleisesti sellaisesta työstä maksetaan, ulosottomies saa päättää, mikä on velallisen kohtuullisen työpalkan rahamäärä. Ulosmittaus toimitetaan tästä määrästä kuten palkasta. Palkka saadaan arvioida, jollei hakijan saatavaa todennäköisesti muuten saada velalliselta kohtuullisessa ajassa perityksi.

Mitä 1 momentissa säädetään, koskee myös yksin velalliselle kuuluvaa yritystä, jos menettelyn tarkoituksena selvästi on ulosmittauksen välttäminen. Palkkaa ei kuitenkaan saa arvioida, jos osinkoa tai muuta vastaavaa etuutta voidaan ulosmitata kohtuullista palkkaa vastaava määrä. Ennen palkan arviointia ulosottomiehen on kuultava velallista ja työnantajaa sekä tarvittaessa hakijaa.

Palkasta ulosmittattava määrä

48 § Suojaosuus

Määräajoin maksettavan palkan ulosmittauksessa velallisen suojaosuus on velallisen itsensä osalta 19,90 euroa ja hänen elatuksensa varassa olevan puolison, oman lapsen ja puolison lapsen osalta 7,15 euroa päivässä seuraavaan palkan maksupäivään asti. Suojaosuus lasketaan kuukaudessa 30 päiväältä. Puolisolla tarkoitetaan 1 momentissa aviopuolisoa ja avioliitonomaisissa olosuhteissa elävää. Velallisen elatuksen varassa olevana pidetään henkilöä, jonka saama tulo ei ylitä velallisen itsensä osalta laskettavaa suojaosuutta, ja tällaista lasta siitä riippumatta, osallistuuko myös toinen puoliso hänen elatukseensa. Velallisen maksama elatusapu voidaan ottaa huomioon siten kuin 51 – 53 §:ssä säädetään. Suojaosuuden määrä tarkistetaan oikeusministeriön asetuksella vuosittain siten kuin kansaneläkeindeksistä annetussa laissa (456/2001) säädetään.

TES 32 §
VAPAAPÄIVÄT JA VIIKONLOPPUVAPAAT
Työaikalaki 31§

31 § Viikoittainen vapaa-aika

Työaika on järjestettävä niin, että työntekijä saa kerran viikossa vähintään 35 tuntia kestävän keskeyttämättömän vapaa-ajan, joka on mikäli mahdollista sijoitettava sunnuntain yhteyteen. Viikoittainen vapaa-aika voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa.

Keskeyttämättömässä vuorotyössä vapaa-aika voidaan järjestää keskimäärin 35 tunniksi, enintään 12 viikon aikana. Vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa. Teknisten olosuhteiden tai työn järjestelyjen niin edellyttäessä voidaan menetellä vastaavalla tavalla, jos siihen on työntekijän suostumus.

Tässä pykälässä säädetystä voidaan poiketa, jos säännöllinen työaika on vuorokaudessa enintään kolme tuntia, sekä maatalouden kotieläinten hoitotyössä ja

kiireellisessä kylvö- ja sadonkorjuutyössä.

TES 36 §
PERHEVAPAAT / OSITTAINEN HOITOVAPAA

Työsopimuslaki 4 : 4 §

4 § Osittainen hoitovapaa

Työntekijä, joka on ollut saman työnantajan työssä yhteensä vähintään kuusi kuukautta viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana, voi saada lapsensa tai muun hänen taloudessaan vakituisesti asuvan lapsen hoitamiseksi osittaista hoitovapaa siihen saakka, kun perusopetuksessa olevan lapsen toinen lukuvuosi päättyy. Jos lapsi kuuluu perusopetuslain (628/1998) 25 §:n 2 momentissa tarkoitetun pidennetyn oppivelvollisuuden piiriin, osittaista hoitovapaa voi kuitenkin saada siihen saakka, kunnes lapsen kolmas lukuvuosi päättyy. Erityisen hoidon ja huollon tarpeessa olevan vammaisen tai pitkäaikaissairaana lapsen vanhempi voi saada osittaista hoitovapaa siihen saakka, kun lapsi täyttää 18 vuotta. Lapsen molemmat vanhemmat tai huoltajat saavat olla osittaisella hoitovapaalla saman kalenterijakson aikana, mutta eivät yhtäaikaaisesti. Työntekijän on tehtävä työnantajalle esitys osittaisesta hoitovapaasta viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan alkamista.

Työnantaja ja työntekijä sopivat osittaisesta hoitovapaasta ja sen yksityiskohtaisista järjestelyistä haluumallaan tavalla. Työnantaja voi kieltäytyä sopimasta vapaasta tai antamasta sitä vain, jos vapaasta aiheutuu työpaikan tuotanto- tai palvelutoiminnalle vakavaa haittaa, jota ei voida välttää kohtuullisilla työn järjestelyillä. Työnantajan on esitettävä työntekijälle selvitys kieltäytymisensä perusteena olevista seikoista.

Jos työntekijällä on oikeus osittaiseen hoitovapaaseen, mutta sen yksityiskohtaisista järjestelyistä ei voida sopia, on hänelle annettava osittaista hoitovapaa yksi jakso kalenterivuodessa. Vapaan pituus ja sen ajankohta määräytyvät työntekijän esityksen mukaan. Osittainen hoitovapaa annetaan tällöin lyhentämällä vuorokautinen työaika kuudeksi tunniksi. Lyhennetyn työajan tulee olla yhdenjaksoinen lepotaukoja lukuun ottamatta. Jos työaika on järjestetty keskimääräiseksi, se tulee lyhentää keskimäärin 30 tunniksi viikossa.

TES 39 §
VUOSILOMAN ANSAITSEMINEN/TYÖSSÄ OLOON RINNASTETTAVAT PÄIVÄT

Vuosilomalaki 6 - 8 §

6 § Täysi lomanmääräytymiskausi

Täytenä lomanmääräytymiskaukautena pidetään kalenterikuukautta, jolloin työntekijälle on kertynyt vähintään 14 työssäolopäivää tai 7 §:n 1 ja 2 momentissa tarkoitettua työssäoloon veroista päivää.

Jos työntekijä on sopimuksen mukaisesti työssä niin harvoina päivinä, että hänelle ei tästä syystä kerry ainoatakaan 14 työssäolopäivää sisältävää kalenterikuukautta tai vain osa kalenterikuukausista sisältää 14 työssäolopäivää, täydeksi lomanmääräytymiskaukudeksi katsotaan sellainen kalenterikuukausi, jonka aikana työntekijälle on kertynyt vähintään 35 työtuntia tai 7 §:ssä tarkoitettua työssäolon veroista tuntia.

7 § Työssäolon veroinen aika

Työssäolon veroisena pidetään poissaoloaika, jolta työnantaja on lain mukaan velvollinen maksamaan työntekijälle palkan. Työssäolon veroisena pidetään myös aikaa, jolloin työntekijä on poissa työstä sellaisen työajan tasaamiseksi annettun vapaan vuoksi, jolla hänen keskimääräinen viikkotyöaikansa tasataan laissa säädettyyn enimmäismäärään. Saman kalenterikuukauden aikana viikkotyöajan tasaamiseksi annetuista vapaapäivistä työssäolon veroisina pidetään kuitenkin vain neljä päivää ylittäviä vapaapäiviä, jollei vapaata ole annettu yli kuuden arkipäivän pituisena yhtenäisenä vapaana.

Työssäolopäivien veroisina pidetään myös niitä työpäiviä tai työtunteja, jolloin työntekijä työsuhteen kestäessä on estynyt tekemästä työtä:

- 1) työsopimuslain (55/2001) 4 luvun 1 §:ssä säädetynä erityis-, erityisäitiys-, isyys- tai vanhempainvapaan aikana, 6 §:ssä säädetyn tilapäisen hoitovapaan ja 7 §:ssä säädetyn pakottavista perhesyistä johtuvan poissaolon aikana;
- 2) sairauden tai tapaturman vuoksi, enintään kuitenkin 75 työpäivää lomanmääräytymisvuodessa, taikka jos työkyvyttömyys jatkuu yhdenjaksoisena lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, enintään 75 työpäivää tätä sairautta tai tapaturmaa kohden;
- 3) lääkärin määräämän, ammattitaudin tai tapaturman johdosta työkyvyn palauttamiseksi tai säilyttämiseksi annettavan lääkinällisen kuntoutuksen takia, enintään kuitenkin 75 työpäivää lomanmääräytymisvuodessa, taikka jos kuntoutus jatkuu yhdenjaksoisena lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, enintään 75 työpäivää tätä kuntoutusjaksoa kohden;
- 4) sairauden leviämisen estämiseksi annetun viranomaisen määräyksen vuoksi;
- 5) opintovapalaissa (273/1979) tarkoitetun opintovapaan vuoksi, enintään kuitenkin 30 työpäivää lomanmääräytymisvuodessa, ja vain jos työntekijä on välittömästi opintovapaan jälkeen palannut työhön;
- 6) työnantajan suostumuksella työn edellyttämään koulutukseen osallistumisen vuoksi, kuitenkin siten, että työnantaja ja työntekijä voivat sopia siitä, että työssäolopäivien veroisiksi päiviksi luetaan vain 30 työpäivää kerrallaan;
- 7) lomauttamisen takia, enintään kuitenkin 30 työpäivää kerrallaan;
- 8) lomauttamista vastaavan työviikkojen lyhentämisen tai muun siihen verrattavan työaikajärjestelyn takia, enintään kuitenkin kuusi kuukautta kerrallaan; jos tällainen työaikajärjestely jatkuu keskeytyksellä lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen, uuden kuuden kuukauden jakson laskeminen aloitetaan lomanmääräytymisvuoden päättymisen jälkeen;
- 9) reservin harjoituksen tai ylimääräisen palveluksen taikka siviilipalveluslain 37 §:ssä tarkoitettuun täydennyspalveluksen vuoksi; tai
- 10) sellaisen julkisen luottamustehtävän hoitamisen tai todistajana kuulemisen vuoksi, josta lain mukaan ei ole oikeutta kieltäytyä tai josta kieltäytyminen olisi sallittua vain laissa mainitun erityisen syyn perusteella.

