

Neuvottelutulos 6.4.2022

HUOLTO- JA KUNNOSSAPITOALAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN UUDISTAMINEN

Aika 6.4.2022

Paikka etäyhteyksin

Läsnä Aki Raudas, Palvelualojen työnantajat PALTA ry
Terhi Salonpää, Palvelualojen työnantajat PALTA ry
Jari Kiviluoma, Sähköalojen ammattiliitto ry
Jari Ollila, Sähköalojen ammattiliitto

1 SOPIMUSKAUSI

Uusi työehtosopimus tulee voimaan 1.4.2022 ja on voimassa 31.3.2024 saakka. Mikäli osapuolet eivät kuitenkaan pääse sopimukseen vuoden 2023 palkankorotuksista 15.1.2023 mennessä, voidaan työehtosopimus irtisanoa päättymään 31.3.2023 kahden kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen.

2 PALKANTARKISTUKSET

Vuosi 2022

Työntekijöiden vähimmäiskuukausi- ja vähimmäistuntipalkkoja, palkkataulukoita, urakoita jäljellä olevan työmäärän osalta ja euromääräisiä lisiä korotetaan 2,0 %:lla 1.7.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Vuosi 2023

Sopimusosapuolet tarkastelevat loka-marraskuun 2022 aikana palkkamallin toteutumista sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä tämän työehtosopimuksen piirissä. Arvioinnin perusteella osapuolet neuvottelevat 15.1.2023 mennessä toisen vuoden palkkaratkaisusta.

Vuoden 2023 palkantarkistukset toteutetaan samalla tavalla kuin vuoden 2022 palkantarkistukset.

Mikäli toisen vuoden palkkaratkaisusta ei päästä yksimielisyyteen 15.1.2023 mennessä, voi kumpikin sopimusosapuoli irtisanoa tämän sopimuksen päättymään 31.3.2023. Irtisanomista koskeva ilmoitus on toimitettava kirjallisesti viimeistään 31.1.2023 toiselle sopijaosapuolelle.

Pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle maksettavat korvaukset

Korotetaan pääluottamusmiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle maksettavaa korvausta 2,0 %:lla 1.7.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

3 TYÖEHTOSOPIMUKSEEN TEHTÄVÄT MUUTOKSET

3.1 Työsuhde

5 § 2 Lomauttaminen

Lisätään ensimmäisen kappaleen alle esimerkki:

Jos työntekijälle ei ole osoiteta mitään työtä ja keskeytys on vähintään viikon ja enintään 90 päivän mittainen, hänet voidaan lomauttaa yhteistoimintalain 3 luvun mukaisten neuvottelujen jälkeen, kun asiasta on neuvoteltu 14 päivän ajan neuvotteluesityksen tekemisestä, ellei muuta ole sovittu. Työnantajalla on lomautusilmoitusajalta (14 vrk) palkanmaksuvelvollisuus.

Esimerkki

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

5 § 3 Irtisanominen

Lisätään irtisanomisaikojen alle esimerkki:

Työnantajan irtisanoessa

Noudatetaan seuraavia irtisanomisaikoja:

Työsuhde jatkunut keskeytyksettä alle 1 vuosi	Irtisanomisaika 14 vuorokautta
1 vuosi, mutta alle 3 vuotta	1 kk
3 vuotta, mutta alle 5 vuotta	2 kk
5 vuotta, mutta alle 10 vuotta	3 kk
10 vuotta tai enemmän	4 kk
Työntekijän irtisanoessa	14 vuorokautta

Esimerkki

Mikäli työnantaja irtisanoo työntekijän, jonka työsuhde on jatkunut keskeytyksettä vähintään 3 mutta alle 5 vuotta ja jonka irtisanomisaika on siis 2 kuukautta 30.7., on työsuhteen viimeinen päivä 30.9. Mikäli mainitun työntekijän irtisanominen tapahtuu

31.7., on työsuhteen viimeinen päivä 30.9., koska syyskuussa ei ole järjestysnumeroltaan vastaavaa päivää, jona määräaika päättyisi.

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

3.2 Työaika

6 § 13

Poistetaan toinen kappale:

Työaikalain (872/2019) 18 §:n mukaisena työajan enimmäismäärän tasoittumisjaksona ja 12 §:n mukaisena liukuvan työajan seurantajaksona voidaan käyttää 12 kuukauden pituista ajanjaksoa.

~~Vaihtoehtoisesti voidaan työaikalain (605/1996) mukaisena ylitöiden enimmäismäärän tarkastelujaksona käyttää 31.12.2020 saakka kalenterivuotta. Tätä määräystä sovelletaan vain tähän työehtosopimukseen sidotuissa järjestäytyneissä yrityksissä.~~

6 § 17 Työajan lyhentäminen

Tehdään seuraavat lisäykset:

Vapaan määrä ja antaminen

Säännölliseksi työajaksi katsotaan myös ne säännöllisen työajan tunnit, joilta työnantaja maksaa palkkaa tai korvausta jonkin tämän työehtosopimuksen määräyksen perusteella.

Mikäli työajan lyhennyksen maksamis- tai antamistilanteessa kertymä on vajaita tunteja, pyöristetään kertynyt lyhennysvapaa lähimpään täyteen tuntiin.

Vapaa annetaan työnantajan määräämänä ajankohtana seuraavan kalenterivuoden maaliskuun loppuun mennessä, ellei työntekijän kanssa ole kirjallisesti sovittu vapaiden pitämisestä myöhemmin kyseisen kalenterivuoden aikana. Vapaiden siirrosta sovittaessa on samalla sovittava niiden pitämisen ajankohta.

4 PERHEVAPAATYÖRYHMÄ

Työryhmä toteuttaa perhevapaaudistuksen voimaantuloon mennessä työehtosopimuksen äitiysloman palkkamääräyksen mukauttamisen nimikkeistöstä johtuen vastaamaan perhevapaaudistusta. Toteutus tehdään siten, että kustannukset eivät nouse ja palkallisten vapaapäivien kokonaislukumäärä pysyy uudistamista edeltävällä tasolla.

Jos työryhmän työ ei ole valmistunut lain voimaan tuloon mennessä, äitiysloma-ajan palkkaa koskevaa määräystä sovelletaan siten, että raskausvapaaseen ja -rahaan oikeutettu työntekijä olisi oikeutettu saamaan raskausvapaan ja vanhempainvapaan ajalta palkkaa yhteensä vastaavalta ajanjaksolta kuin hänelle olisi maksettu äitiysloma-ajan palkkaa.

Työryhmä tarkastelee myös muiden työehtosopimusmääräysten perhevapaisiin liittyvää terminologiaa suhteessa perhevapaaudistukseen ja tekee tarvittavat muutosesitykset.

5 JATKUVAN NEUVOTTELUN PERIAATE

Sopijaosapuolet jatkavat vireillä olevien ja esille nousevien asioiden käsittelyä jatkuvan neuvottelun periaatteen mukaisesti.

Sopimuskauden aikana osapuolet käyvät läpi työehtosopimuksen lakiviittaukset tarkoituksenaan saattaa ne vastaamaan muuttunutta lainsäädäntöä.

Tämä neuvottelutulos hyväksytään pääneuvottelijoiden toimesta sähköpostitse.

Palvelualojen työnantajat PALTA ry

Sähköalojen ammattiliitto ry