

KUNNALLINEN TUNTIPALKKAISEN HENKILÖSTÖN
TYÖEHTOSOPIMUS 2005–2007

3 § TYÖNTEKIJÄN LOMAUTTAMINEN

1 Yleistä

Työntekijän lomauttaminen määräytyy kulloinkin voimassa olevan työ-sopimuslain säännösten mukaisesti kuitenkin ottaen huomioon, mitä jäl-jempänä 2–5 kohdissa on asiasta määrätty. Lomauttamista koskevia työ-sopimuslain säännöksiä ei ole otettu tämän sopimuksen osaksi.

2 Selvittelymenettely (taloudelliset tai tuotannolliset syyt)

Ennen kuin työnantaja päättää työntekijöiden lomauttamisesta, osa-aikaistamisesta tai irtisanomisesta taloudellisista tai tuotannollisista syis-tä, työnantajan on neuvoteltava toimenpiteen perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista niiden työntekijöiden tai heitä edustavan luottamus-miehen kanssa, joita asia koskee. Tiettyä työntekijää koskeva asia käsi-tellään ensisijaisesti työnantajan ja työntekijän välillä. Milloin lomautta-minen, osa-aikaistaminen tai irtisanominen koskee vähintään kolmea työntekijää tai työnantaja, työntekijä tai luottamusmies sitä vaatii, on asi-asta neuvoteltava myös työnantajan ja asianomaisen luottamusmiehen kesken.

Työnantajan ei katsota täyttäneen edellä tarkoitettua neuvotteluelvoitet-taan ennen kuin asiasta on sovittu tai neuvottelujen aloittamisesta on kulunut vähintään

- a) 7 päivää, kun lomauttaminen, osa-aikaistaminen tai irtisanominen ilmeisesti kohdistuu enintään 10 työntekijään,
- b) 7 päivää, kun lomauttaminen ilmeisesti kohdistuu yli 10 työnteki-jään, mutta sen on tarkoitus kestää enintään 90 päivää tai
- c) 6 viikkoa, kun osa-aikaistaminen tai irtisanominen taikka lomautta-minen yli 90 päiväksi ilmeisesti kohdistuu yli 10 työntekijään.

Jollei toisin sovita, asiasta on neuvoteltava vähintään kahdessa eri neu-vottelutilanteessa. Edellä c) kohdassa tarkoitetuissa tapauksissa toinen neuvottelu voi alkaa aikaisintaan 7 päivän kuluttua ensimmäisestä neu-vottelusta.

Soveltamisohje

Selvittelymenettely korvaa yleissopimuksen 3 §:n 2 kohdassa tarkoitetuissa asioissa yhteistoimintamenettelyn sekä työsopimuslain 5:3 §:n mukaisen ennakkoselvityksen.

3 Työvoiman vähentämisjärjestys (taloudelliset ja tuotannolliset syyt)

Taloudellisesta tai tuotannollisesta syystä johtuvan lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi lomautetaan kunnan tai kuntayhtymän toiminnalle tärkeitä työntekijöitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä. Jos työntekijät ovat näillä perusteilla samanarvoisia, kiinnitetään huomiota myös työntekijän huoltovelvollisuuden määrään ja palvelussuhteen kestoaikaan.

4 Lomautusilmoitus

Työnantajan on lomauttaessaan noudatettava vähintään 1 kuukauden ilmoitusaikaa.

Soveltamisohje

Lomautusilmoitusaika on pitempi kuin työsopimuslain mukainen ilmoitusaika.

Lomautusilmoituksen antamisesta on säädetty työsopimuslain 5:4 §:ssä.

Työnantajalla ei ole työntekijää lomauttaessaan ilmoitusvelvollisuutta työsopimuslaissa tarkoitetuissa tapauksissa, joissa työnantajalla ei ole muun syyn kuin lomautuksen vuoksi lomautusaikaan kohdistuvaa palkanmaksuvelvollisuutta tai joissa työnteon este johtuu työsopimuslaissa tarkoitetuista tapauksista.

Lomautusta ei voi määrätä alkamaan eikä päättymään työntekijän vapaapäivänä. Lomautuksen tulee siten alkaa ja päättyä sellaisena päivänä, joka ilman lomautusta olisi ollut työntekijän työpäivä.