Sovellettaessa 2 momenttia 6 §:n 2 momentissa tarkoitetun työntekijän työssäolon veroisena aikana pidetään 2 ja 3 kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa enintään 105 kalenteripäivän sekä 5 ja 7 kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa 42 kalenteripäivän jaksoa. Poissaoloaika laskettaessa poissaolon katsotaan alkaneen ensimmäisenä päivänä, jona työntekijä on ollut poissa työstä ja päättyneen poissaoloperusteen lakkaamispäivänä, jos päivästä on ennalta sovittu tai määrätty, ja muussa tapauksessa työhön paluuta edeltäneenä poissaolopäivänä. Työssäolon veroisiksi tunneiksi lasketaan tällöin ne tunnit, jotka työntekijä sopimuksen mukaan ilman poissaoloa olisi ollut työssä.

8 § Työntekijän oikeus vapaaseen

Työntekijällä, joka sopimuksen mukaan tekee kaikkina kalenterikuukausina työtä alle 14 päivää tai 35 tuntia, on työsuhteen kestäessä oikeus halutessaan saada vapaata kaksi arkipäivää kutakin kalenterikuukaudelta, jonka aikana hän on ollut työsuhteessa. Vapaan ajalta maksettavasta lomakorvauksesta säädetään 16 ja 19 §:ssä.

Työntekijällä, joka on tehnyt samalle työnantajalle työtä työsopimuslain 1 luvun 5 §:ssä tarkoitettuun tavoin toistuvien määräaikaisten työsopimusten perusteella, on halutessaan oikeus saada vapaata tämän lain 5-7 §:n perusteella määräytyvää lomaa vastaava aika siltä osin kuin lomaa ei ole pidetty.

Työntekijän on ilmoitettava halustaan käyttäen vapaata ennen lomakauden alkua. Vapaan antamisessa noudatetaan soveltuvin osin, mitä 20-26 §:ssä säädetään vuosiloman antamisesta.

TES 47 §
TASAPUOLINEN KOHTELU

Työsopimuslain 2 luvun 2 §: katso edellä TES 8 §:n kohdalla.

Yhteistoimintasopimus

TES 50 §
TYÖTURVALLISUUS

Työturvallisuuslaki

8 § Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite

Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat.

Huolehtimisvelvollisuuden laajuutta rajaavina tekijöinä otetaan huomioon epätavalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa, ja poikkeukselliset tapahtumat, joiden seurauksia ei olisi voitu välttää huolimatta kaikista aiheellisista varotoimista.

Työnantajan on suunniteltava, valittava, mitoitettava ja toteutettava työolosuhteiden parantamiseksi tarvittavat toimenpiteet. Tällöin on mahdollisuuksien

mukaan noudatettava seuraavia periaatteita:

- 1) vaara- ja haittatekijöiden syntyminen estetään;
- 2) vaara- ja haittatekijät poistetaan tai, jos tämä ei ole mahdollista, ne korvataan vähemmän vaarallisilla tai vähemmän haitallisilla;
- 3) yleisesti vaikuttavat työsuojelutoimenpiteet toteutetaan ennen yksilöllisiä; ja
- 4) tekniikan ja muiden käytettävissä olevien keinojen kehittyminen otetaan huomioon.

Työnantajan on jatkuvasti tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta. Työnantajan on myös tarkkailtava toteutettujen toimenpiteiden vaikutusta työn turvallisuuteen ja terveellisytyteen.

Työnantajan on huolehdittava siitä, että turvallisuutta ja terveellisytyä koskevat toimenpiteet otetaan huomioon tarpeellisella tavalla työnantajan organisaation kaikkien osien toiminnassa.

9 § Työsuojelun toimintaohjelma

Työnantajalla on oltava turvallisuuden ja terveellisytyden edistämiseksi ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi tarpeellista toimintaa varten ohjelma, joka kattaa työpaikan työolojen kehittämistarpeet ja työympäristöön liittyvien tekijöiden vaikutukset (**työsuojelun toimintaohjelma**). Toimintaohjelmasta johdettavat tavoitteet turvallisuuden ja terveellisytyden edistämiseksi sekä työkyvyn ylläpitämiseksi on otettava huomioon työpaikan kehittämistoiminnassa ja suunnittelussa ja niitä on käsiteltävä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa.

10 § Työn vaarojen selvittäminen ja arviointi

Työnantajan on työn ja toiminnan luonne huomioon ottaen riittävän järjestelmällisesti selvítettävä ja tunnistettava työstä, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvat haitta- ja vaaratekijät sekä, milloin niitä ei voida poistaa, arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Tällöin on otettava huomioon muun ohella:

- 1) tapaturman ja muu terveyden menettämisen vaara kiinnittäen huomiota erityisesti kyseisessä työssä tai työpaikassa esiintyviin 5 luvussa tarkoitettuihin vaaroihin ja haittoihin;
- 2) esiintyneet tapaturmat, ammatitaudit ja työperäiset sairaudet sekä vaaratilanteet;
- 3) työntekijän ikä, sukupuoli, ammattitaito ja muut hänen henkilökohtaiset edellytyksensä;
- 4) työn kuormitustekijät; ja
- 5) mahdollinen lisääntymisterveydelle aiheutuva vaara.

Jos työnantajalla ei ole 1 momentissa tarkoitettuun toimintaan tarvittavaa riittävää asiantuntemusta, hänen on käytettävä ulkopuolisia asiantuntijoita. Työnantajan on varmistuttava, että asiantuntijalla on riittävä pätevyys ja muut edellytykset tehtävän asianmukaiseen suorittamiseen. Työterveyshuollon asiantuntijoiden ja ammattihenkilöiden käytöstä sekä työpaikkaselvityksestä säädetään työterveyshuoltolaissa (1383/2001).

Työnantajalla tulee olla hallussaan 1 momentissa tarkoitettu selvitys ja arviointi. Selvitys ja arviointi on tarkistettava olosuhteiden olennaisesti muuttuessa ja se on muutenkin pidettävä ajan tasalla.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä selvityksen ja arvioinnin laatimisen kirjallisesta tai muusta todennettavissa olevasta muodosta, sisällöstä ja asian käsittelystä työpaikalla huomioon ottaen työnantajan toimiala, toiminnan luonne ja niihin liittyvät haitat ja vaarat sekä työpaikan koko.

Yhteistoiminta

17 § Työnantajan ja työntekijöiden välinen yhteistoiminta

Työnantajan ja työntekijöiden on yhteistoiminnassa ylläpidettävä ja parannettava työturvallisuutta työpaikalla.

Työnantajan tulee antaa työntekijöille riittävän ajoissa tarpeelliset tiedot työpaikan turvallisuuteen, terveellisytyteen ja muihin työolosuhteisiin vaikuttavista asioista sekä niitä koskevista arvioinneista ja muista selvityksistä ja suunnitelmista. Työnantajan on myös huolehdittava siitä, että näitä asioita asianmukaisesti ja riittävän ajoissa käsitellään työnantajan ja työntekijöiden tai heidän edustajiansa kesken.

Työntekijöiden on osaltaan toimittava yhteistyössä työnantajan ja työntekijöiden edustajien kanssa tämän lain mukaisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Työntekijällä on oikeus tehdä työpaikan turvallisuutta ja terveellisytyä sekä muita 2 momentissa tarkoitettuja asioita koskevia ehdotuksia työnantajalle ja saada niihin palaute.

18 § Työntekijän yleiset velvollisuudet

Työntekijän on noudatettava työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita. Työntekijän on muutoinkin noudatettava työnsä ja työolosuhteiden edellyttämää turvallisuuden ja terveellisytyden ylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä ja siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta.

Työntekijän on myös kokemuksensa, työnantajalta saamansa opetuksen ja ohjauksen sekä ammattitaitonsa mukaisesti työssään huolehdittava käytettävissään olevin keinoin niin omasta kuin muiden työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä.

Työntekijän on työpaikalla vältettävä sellaista muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja muuta epäasiallista kohtelua, joka aiheuttaa heidän turvallisuudelleen tai terveydelleen tai vaaraa.

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 5:29-30 §

29 § Työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutettu

Työpaikalla, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään kymmenen työntekijää, työntekijöiden on valittava keskuudestaan työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua edustajikseen tässä luvussa tarkoitettuun yhteistoimintaan sekä yhteydenpitoon työsuojeluviranomaisiin. Muussakin työpaikassa työntekijät voivat valita keskuudestaan edellä tarkoitetut valtuutetut. Työpaikan toimihenkilöasemassa olevilla työntekijöillä on oikeus valita keskuudestaan heitä edustava työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua.

Jos työsuojeluvaltuutetun työ- tai virkasuhde tai muu julkisoikeudellinen palvelusuhde päättyy tai hän eroaa työsuojeluvaltuutetun tehtävästä kesken toimikautensa, hänen sijaansa tulee varavaltuutettu jäljellä olevaksi toimikaudeksi. Työsuojeluvaltuutetun sijaan tullee varavaltuutetulla on työsuojeluvaltuutetun asema.

Jos työsuojeluvaltuutettu ei voi hoitaa tehtäviään tilapäisen esteen vuoksi, varavaltuutettu huolehtii välttämättömistä työsuojeluvaltuutetun tehtävistä, joita ei voi siirtää odottamaan työsuojeluvaltuutetun esteen päättymistä. Varavaltuutetulla on tällöin työsuojeluvaltuutetun oikeuksia vastaava oikeus kyseisten tehtävien edellyttämään tiedon saantiin, ajankäyttöön ja ansionmenetyksen korvauksiin sekä oikeus keskeyttää vaarallinen työ 36 §: mukaisesti.

Työsuojeluvaltuutetun esteen aikana hänen tehtäviään hoitaa se varavaltuutetuista, joka varavaltuutettujen vaalissa on saanut eniten ääniä, jollei 23 §:ssä säädetyn mukaisesti toisin sovi.

30 § Työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen valinta

Työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutetut on valittava työntekijöiden järjestämällä vaalilla toimikaudeksi, jonka pituus on kaksi kalenterivuotta, jollei toimikaudesta 23 §:ssä säädetyn mukaisesti toisin sovi. Kahta kalenterivuotta pidemmästä toimikaudesta voidaan sopia 23 §:n 1 momentissa tarkoitettulla sopimuksella. Toimikausi voidaan sopia myös työsuojelutoimikunnassa tai sitä vastaavassa yhteistoimintamenettelyssä perustellusta syystä neljäksi kalenterivuodeksi. Vaalin ajasta ja paikasta on sovittava etukäteen työnantajan kanssa. Vaali on järjestettävä niin, että työpaikan kaikki työntekijät voivat osallistua siihen ja että se ei aiheuta tarpeetonta haittaa työpaikan toiminnalle.

Työnantajan on tarvittaessa annettava työpaikalle tietoa työntekijöiden oikeudesta valita työsuojeluvaltuutettu. Vaalin järjestämistä varten työnantajan on annettava työntekijöiden käyttöön luettelo työpaikan työntekijöistä ja tarvittaessa erikseen toimihenkilöasemassa olevista työntekijöistä ja luovutettava maksutta työntekijöiden käyttöön hallinnassaan olevia tiloja. Työnantaja ei saa estää tai vaikeuttaa vaalin järjestämistä.

Vaalien toimittajien on välittömästi ilmoitettava työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen vaalin tuloksesta kirjallisesti työnantajalle.

Jos työsuojeluvaltuutetun vaalin järjestämisestä ilmenee työpaikalla epätietoisuutta, tarkastajan tulee antaa työntekijöille tarvittavat ohjeet. Jollei työpaikalla, jolla 29 §:n mukaan valittava työsuojeluvaltuutettu, ole toimitettu vaalia, tarkastajan on ryhdyttävä toimenpiteisiin vaalin aikaansaamiseksi.

Valtioneuvoston asetuksella voidaan antaa tarkempia säännöksiä työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutettujen vaalin ajankohdasta, vaalikelpoisuudesta, ehdokasasettelusta, äänestysmenettelystä ja muusta vaalien järjestämisestä.

LIITE

SUOMEN HIUSYRITTÄJÄT RY / PALVELUALOJEN AMMATTILIITTO RY

TYÖSOPIMUS

1. TYÖSUHTEEN OSAPUOLET	Työnantaja	Liike- tai kotipaikka
	Työntekijä	Henkilötunnus
	Yllä mainittu työntekijä sitoutuu korvausta vastaan tekemään yllä mainitun työnantajan hänelle osoittamaa työtä tämän johdon ja valvonnan alaisena sekä seuraavin ehdoin:	
2. TYÖSOPIMUKSEN VOIMASSAOLO	Työsuhteen alkaessa on _____ kuukauden koeaika.	
	<input type="checkbox"/> Toistaiseksi voimassa oleva työsuhde Työsuhde kestää toistaiseksi ja sen alkamispäivämäärä on _____	<input type="checkbox"/> Määräaikainen työsuhde Määräaikaisen työsuhteen alkamispäivämäärä on _____ ja kesto _____ saakka. Määräaikaisen työsuhteen peruste: _____ tai kunnes seuraavassa yksilöity työtehtävä on suoritettu. _____ ja sen arvioitu kesto on _____ saakka.
3. TYÖAIKA	Työsuhde on <input type="checkbox"/> kokoaikainen <input type="checkbox"/> osa-aikainen, jolloin keskimääräinen viikkotyöaika on _____ tuntia. Työntekijä suostuu tekemään lisä-, yli- ja sunnuntaityötä laissa säädetyin edellytyksin, jolloin siitä maksetaan lain ja työehtosopimuksen mukainen korvaus.	
4. TYÖTEHTÄVÄT	Työntekijän työtehtävät (työtehtävien pääasiallinen laatu): _____ _____	
5. PALKKAUS	Työsuhteen alussa työntekijän palkka määräytyy seuraavasti: _____ Suoritettu tutkinto ja suorittamispäivä: _____ Palkkaryhmä ja työssäolovuodet: _____ Palkan määrä kuukaudessa tai tunnissa: _____ Provisiopalkasta on sovittu erillisellä liitteellä <input type="checkbox"/> kyllä <input type="checkbox"/> ei	
6. VUOSILOMA	Vuosiloma määräytyy vuosilomalain ja työehtosopimuksen mukaan.	
7. IRTISANOMISAIKA	Irtisanomisaika määräytyy työehtosopimuksen mukaan.	
8. TYÖEHTOSOPIMUS	Työsuhhteessä noudatetaan työnantajaa sitovaa työehtosopimusta, voimassa olevia lakeja ja asetuksia sekä yrityksen sisäisiä ohjeita ja sääntöjä. Sairausajan palkkaa, vuosilomaa ja työaikaa koskevien määräysten osalta noudatetaan työehtosopimuksen voimassaoloajan päätyttyä ja ennen uuden työehtosopimuksen voimaantulua päättyneen sopimuksen määräyksiä.	

9. MUUT EHDOT	Työn suorittamispaikka: (esimerkiksi yrityksen tietty toimipaikka/ -paikat tai yrityksen kaikki toimipaikat) <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> Palkanmaksukausi on _____ Muita ehtoja <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	
10. PÄIVÄYS JA ALLEKIRJOITUS	Tätä sopimusta on tehty kaksi yhtäpitävää kappaletta, joista yksi annetaan työntekijälle ja yksi jää työnantajalle.	
	Paikka	Aika
	Työnantajan allekirjoitus	Työntekijän allekirjoitus

Työsopimuslomakkeen täyttöohjeita

Koeaika

Koeajasta on sovittava työsopimuksessa. Koeaika määräytyy työsopimuslain 1 luvun 4 §:n mukaisesti. Koeajan enimmäispituus on pääsääntöisesti neljä kuukautta. Alle kahdeksan kuukautta kestävä määräaikaisen työsopimuksen koeajan pituus voi olla enintään puolet työsuhteen kestosta. Työntekijään, joka kohtuullisen ajan kuluessa palaa aikaisemman työnantajan palvelukseen entisen kaltaiseen työhön, ei koeaikaa sovelleta, ellei siihen ole erityistä syytä, mistä työsuhteen uudelleen alkaessa nimenomaan sovitaan.

Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus

Normaalitapauksessa työsuhde on voimassa toistaiseksi. Tällöin merkitään rasti ao. kohtaan. Työsuhteen alkamispäivämääräksi merkitään päivämäärä, jolloin työntekijä aloittaa työnteon.

Määräaikainen työsopimus

Jos työsuhde on sidottu määräaikaan, merkitään työsuhteen viimeinen kestopäivä lomakkeeseen. Tällöin tulee myös todeta määräaikaisen työsuhteen peruste, esim. äitiys- ja vanhempainloman sijaisuus, vuosilomasijaisuus, työntekijän oma pyyntö jne.

Työaika

Jos kokoaikaisen työntekijän viikkotyöaika poikkeaa normaalista työehtosopimuksen mukaisesta viikkotyöajasta (keskimäärin 37,5 tuntia) todetaan tämä kohdassa 9 Muut ehdot. Osa-aikatyöntekijän keskimääräinen viikkotyöaika tulee sopia ja kirjata siihen varattuun kohtaan ottaen huomioon osa-aikatyöntekijöitä koskevat työsopimuksen määräykset.

Työtehtävät

Työsopimukseen kirjataan työntekijän kanssa sovitut pääasialliset työtehtävät. Jos työntekijän kanssa on sovittu tavanomaista ammattikäsitettä laajemmista työtehtävistä, todetaan se sopimuksessa.

Palkkaus

Palkkaus määräytyy työehtosopimuksen mukaisesti. Tästä syystä tulee todeta suoritettu tutkinto, palkan määräytymisperuste ja palkan määrä työsuhteen alkaessa, esim. palkkaryhmä 3. Jos työntekijän kanssa on sovittu provisiopalkkauksesta, käytetään palkkauksen määrittelyn osalta provisiopalkkaa koskevaa liitettä.