5 Lomautuksen alkamisen siirtäminen

Jos työnantajalle ilmaantuu lomautusilmoitusaikana uutta, tilapäistä työtä, työnantaja voi siirtää lomautuksen alkamisajankohtaa ilmoitettua myöhemmäksi. Lomautuksen alkamisajankohtaa voidaan tällä perusteella siirtää vain kerran uutta lomautusilmoitusta antamatta ja enintään sen verran, kuin lomautusilmoitusaikana ilmaantunut työ kestää.

5 § ELÄKKEELLE SIIRTYMINEN

Työkyvyttömyyseläkkeen myöntäminen ja työsuhteen lakkaaminen

Työsuhde lakkaa ilman irtisanomista ja irtisanomisaikaa, kun asianomainen eläkelaitos on päätöksellään myöntänyt työntekijälle työkyvyttömyyseläkkeen sen kalenterikuukauden päättyessä, jonka aikana työntekijän ehdoton oikeus sairausajan palkan saamiseen jäljempänä (27 ja 28 §:ssä) olevien määräysten mukaan on päättynyt, tai jos työnantaja on saanut mainitusta eläkepäätöksestä tiedon myöhemmin, tiedoksisaantikuukauden päättyessä.

Soveltamisohje

Momentin määräys ei koske KELA:n myöntämää työkyvyttömyyseläkettä.

Työntekijän eroamisiästä on säännös työsopimuslain 6:1a §:ssä (viittausmääräys).

27 § SAIRAUSAJAN PALKKA

2 Eläketapahtumaan tai kuntoutustukeen johtava sairaus

Työntekijän ehdoton oikeus palkalliseen sairauslomaan päättyy kalenterivuoden vaihtumisesta riippumatta sen jälkeen, kun hän on saanut eläketapahtumaan tai määräaikaiseen kuntoutustukeen johtaneen sairauden, perusteella palkallista sairauslomaa yhteensä 180 kalenteripäivän pituiselta ajanjaksolta. Kalenterivuoden vaihtuminen ei tällöin oikeuta täyteen palkkaan. Tämä kohta ei koske yksilölliselle varhaiseläkkeelle tai osatyökyvyttömyyseläkkeelle jäävää henkilöä.

Mikäli työkyvyttömyyseläke tai määräaikainen kuntoutustuki on myönnetty siten, että se alkaa ennen kuin ehdoton oikeus palkalliseen sairauslomaan on 1 momentin mukaan päättynyt, päättyy ehdoton oikeus palkalliseen sairauslomaan 1 momentista poiketen työkyvyttömyyseläkkeen tai määräaikaisen kuntoutustuen alkamiseen.

Soveltamisohje

Kunnallisen eläkelain (549/2003) 124 ja 128 §:ssä ovat säännökset takautuvasti myönnetyn työkyvyttömyyseläkkeen tai kuntoutusrahan maksamisesta työnantajalle, jos työnantaja on samalta ajalta maksanut työntekijälle sairausajan palkkaa. Mainitun lain 128 §:n mukaan eläke maksetaan työnantajalle vain edellyttäen, että ilmoitus on tehty eläkelaitokselle vähintään kaksi viikkoa ennen eläkkeen maksupäivää.

Jos työntekijä palattuaan määräaikaiselta kuntoutustuelta sairastuu muuhun kuin eläketapahtumaan tai kuntoutustukeen johtaneeseen sairauteen, työntekijällä on oikeus sairausajan palkkaan 27 §:n 1.1 kohdan mukaisesti. Jos työntekijä sairastuu uudelleen samaan sairauteen, joka on aikaisemmin johtanut eläketapahtumaan tai kuntoutustukeen, häneen sovelletaan 27 §:n 2 kohdan määräyksiä ellei määräaikaiselta kuntoutustuelta palaamisesta ole kulunut vähintään vuosi, jolloin työkyvyttömyyden katsotaan aiheutuneen eri sairaudesta.