Muut ehdot

Tähän kohtaan kirjataan esimerkiksi sellaiset sovitut ehdot, joilla poiketaan työehtosopimuksen vähimmäismääräyksistä. Tällaisia ehtoja voi liittyä ammattitaitovaatimukseen, palkkaukseen, työaikaan tai vapaapäiviin, luontaisetiihin, vuosilomaan jne.

Provisiopalkkausta koskeva liitepöytäkirja työsopimukseen

Provision määräksi sovittiin _____ % arvonlisäverottomasta palvelumyynnistä.

Provision määräksi sovittiin _____ % arvonlisäverottomasta aine- ja _____ tarvikemyynnistä.

Vähimmäisansio on kuukaudessa _____ euroa.

Takuupalkka maksetaan laskentajakson päättymistä seuraavan palkanmaksun yhteydessä.

Takuupalkan määrä on keskimäärin kuukautta kohden _____ euroa.

Työnantaja sitoutuu siihen, että työntekijän liikevaihto voidaan kuukausittain selvittää.

Tätä sopimusta on tehty kaksi yhtäpitävää kappaletta, joista toinen annetaan työntekijälle ja yksi jää työnantajalle.

Paikka _____

Aika _____

Työnantajan allekirjoitus

Työntekijän allekirjoitus

LIITE

KUNTIEN KALLEUSLUOKITUS

Pääkaupunkiseutuun kuuluvat Helsinki, Espoo, Kauniainen ja Vantaa.

1. kalleusluokkaan kuuluvat:

Enontekiö

Hyrnsalmi

Hyvinkää

Hämeenlinna

Ii

Inari

Joensuu

Jyväskylä

Järvenpää

Kemi

Kemijärvi

Keminmaa

Kerava

Kirkkonummi

Kittilä

Kolari

Kuhmo

Kuopio

Kuusamo

Länsi-Turunmaa

Muonio

Oulu

Pelkosenniemi

Pello

Posio

Ranua

Ristijärvi

Rovaniemi

Salla

Savukoski

Simo

Sodankylä

Tampere

Tervola

Tornio

Utsjoki

Vaasa

Ylitornio

Ahvenanmaan kaikki kunnat

Kaikki muut kunnat kuuluvat 2. kalleusluokkaan

Valtioneuvoston vahvistama kuntien yleinen kalleusluokitus

Henkilökohtaisten palkkojen palkankorotusten suuruus

1.1.2014 1,8 %

1.1.2015 0,4 %

LIITE

HIUSALAN TYÖNTEKIJÖITÄ KOSKEVA

PALKKATAULUKKO 1.1.2014 - 31.12.2014

(Osa-aikatyöntekijöiden tuntipalkat suluissa)

	Pääkaupunkiseutu	I	II
3. vuoden oppilas	1 220 € (7,63 €)	1 153 € (7,21 €)	1 121 € (7,01 €)

Perustutkinnon suorittamisen jälkeen

	Pääkaupunkiseutu	I	II
Alkupalkka ensimmäisessä työsuhteessa, enintään 6 kk ajan	1 572 € (9,83 €)	1 484 € (9,28 €)	1 449 € (9,06 €)
Palkkaryhmä 1 1. vuosi alalla	1 743 € (10,89 €)	1 647 € (10,29 €)	1 602 € (10,01 €)
Palkkaryhmä 2 2. vuosi alalla	1 832 € (11,45 €)	1 731 € (10,82 €)	1 687 € (10,54 €)
Palkkaryhmä 3 3. vuosi alalla	1 914 € (11,96 €)	1 806 € (11,29 €)	1 758 € (10,99 €)
Palkkaryhmä 4 4. vuosi alalla	2 014 € (12,59 €)	1 897 € (11,86 €)	1 849 € (11,56 €)
Palkkaryhmä 5 5. vuosi alalla	2 074 € (12,96 €)	1 957 € (12,23 €)	1 905 € (11,91 €)

Erikoisammattitutkinnon suorittaneet

Parturi- ja/tai kampaajamestarin erikoisammattitutkinnon tai erikoisparturi-kampaajan tutkinnon suorittanut.

	Pääkaupunkiseutu	I	II
Ensimmäinen vuosi tutkintojen jälkeen tai uudessa työsuhteessa	2 197 € (13,73 €)	2 073 € (12,96 €)	2 019 € (12,62 €)
Samassa yrityksessä vähintään vuosi	2 265 € (14,16 €)	2 139 € (13,37 €)	2 083 € (13,02 €)
Samassa yrityksessä vähintään 2 vuotta	2 336 € (14,60 €)	2 204 € (13,78 €)	2 146 € (13,41 €)

Soveltamisohje: Erikoisparturi-kampaajan tutkinnon suorittaneelle työntekijälle maksetaan tässä kohdassa tarkoitettua palkkaa vain silloin kun hän tekee koulutuksensa edellyttämää, kuten liikkeen johtamiseen ja esimiestehtäviin liittyvää työtä. Muissa tapauksissa palkka maksetaan palkkaryhmien 1 - 5 mukaisesti.

Ensimmäisen ja toisen vuoden oppilaan palkka sovitaan yrityskohtaisesti työnantajan ja oppilaan kesken.

LIITE

HIUSALAN TYÖNTEKIJÖITÄ KOSKEVA

PALKKATAULUKKO 1.1.2015 - 31.5.2015

(Osa-aikatyöntekijöiden tuntipalkat suluissa)

	Pääkaupunkiseutu	I	II
3. vuoden oppilas	1 225 € (7,66 €)	1 158 € (7,24 €)	1 126 € (7,04 €)

Perustutkinnon suorittamisen jälkeen

	Pääkaupunkiseutu	I	II
Alkupalkka ensimmäisessä työsuhteessa, enintään 6 kk ajan	1 578 € (9,86 €)	1 490 € (9,31 €)	1 455 € (9,09 €)
Palkkaryhmä 1 1. vuosi alalla	1 750 € (10,94 €)	1 654 € (10,34 €)	1 608 € (10,05 €)
Palkkaryhmä 2 2. vuosi alalla	1 839 € (11,49 €)	1 738 € (10,86 €)	1 694 € (10,59 €)
Palkkaryhmä 3 3. vuosi alalla	1 922 € (12,01 €)	1 813 € (11,33 €)	1 765 € (11,03 €)
Palkkaryhmä 4 4. vuosi alalla	2 022 € (12,64 €)	1 905 € (11,91 €)	1 856 € (11,60 €)
Palkkaryhmä 5 5. vuosi alalla	2 082 € (13,01 €)	1 965 € (12,28 €)	1 913 € (11,96 €)

Erikoisammattitutkinnon suorittaneet

Parturi- ja/tai kampaajamestarin erikoisammattitutkinnon tai erikoisparturi-kampaajan tutkinnon suorittanut.

	Pääkaupunkiseutu	I	II
Ensimmäinen vuosi tutkintojen jälkeen tai uudessa työsuhteessa	2 206 € (13,79 €)	2 081 € (13,01 €)	2 027 € (12,67 €)
Samassa yrityksessä vähintään vuosi	2 274 € (14,21 €)	2 148 € (13,43 €)	2 091 € (13,07 €)
Samassa yrityksessä vähintään 2 vuotta	2 345 € (14,66 €)	2 213 € (13,83 €)	2 155 € (13,47 €)

Soveltamisohje: Erikoisparturi-kampaajan tutkinnon suorittaneelle työntekijälle maksetaan tässä kohdassa tarkoitettua palkkaa vain silloin kun hän tekee koulutuksensa edellyttämää, kuten liikkeen johtamiseen ja esimiestehtäviin liittyvää työtä. Muissa tapauksissa palkka maksetaan palkkaryhmien 1 - 5 mukaisesti.

Ensimmäisen ja toisen vuoden oppilaan palkka sovitaan yrityskohtaisesti työnantajan ja oppilaan kesken.

LIITE

LUOTTAMUSMIESSOPIMUS

Johdanto

Luottamusmiessopimuksen tarkoitus on edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistoimintaa yrityksen eri osa-alueilla ja ennaltaehkäistä ongelmien syntymistä.

Toimintaympäristön nopeat muutokset korostavat yhteistoiminnan ja paikallisen sopimisen tärkeyttä. Työnantajilta ja luottamusmiehiltä vaaditaan ennakkoluulotonta suhtautumista ajan haasteisiin.

Muutosten johdosta luottamusmiestehtävien hoidossa korostuu luottamusmiehen yhteistyökumppanin rooli yrityksen ja sen henkilöstön erilaisissa kehittämishankkeissa sekä parannettaessa yrityksen tuottavuutta ja työhyvinvointia.

Hiusalan tulevaisuuden haasteet, yhteiset kehittämishankkeet ja paikallinen sopiminen edellyttävät riittävän kattavaa luottamusmiesjärjestelmää, jossa luottamusmiehillä on tarvittavat tiedot ja taidot tehtäviensä hoitamiseen.

Yhteistyön ja paikallisen sopimisen edistämiseksi työnantaja ja luottamusmies selvittävät käytännön tarpeet ja mahdollisuudet sekä sopivat tarvittaessa järjestelyistä koskien:

yrityksen sisäisten viestintäjärjestelmien käyttämistä luottamusmiehen tiedottamisessa
yrityksen luottamusmiesten keskinäistä yhteydenpitoa ja kokoontumisia sekä
luottamusmiesten verkko-opetusmahdollisuuksia.

1 § Sopimuksen soveltamisala

Sopimusta noudatetaan Suomen Hiusyrittäjät ry:n jäsenyrityksissä.

2 § Luottamusmiehen tehtävät

Luottamusmiehen tehtävänä on:

kehittää työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistyötä
osallistua paikallisten sopimusten tekemiseen
olla aktiivi kumppani yhteisissä tuottavuus- ja kehittämishankkeissa
osallistua henkilöstön ammatillisen koulutuksen kehittämiseen
edustaa toimialueensa järjestäytyneitä työntekijöitä
antaa palautetta työntekijöiltä työnantajalle
valvoa työehtosopimusten ja työläinsäädännön noudattamista
osallistua paikallisten erimielisyyksien selvittämiseen
edistää ja ylläpitää työrauhaa
toimia ammattiosaston ja työpaikan järjestäytyneiden työntekijöiden välisenä tiedottajana.
toimia aktiivisesti järjestäytymisen edistämiseksi ja ylläpitämiseksi
osallistua työnantajalta työntekijöille kohdistuvaan tiedottamiseen yhteisesti sovittavalla tavalla.

3 § Luottamusmiehen valinta

Yleistä

Palvelualojen ammattiliittoon järjestäytyneet yrityksen työntekijät valitsevat luottamusmiehen ja varaluottamusmiehen.

Luottamusmies on PAMin ammattiosaston jäsen ja yrityksen työntekijä.

Järjestäytyneiden työntekijöiden valitsema vaalitoimikunta huolehtii luottamusmiesvalinnan käytännön järjestelyistä. Työnantaja antaa tarvittaessa mahdollisuuden vaalien toimittamiseksi työpaikalla. Tällöin vaali on järjestettävä asiakaspalvelua häiritsemättä. Luottamusmiesvalinnan järjestämisestä työpaikalla on ilmoitettava työnantajalle 7 päivää ennen valinnan toimittamista.

Luottamusmiehet

Yritykseen voidaan valita luottamusmies.

Yrityksen luottamusmiehen lisäksi voidaan valita toimipaikan luottamusmies, jos asiasta sovitaan kirjallisesti ennen vaalijärjestelyjä.

Varaluottamusmies

Luottamusmiehelle voidaan valita varamies. Varaluottamusmiehen toimiessa luottamusmiehenä yli 2 viikkoa kestäväen ajan, siitä on ilmoitettava työnantajalle kirjallisesti. Toimiessaan luottamusmiehenä varamiehellä on luottamusmiehen oikeudet ja velvollisuudet.

Myös varsinaisella luottamusmiehellä on oikeus saada luottamusmieskorvaus vuosiloman ajalta.

Ilmoitukset työnantajalle

Valituista luottamusmiehistä varamieherineen sekä luottamusmiestehtävien päättymisistä on ilmoitettava välittömästi ja kirjallisesti työnantajalle.

Luottamusmiehen jatkaessa tehtävissä ilman vaaleja siitä on ilmoitettava työnantajalle välittömästi vaalikauden päättymisen jälkeen.

Saatuun tiedon uusista luottamusmiehistä työnantajan on ilmoitettava vastaava työnantajan edustaja välittömästi ja kirjallisesti luottamusmiehelle.

4 § Luottamusmiehelle annettavat tiedot

Luottamusmiehen on pidettävä tehtäviensä hoitamista varten saamansa tiedot luottamuksellisina.

Mikäli on syntynyt epäselvyyttä tai erimielisyyttä työntekijöiden palkasta tai työsuhteeseen liittyvien lakien tai sopimusten soveltamisesta, luottamusmiehelle annetaan kaikki tapauksen selvittämiseen vaikuttavat tiedot.

Yrityksen luottamusmiehellä on oikeus pyynnöstä saada työehtosopimusten piiriin kuuluvista yrityksen työntekijöistä seuraavat tiedot:

Kerran vuodessa

suku- ja etunimet

palkkaryhmä tai vastaava, johon työntekijä tai hänen suorittamansa työ kuuluu
työntekijöiden lukumäärä sekä vuoden aikana työssä olleiden erikseen työhön kutsuttavien tai

muun tilapäisen henkilöstön lukumäärä

yrityksen tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen siihen perustuvan selvityksen yrityksen
taloudellisesta tilasta

henkilöstösuunnitelma, josta selviää muutokset henkilöstön rakenteessa

selvitys yrityksen sopimusyrittäjien määrästä liikkeittäin ja näissä tapahtuvista muutoksista
välittömästi.

Kuukauden kuluessa työsuhteiden alkamisesta

uusien työntekijöiden suku- ja etunimet sekä palvelukseen tuloaika.

Luottamusmiehellä on oikeus pyynnöstä saada lisäksi seuraavat ryhmäkohtaiset tiedot toimialueensa työntekijöistä edellyttäen, että tiedot perustuvat yrityksen muun toiminnan yhteydessä syntyvään tietoaineistoon:

keskimääräinen kuukausi- tai tuntipalkka ilman lisiä

keskimääräinen kuukausi- tai tuntipalkka lisineen

työtuntien määrä ja ylityötuntien osuus tehdyistä työtunneista

keskimääräinen provisiopalkka ilman lisiä

keskimääräinen provisiopalkka lisineen.

Luottamusmiehellä on oikeus saada edellä mainitut tiedot kerran vuodessa noudattaen työehtosopimuksen ammattiryhmittelyä. Tietoja ei voida tietosuojasystä johtuen antaa 6 henkilöä pienemmistä työntekijäryhmistä.

Luottamusmiehelle annetaan pyynnöstä selvitys siitä, millaisia tietoja työhönoton yhteydessä kerätään.

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

5 § Työstä vapautus ja työskentelypuitteet

Työstä vapautus

Luottamusmiehellä on oikeus riittävään työstä vapautukseen luottamusmiestehtävien hoitamista varten. Vapautusaika lasketaan työajaksi.

Vapautusaikaan ei lasketa erimielisyysneuvotteluja, YT-neuvotteluja ja ay-koulutusta.

Työstä vapautuksen määrässä otetaan huomioon mm. työntekijöiden ja toimipaikkojen lukumäärä, toimipaikan sijainti ja yrityksen toiminnan luonne.

Työstä vapautusaika ja ajankäyttö

Yrityksen luottamusmiehelle annetaan työstä vapautusaikaa hänen toimialueeseen kuuluvien työntekijöiden lukumäärän perusteella, riippumatta järjestäytyneisyydestä, seuraavasti:

Työntekijöiden lukumäärä	Työstä vapautusaika vähintään tuntia viikossa
alle 20	tarpeen mukaan
20 - 50	2
51 - 150	4
151 - 200	7
201 - 400	15
yli 400	kokonaan työstä vapautettu

Luottamusmiestehtävän hoitamista varten sovittuja viikkoajoja voidaan myös yhdistää sopimalla tästä luottamusmiehen ja työnantajan kesken.

Luottamusmiehen tulee toimittaa työnantajan edustajalle ajankäyttösuunnitelma, josta käy ilmi luottamusmiestehtävän hoitamiseen käytettävä aika pääaiheittain.

Luottamusmiehellä on YT-neuvottelujen ja/tai erimielisyysasioiden hoitamisen lisäksi oikeus kerran vuodessa käydä yrityksen toimipaikoissa työnantajan kanssa sovittavana aikana.

Toimipaikkojen väliseen matkaan käytetty aika on työssäoloon verrattavaa aikaa eikä sitä ei lueta em. vapautusaikaan.

Työntekijämäärän ollessa vähemmän kuin 20 selvitetään kussakin tapauksessa erikseen, milloin on tarkoituksenmukaista sopia kiinteästä työstä vapautusajasta.

Työntekijämäärä todetaan puolivuositain (1.1. ja 1.7.) tai jommankumman osapuolen sitä pyytäessä.

Työskentelypuitteet

Luottamusmiehelle annetaan työpaikan olosuhteet huomioon ottaen mahdollisuus hoitaa luottamustehtävänsä työpaikalla. Työnantajan on järjestettävä

lukittava säilytystila hänen tarvitsemilleen asiakirjoille
mahdollisuuksien mukaan oikeus käyttää työnantajan hallinnassa olevaa tarkoituksenmukaista toimistotilaa ja tavanomaisia toimistovälineitä
luottamusmies voi toimittaa ammattiliiton aineistoa työntekijöille.

Tavanomaisten toimistovälineiden käsitteen piiriin kuuluvat myös yrityksessä käytössä olevat soveltuvat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internet-yhteys (sähköposti). Arvioinnissa voidaan ottaa huomioon mm. yrityksen koko, luottamusmiehen tehtävien laajuus ja tehtävien hoitamisen edellyttämä tarve sekä ajankäytön määrä. Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti.

Mikäli luottamusmiehen työpaikalla ei ole käytettävissä asianmukaista tilaa

luottamusmiestehtävien hoitamiseen, voidaan tehtävät sopia hoidettavaksi etätöinä kotona tai muussa toimitilassa. Tällöin on myös sovittava mahdollisesti tästä johtuvien kustannusten korvaamisesta (tietoliikenneyhteyksien käyttö, tilavuokra, postitus ym.).