LIITE 1

PERUSTUNTIPALKAT JA NUORTEN TYÖNTEKIJÖIDEN PALKAT

PERUSTUNTIPALKAT 1.3.2005 LUKIEN

Palkkaryhmä	€/t
I A	10,11–11,26
B	8,96–10,43
C	8,27–9,26
II A	8,00–8,60
B	7,86–8,20
III	7,75–7,90
IV	7,13
O	7,36

NUORTEN ALLE 18 V. TYÖNTEKIJÖIDEN
PALKAT

6,57–6,79

LIITE 3 ERINÄISET LISÄT

1 Työkokemuslisä

Jos työntekijän työtaito, työteho tai tehtävien osoittamat vaatimukset poikkeavat yleisestä keskitasosta, voidaan työntekijälle maksaa harkinnan perusteella enintään 1,26 euron suuruisia työkokemuslisää. Harkinnan perusteella myönnettyä työkokemuslisää voidaan perustellusta syystä myös alentaa.

Työkokemuslisän tulee kuitenkin olla vuosilomaan oikeuttavan palvelusajan perusteella 2 palvelusvuoden jälkeen 0,42 euron 4 palvelusvuoden jälkeen 0,84 euron ja 7 palvelusvuoden jälkeen 1,26 euron suuruisen. Edellä mainittuja aikoja laskettaessa noudatetaan työehtosopimuksen 26 §:n 5 kohdan määräyksiä.

Työkokemuslisä myönnetään hakemuksetta. Oikeus työkokemuslisään alkaa lähinnä sen jälkeisen palkanmaksukauden alusta lukien, jona työkokemuslisään oikeuttava palvelusaika on täyttnyt.

Työntekijä on velvollinen toimittamaan työnantajalle työkokemuslisän myöntämisen perusteena olevia palvelusaikoja koskevat työtodistukset. Ellei todistuksia ole toimitettu ajoissa, maksetaan työkokemuslisä takautuvasti enintään todistusten toimittamista edeltävän kalenterivuoden alun jälkeen lähinnä alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

2 Henkilökohtainen lisä

Aikapalkalla työskentelevälle työntekijälle voidaan maksaa henkilökohtaista lisää, jonka suuruus on vähintään 0,1 euroa tunnilta.

Henkilökohtaista lisää maksetaan työntekijälle kaikilta tehdyiltä työtunneilta. Lisän maksamisen tulee perustua työntekijän henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, joita ovat mm. seuraavat:

- työtaito,
- työteho,
- työkokemus,
- koulutus (esimerkiksi työteknillinen koulutus taikka ammattitutkintolain mukainen ammatillinen perustutkinto, ammattitutkinto tai erikoisammattitutkinto)
- vastuunalaisissa tehtävissä toimiminen.

Jos vastuunalaisessa tehtävässä toimiminen on tilapäistä, maksetaan lisäksi tilapäisyyden ajalta.

Lisää voidaan maksaa myös jatkuvasti haitallisissa olosuhteissa työskentelevälle työntekijälle, jolloin maksaminen tulee ottaa huomioon mahdollisesti erikseen maksettavan työolosuhdelisän suuruutta määriteltäessä.

3 Työolosuhdelisä

Aikapalkalla työskentelevälle työntekijälle tulee maksaa olosuhteiden siitä edellyttäessä työolosuhdelisää, jonka suuruus on enintään 2,56 euroa tunnilta.

Työolosuhdelisää maksetaan vain siltä ajalta, jona haitallinen olosuhde vallitsee. Poikkeustapauksissa lisää voidaan maksaa keskimääräisenä. Lisän maksamisen tulee perustua

- työn tapaturma-alttiuteen,
- työn likaisuuteen,
- kuumiin olosuhteisiin,
- epämukaviin työasentoihin,
- muihin epämukaviin työolosuhteisiin tai
- ammattimiehen työtahtiin sopeutumiseen.

Lisän suuruutta harkittaessa on otettava huomioon edellä mainittujen haitallisten tekijöiden painoarvo.

Työolosuhdelisän suuruutta koskevaa erimielisyyttä ei voi saattaa käsiteltäväksi kunnallisen pääsopimuksen 9 §:ssä tarkoitetuissa keskusneuvotteluissa.