6 § Ansionmenetyksen korvaus

Ansionmenetys

Työnantaja maksaa luottamusmiehelle luottamusmiestehtävän hoitamisesta aiheutuneen säännöllisen työajan ansionmenetyksen. Ansionmenetys maksetaan keskituntiansion mukaan.

Luottamusmiehen tehdessä työnantajan kanssa sovittuja tehtäviä säännöllisen työajan ulkopuolella maksetaan lisä- tai ylityökorvaukset, ellei toisin sovita.

Matkakustannukset

Luottamusmiehen matkustaessa työnantajan kanssa sovittujen luottamusmiestehtävien takia maksetaan matkakorvaukset verohallituksen päätöksen mukaisesti. Oman auton käytöstä on sovittava työnantajan kanssa.

Luottamusmieskorvaus

Luottamusmiestehtävien hoitamisesta maksetaan luottamusmieskorvausta. Korvaus maksetaan yrityksen työntekijöiden lukumäärän perusteella riippumatta heidän järjestäytyneisyydestä seuraavasti:

Työntekijöiden lukumäärä	Korvaus € kuukaudessa
alle 20	35 €
20 - 99	60 €
100 - 299	75 €
yli 300	155 €

Työntekijämäärä todetaan puolivuositain (1.1. ja 1.7.) tai jommankumman osapuolen sitä pyytäessä.

7 § Luottamusmiehen koulutus

Luottamusmiehellä on oikeus osallistua työsuhteen katkeamatta koulutussopimuksen mukaiseen koulutukseen, jos se ei aiheuta tuntuvaa haittaa yrityksen toiminnalle.

Uuden luottamusmiehen koulutussuunnitelma käsitellään työnantajan kanssa 2 kuukauden kuluessa valinnasta ja jatkossa vuosittain.

Ilmoitus lähteä kurssille on annettava mahdollisimman varhain, mielellään vuosittain käytävän koulutussuunnitelmakeskustelun yhteydessä. Kurssin kestäessä enintään yhden viikon, on vahvistus kurssille osallistumisesta annettava heti, kun se on mahdollista, mutta kuitenkin vähintään kolme viikkoa ennen kurssin alkua sekä mikäli kysymys on pidemmästä kurssista, vähintään kuusi viikkoa ennen kurssin alkua.

Työnantajalla on oikeus kerran siirtää kurssille osallistumista, mikäli osallistuminen aiheuttaa yritykselle tuntuva haittaa. Tässä tapauksessa työnantajan on ilmoitettava henkilöstön edustajalle mahdollisimman aikaisin, kuitenkin viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, miksi kurssille osallistuminen aiheuttaisi tuntuva haittaa.

Työnantaja korvaa luottamustehtävän edellyttämältä koulutukselta ansionmenetyksen keskituntiansion mukaisesti luottamusmiehelle enintään kahden viikon ajalta ja varaluottamusmiehelle enintään yhden viikon ajalta. Palvelualojen ammattiliitto ja Suomen Hiusyrittäjät sopivat vuosittain kurssit, jotka oikeuttavat tässä tarkoitettuun korvaukseen.

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

Työnantaja ja luottamusmies selvittävät luottamusmiestehtävän aikana, edellyttääkö ammattitaidon ylläpitäminen sellaiseen ammatilliseen koulutukseen osallistumista, jota järjestetään myös muille työntekijöille.

8 § Työsuhdeturva

Syrjintäkielto

Luottamusmiestä ei saa luottamusmiestehtävän takia erottaa työstä eikä muutoinkaan syrjiä.

Luottamusmiestä ei saa luottamusmiestehtävän aikana tai sen johdosta siirtää alemmpipalkkaiseen tai vähempiarvoiseen työhön kuin missä hän oli valituksi tullessa.

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

Irtisanottaessa tai lomautettaessa yrityksen henkilöstöä taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla ei tällaista toimenpidettä saa kohdistaa luottamusmieheen, ellei yrityksen tai luottamusmiehen toimialueena olevan yrityksen osan toimintaa keskeytetä kokonaan.

Yksilösuoja

Luottamusmiehen tai varaluottamusmiehen työsuhdetta ei voida päättää ennen Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n ja Suomen Hiusyrittäjät ry:n välisiä neuvotteluja.

Luottamusmiestä ei saa irtisanoa hänestä johtuvasta syystä ilman edustamiensa työntekijöiden suostumusta (työsopimuslain 7:10 § 1 momentti).

Luottamusmiehen työsopimusta ei saa purkaa tai käsitellä purkautuneena vastoin työsopimuslain 8:1-3 §:n säännöksiä.

Ehdokassuoja

Työsuhdeturvamääräyksiä noudatetaan luottamusmieheshdokkaaseen, jonka asettamisesta on ilmoitettu työnantajalle kirjallisesti.

Ehdokassuoja alkaa aikaisintaan 3 kuukautta ennen luottamusmiehen toimikauden alkua.

Ehdokassuoja päättyy muiden kuin valituksi tulleen osalta vaalin järjestäjän todettua vaalituloksen.

Jälkisuoja

Työsuhteturvamääräyksiä noudatetaan 6 kuukautta luottamusmiestehtävän päättymisestä.

Luottamusmies ja liikkeen luovutus

Luovutetun liikkeen tai sen osan säilyttäessä itsenäisyytensä luottamusmiehen asema jatkuu sellaisenaan.

Luovutetun liikkeen tai sen osan menettäessä itsenäisyytensä luottamusmiehellä on kuuden kuukauden jälkisuoja liikkeen luovutuksesta johtuneen toimikauden päättymisestä alkaen.

Korvaukset

Päätettäessä luottamusmiehen työsopimus tämän sopimuksen vastaisesti työnantajan on maksettava korvauksena vähintään 10 kuukauden ja enintään 30 kuukauden palkka.

Korvausperusteet määräytyvät työsopimuslain 12:2 §:n 2. momentin mukaan ottaen huomioon työntekijän luottamusmiesasema.

Liitot voivat yksittäistapauksissa sopia pienemmästä korvauksesta kuin 10 kuukauden palkka.

9 § Neuvottelujärjestys

Neuvottelujärjestys määräytyy työehtosopimuksen 51 §:n mukaan.

10 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa kuten hiusalan työehtosopimus.

LIITE

YHTEISTOIMINTASOPIMUS

1 § Soveltamisala

Suomen Hiusyrittäjät ry:n ja Palvelualojen ammattiliiton välistä yhteistoimintasopimusta noudatetaan Suomen Hiusyrittäjien jäsenyrityksissä. Tämän sopimuksen lisäksi noudatetaan työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 26 §:n säännöksiä.

2 § Yhteistoiminta työsuojelussa

Sopimuksen tarkoituksena on yhdessä työnantajan ja henkilöstön edustajien kesken edistää työsuojelua ja työterveyshuoltoa koskevan lainsäädännön toteutumista työpaikoilla. Tavoitteena on työn turvallisuuden, terveellisyyden ja työhyvinvoinnin kehittäminen mm. seuraavilla toimenpiteillä:

työsuojelun toimintasuunnitelman laatiminen
työpaikan vaarojen selvittäminen ja arviointi
työntekijöiden ohjeistaminen turvallisiin ja terveellisiin työskentelytapoihin
työterveyshuollon toimintasuunnitelman ja työterveyshuoltosopimuksen sisällön käsitteleminen
työterveyshuollon työpaikkaselvitykset
paihdekuntoutus
tiedottaminen työsuojeluasioista

2.1 Työpaikkakäsite

Työpaikalla tarkoitetaan Suomen Hiusyrittäjien jäsenyritystä tai sen osaa, joka muodostaa alueellisen ja/tai toiminnallisen kokonaisuuden. Työpaikkakäsite määritellään yrityskohtaisesti.

2.2. Yhteistoiminnan osapuolet

Työsuojelun yhteistoiminnan osapuolet työpaikalla ovat:

työsuojelupäällikkö,
työsuojeluvaltuutettu, 1. varavaltuutettu ja 2. varavaltuutettu
työsuojeluasiamiehet

Lain mukaan työsuojeluvaltuutetut on valittava, jos työpaikalla on vähintään 10 työntekijää. Valtuutetut voidaan valita myös pienemmille työpaikoille

Vähintään 20 työntekijän työpaikoille valitaan työnantajan, työntekijöiden ja toimihenkilöiden edustajista työsuojelutoimikunta, jonka tehtävänä on työn terveellisyyden ja turvallisuuden edistäminen.

Työsuojelupäällikkö

Työsuojelupäällikön tehtävänä on ryhtyä tarpeellisiin toimiin yhteistoiminnan järjestämiseksi sekä johtaa ja kehittää työsuojelutoimintaa työpaikalla.

Työnantajan on nimettävä työsuojelupäällikkö, jollei hän itse toimi työsuojelupäällikkönä. Päällikön tulee olla riittävän perehtynyt työpaikan työsuojelukysymyksiin. Hänellä tulee olla

riittävät tiedot ja toimintaedellytykset tehtäviensä hoitamista varten.

Työsuojeluvaltuutettu

Työsuojeluvaltuutettu edustaa työpaikan työntekijöitä työturvallisuuteen ja työterveyteen sekä työolosuhteisiin liittyvissä asioissa.

Työsuojeluvaltuutettu toimii yhteistyössä työnantajan ja työterveyshuollon kanssa tehtävänään osallistua työpaikalla mm. seuraaviin:

työsuojelutarkastuksiin

vaarojen tunnistamisen suunnitteluun, toteuttamiseen ja seurantaan

riskien arviointiin, poistoon ja pienentämiseen

työntekijöiden perehdyttämiseen turvallisiin työtapoihin

turvallisuusohjeiden noudattamisen seurantaan

työsuojeluun vaikuttavien häiriötilanteiden selvittämiseen

työyhteisön toimivuuteen liittyvien menettelytapaohjeiden luomiseen ja seurantaan

työkyvyn turvaamiseen ja työurien pidentämiseen tähtääviin toimiin

uuden lainsäädännön tuomien velvoitteiden huomioimiseen (ennakointi) ja soveltamiseen yhteistyössä työnantajan kanssa

työpaikkaselvityksiin

Työsuojeluvaltuutettua valittaessa työntekijöihin luetaan sekä työntekijät että toimihenkilöt.

Työsuojeluvaltuutettu ja luottamusmies voivat olla sama henkilö.

Työsuojeluvaltuutetun ansiokehityksen tulee vastata yrityksen sen ammattiryhmän ansiokehitystä, johon hän kuuluu.

Työsuojeluasiamies

Työsuojeluasiamies toimii työpaikkakohtaisesti työsuojeluasioiden tiedonvälittäjänä.

Yrityskohtaisesti voidaan sopia työsuojeluasiamiesten valitsemisesta, jolloin noudatetaan seuraavaa:

työsuojeluasiamiehen toimialueena voi olla yrityksen toimipaikka tai tietty osa, esimerkiksi kampaamo, myymälä, varasto tai toimisto

työsuojeluasiamiehen toimialueena voi olla myös tietty ammattiryhmä, esimerkiksi kampaajat, kosmetologit, myyjät, varastotyöntekijät tai toimistotyöntekijät

työsuojeluasiamiehen ja työsuojeluvaltuutetun toimikausi on sama

työsuojeluasiamiehen tehtävän hoitamiseen tarvitsemasta työstä vapautusajasta sovitaan yrityskohtaisesti

työnantaja huolehtii siitä, että työsuojeluasiamiehellä on tarvittaessa käytettävissä tämän tehtävän hoitamista varten välttämättömät lait, asetukset, työsuojelumääräykset ja -ohjeet.

Työsuojelutoimikunta

Työsuojelutoimikunnan tehtävänä on:

laatia vuosittainen työsuojelun toimintasuunnitelma ja ottaa suunnitelmissaan huomioon työpaikan työsuojelun toimintaohjelma

käsitellä työolojen tilaa ja kehitystä ja tehdä kehittämis ehdotuksia työnantajalle

käsitellä työoloja koskevien tutkimusten tarvetta, toteuttamista ja seurantaan

käsitellä työpaikan terveellisuuden ja turvallisuuden tarkkailun järjestämistä

käsitellä työpaikan sisäisten työsuojelutarkastusten tarvetta ja tehdä sitä koskevia ehdotuksia

käsitellä muita työoloja koskevia suunnitelmia sekä antaa niistä lausuntoja ja seurata niiden

toteutumista
käsitellä työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja työterveyshuoltosopimuksen sisältö
käsitellä työsuojelutiedotuksen järjestämistä työpaikalla
tehdä esityksiä työterveyshuollon kehittämisestä
käsitellä työsuojelukoulutuksen järjestämistä työpaikalla
osallistua työkykyä ylläpitävään toimintaan työpaikalla
osallistua tarvittaessa työsuojelutarkastuksiin ja -tutkimuksiin

Työsuojelutoimikunnan jäsenten lukumäärä sovitaan yrityskohtaisesti siten, että työsuojeluvaltuutettu ja varavaltuutetut mukaan lukien siinä on edustajat kaikista mahdollisista henkilöstöryhmistä alueellinen kattavuus huomioiden.

Toimikunnan jäsenistä 25 % edustaa työnantajaa ja 75 % työntekijöitä.

3§ Työsuojeluvaltuutettujen ja – asiamiesten valinta

Työntekijöillä on oikeus valita vaalilla keskuudestaan työsuojeluvaltuutettu, kaksi varavaltuutettua ja mikäli työsuojeluasiamiesten valinnasta on yrityskohtaisesti sovittu, riittävä määrä työsuojeluasiamiehiä. Valittujen toimikausi on kaksi vuotta.

Vaalin ajasta ja paikasta on sovittava työnantajan kanssa.

Työnantajan on annettava vaalin suorittamiseksi työntekijöiden käyttöön luettelo työpaikan työntekijöistä. Työnantaja ei saa estää tai vaikeuttaa vaalin järjestämistä.

Vaalin toimittajien on välittömästi ilmoitettava vaalin tuloksesta kirjallisesti työnantajalle.

Jos työsuojeluvaltuutetun työsuhde päättyy, hän eroaa työsuojeluvaltuutetun tehtävästä kesken toimikautensa tai hän on pidempiaikaisesti estynyt hoitamasta tehtäväänsä, hänen sijaansa tulee 1. varavaltuutettu. Asiasta on ilmoitettava työnantajalle.

Työnantajan tulee ilmoittaa työsuojelun yhteistoimintaa hoitavien henkilöiden tiedot työsuojeluhenkilörekisteriin, kuten työsuojeluhenkilörekisteristä annetussa laissa on säädetty. Valinnasta tulee ilmoittaa myös Suomen Hiusyrittäjät ry:lle ja Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:lle.

4§ Työsuojeluvaltuutetun ja – asiamiesten oikeudet

4.1 Työsuhdeturva

Työsuojeluvaltuutetulla on työsopimuslain 7:10 §:n mukainen irtisanomissuoja.

Työsuojeluvaltuutettua ei saa valtuutetun tehtävien hoitamisen takia erottaa työstä.

Työsuojeluvaltuutettua ei saa valtuutetun tehtävän aikana tai sen johdosta siirtää alemmpipalkkaiseen tai vähempiarvoiseen työhön kuin missä hän oli valituksi tullessa.

Työsuojeluvaltuutetun mahdollisuuksia kehittyä ja edetä ammatissaan ei saa heikentää valtuutetun tehtävien takia.

Työsuojeluvaltuutetun tai varatyösuojeluvaltuutettujen työsuhdetta ei voida päättää ennen Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n ja Suomen Hiusryttäjäjäät ry:n välisiä neuvotteluja.

Työsopimusta ei saa purkaa vastoin työsopimuslain 8:1 §:n säännöstä.

Työsopimuksen purkaminen järjestysmääräyksien rikkomisen takia on mahdollista vain, jos työsuojeluvaltuutettu on toistuvasti ja olennaisesti sekä varoituksesta huolimatta jättänyt työvelvoitteensa täyttämättä.

Työsuojeluvaltuutettuun noudatetaan hänen nimeämisestään lähtien sekä 6 kuukautta hänen tehtävänsä päättymisen jälkeen työsuojeluvaltuutetun työsuhdeturvamääräyksiä.

Irtisanottaessa tai lomautettaessa yrityksen henkilöstöä taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla ei tällaista toimenpidettä saa kohdistaa työsuojeluvaltuutettuun, ellei yrityksen tai työsuojeluvaltuutetun toimialueena olevan

yriyksen osan toimintaa keskeytetä kokonaan.

Yhteisesti todettaessa tai työnantajan muutoin neuvotteluissa yksilöidysti osoittaessa, ettei työsuojeluvaltuutetulle voida tarjota hänen ammatiaan

vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä, voidaan edellä esitetystä poiketa.

Työsuojeluvaltuutetun tehtävän päättymisen jälkeen työnantaja ja valtuutettu selvittävät yhdessä, edellyttääkö työntekijän ammattitaidon ylläpito entisessä tai vastaavassa työssä ammatillista koulutusta. Työnantaja järjestää selvityksen edellyttämän koulutuksen.

Päätettäessä työsuojeluvaltuutetun työsopimus tämän sopimuksen vastaisesti työnantajan on maksettava korvauksena vähintään 10 kuukauden ja enintään 30 kuukauden palkka. Korvausperusteet määräytyvät työsopimuslain 12:2 §:n 2. momentin mukaan. Korvausta lisäävänä tekijänä otetaan huomioon tämän sopimuksen rikkominen.

Liitot voivat sopia yksittäistapauksissa 10 kuukauden palkkaa pienemmästä korvauksesta.

Työsuojeluvaltuutetun työstä vapautusaika

Työsuojeluvaltuutetun työstä vapautusaikaa määrättäessä otetaan huomioon tämän edustamien työntekijöiden lukumäärä, työpaikan alueellinen laajuus, työskentelypaikkojen lukumäärä ja niissä suoritettavan työn luonne, töiden järjestelystä johtuvat työsuojeluvaltuutetun tehtävien määrään vaikuttavat tekijät sekä muut työntekijöiden turvallisuuteen ja fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen vaikuttavat työturvallisuuslaissa tarkoitetut haitta-, vaara- ja kuormitustekijät.

Työsuojeluvaltuutetulle annetaan työstä vapautusaikaa työpaikan työntekijöiden lukumäärän perusteella (riippumatta järjestäytyneisyydestä) seuraavasti:

alle 20 työntekijää	4 tuntia/ 4 kalenteriviikkoa
20- 50 työntekijää	2h/ vko
51- 150 työntekijää	4h/ vko
151- 200 työntekijää	7h/ vko
201- 400 työntekijää	15h/ vko
yli 400 työntekijää	kokonaan työstä vapautettu

Työsuojeluvaltuutetun työstä vapautusaikoja voidaan myös yhdistää sopimalla tästä työsuojeluvaltuutetun ja työnantajan kesken. Vapautusaika lasketaan työajaksi.

Alueellisesti laajan yrityksen eri toimipaikkojen väliseen matkustamiseen käytettävästä työstä vapautusajasta sovitaan yrityskohtaisesti. Tämä ei vähennä taulukon mukaista vapautusaikaa.

Työsuojeluvaltuutetun osallistuminen koulutussopimuksen mukaiseen koulutukseen tai työsuojelutoimikunnan kokouksiin ei vähennä taulukon mukaista vapautusaikaa.

Työsuojeluvaltuutetun tulee ilmoittaa säännöllisistä vastaanottoajoistaan.

Työntekijämäärä todetaan puolivuositain (1.1. ja 1.7) tai jommankumman osapuolen sitä pyytäessä.

Työsuojeluvaltuutetun korvaus

Työnantaja korvaa työsuojeluvaltuutetulle, työsuojeluasiamiehelle sekä työsuojelutoimikunnan jäsenille ja sihteerille työsuojelutehtävän hoitamisesta aiheutuneen säännöllisen työajan ansiomenetyksen. Ansiomenetyksen määrätellään sen ansion mukaan, jonka työntekijä olisi ansainnut työssä ollessaan (keskituntiansion perusteella).

Työnantaja maksaa palkan mahdollisine ylityökorvauksineen työajan ulkopuolella tehdystä työnantajan edellyttämästä työsuojelutyöstä ja työsuojelutoimikunnan kokoukseen osallistumisesta, ellei muusta korvauksesta erikseen sovita.

Lisäksi yrityksen työsuojeluvaltuutetulle maksetaan työsuojelutehtävien hoitamisesta korvausta hänen toimialueeseensa kuuluvien työntekijöiden lukumäärän perusteella (riippumatta järjestäytyneisyydestä).

Korvausten määrät:

alle 20 työntekijää	35€/kk
20- 99 työntekijää	60€/ kk
100- 299 työntekijää	75€/ kk
yli 300 työntekijää	155€/ kk

Työntekijämäärä todetaan puolivuositain. (1.1 ja 1.7) tai jommankumman osapuolen sitä pyytäessä.

Tiedonsaanti ja koulutus

Työsuojeluvaltuutetulle ja -asiamiehelle on annettava hänen tehtäviensä hoitamisen kannalta tarpeelliset tiedot sekä lainsäädännöllä erikseen annettavaksi määrätyt tiedot. (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta, Työterveyshuoltolaki).

Työsuojeluvaltuutetulla on oikeus osallistua koulutukseen liittojen välisen koulutussopimuksen mukaisesti.

Työvälineet ja työskentelytilat

Työsuojeluvaltuutetulle annetaan työpaikan olosuhteet huomioon ottaen mahdollisuus hoitaa luottamustehtäväänsä työpaikalla. Työnantajan on järjestettävä

lukittava säilytystila hänen tarvitsemilleen asiakirjoille mahdollisuuksien mukaan oikeus käyttää työnantajan hallinnassa olevaa tarkoituksenmukaista toimistotilaa ja tavanomaisia toimistovälineitä

Tavanomaisten toimistovälineiden käsitteen piiriin kuuluvat myös yrityksessä käytössä olevat soveltuvat atk-laitteet ja niihin liittyvät ohjelmat sekä internet-yhteys (sähköposti). Arvioinnissa voidaan ottaa huomioon mm. yrityksen koko, tehtävien laajuus ja niiden hoitamisen edellyttämä tarve sekä ajankäytön määrä. Käytännön järjestelyistä sovitaan yrityskohtaisesti.

Mikäli työsuojeluvaltuutetun työpaikalla ei ole käytettävissä asianmukaista tilaa luottamusmiestehtävien hoitamiseen, voidaan tehtävät sopia hoidettavaksi etätöinä kotona tai muussa toimitilassa. Tällöin on myös sovittava mahdollisesti tästä johtuvien kustannusten korvaamisesta (tietoliikenneyhteyksien käyttö, tilavuokra, postitus ym.).

5§ Työsuojelun yhteistoiminta yhteisellä työpaikalla

Yhteinen työpaikka on kyseessä, kun:

työpaikalla on yksi työpaikan kokonaisuutta hallitseva työnantaja eli pääasiallisen määräysvallan käyttäjä

työpaikalla toimii useampi kuin yksi työnantaja tai korvausta vastaan työskentelevä itsenäinen työnsuorittaja

toiminnot ovat ajallisesti samanaikaisia tai peräkkäisiä ja

eri toimijoiden suorittama työ voi vaikuttaa toisten työntekijöiden turvallisuuteen tai terveyteen

Yhteistä työpaikkaa koskevat määräykset löytyvät:

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006)

Työturvallisuuslaki (708/2002)

6 § Työterveyshuoltoa koskeva yhteistoiminta

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja työterveyshuoltosopimuksen sisältö käsitellään tämän sopimuksen määrittelemässä yhteistoiminnassa. Työterveyshuoltolain tarkoittama työpaikkaselvitys laaditaan työnantajan, työterveyshuollon ja työsuojeluvaltuutetun kesken yhteistoiminnassa.

7 § Neuvottelujärjestys

Erimielisyyden koskiessa työsuojeluvaltuutetun työsuhteen päättämistä käydään yrityskohtaiset ja liittoneuvottelut viipymättä.

8 § Voimassaolo

Yhteistoimintasopimus on voimassa toistaiseksi sopimuksen allekirjoittamisesta.

Irtisanomisaika on 1 kuukausi.

LIITE

KOULUTUSSOPIMUS

1 § Koulutustyöryhmä

Tämän sopimuksen mukaista koulutusta varten on sopimusosapuolten yhteinen koulutustyöryhmä.

2 § Ammattiyhdistyskoulutus

Kurssien hyväksyminen

Koulutustyöryhmä hyväksyy työnantajan tuen piiriin kuuluvat kurssit seuraavasti:

hyväksymisen edellytyksenä on yhteisesti todettu koulutustarve kurssit hyväksytään kalenterivuodeksi kerrallaan tarvittaessa kursseja voidaan hyväksyä kalenterivuoden aikana ennen hyväksymistä työryhmälle annetaan selvitys kurssien tavoitteista, opetusohjelmasta, ajankohdasta, järjestämispaikasta ja kohderyhmästä hyväksytyjen kurssien joukossa tulee olla myös viikkoa lyhyempiä ja paikallisia kursseja.

Liitot tiedottavat kurseista viimeistään 2 kuukautta ennen ensimmäisen kurssin alkua. Koulutustyöryhmä voi seurata kurssien opetusta.

Osallistumisoikeus

Luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut voivat vuoden aikana osallistua työsuhteen katkeamatta koulutustyöryhmän hyväksymälle yhden tai useampijaksoisen kurssin kaikille jaksoille, kokonaispituuden ollessa enintään kaksi viikkoa (5 pv +5 pv). Muut työsuojeluhenkilöt sekä varaluottamusmiehet voivat osallistua vuoden aikana enintään yhden viikon (5 pv) kurssille yhdessä tai useammassa jaksossa. Kurseille voi osallistua, mikäli siitä ei aiheudu yritykselle tuntuvaa haittaa.

Edellä mainitut henkilöstön edustajat voivat osallistua vuoden aikana yhdelle kurssille. Samansisältöiselle kurssille on oikeus osallistua aikaisintaan kolmen vuoden kuluttua edellisen samansisältöisen kurssin päättymisestä.

Ilmoitusvelvollisuus

Ilmoitus lähteä kurssille on annettava mahdollisimman varhain, mielellään vuosittain käytävän koulutussuunnitelmakeskustelun yhteydessä. Kurssin kestäessä enintään yhden viikon, on vahvistus kurssille osallistumisesta annettava heti, kun se on mahdollista mutta kuitenkin vähintään kolme viikkoa ennen kurssin alkua sekä, mikäli kysymys on pidemmästä kurssista, vähintään kuusi viikkoa ennen kurssin alkua.

Työnantajalla on oikeus kerran siirtää kurssille osallistumisesta, mikäli osallistuminen aiheuttaa yritykselle tuntuvaa haittaa. Tässä tapauksessa työnantajan on ilmoitettava henkilöstön edustajalle mahdollisimman aikaisin, kuitenkin viimeistään 10 päivää ennen kurssin alkua syy, miksi kurssille osallistuminen aiheuttaisi tuntuvaa haittaa.

Korvaukset

Työnantaja korvaa luottamustehtävän edellyttämältä koulutukselta ansionmenetyksen keskituntiansion mukaisesti luottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle enintään kahden viikon ajalta ja varaluottamusmiehelle sekä varatyösuojeluvaltuutetuille enintään yhden viikon

ajalta. Palvelualojen ammattiliitto ja Suomen Hiusyrittäjät sopivat vuosittain kurssit, jotka oikeuttavat tässä tarkoitettuun korvaukseen.

Muut edut

Osallistuminen tämän pykälän mukaiseen koulutukseen ei vähennä vuosiloma-, eläke- tai näihin verrattavia etuuksia.

3§ Voimassaolo

Sopimus on voimassa toistaiseksi 3 kuukauden irtisanomisajalla.