

Teknolohiateollisuus ry
Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry

**TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN
YLEMPIEN TOIMIHENKILÖIDEN
TYÖEHTOSOPIMUS
2007 – 2010**

TYÖEHTOSOPIMUKSEN ALLEKIRJOITUSPÖYTÄKIRJA

Aika 2.7.2007

Paikka Teknologiateollisuus ry, Eteläranta 10, Helsinki

Läsnä **Teknologiateollisuus ry** **Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry**

Martti Mäenpää
Risto Alanko
Ari Sipilä
Jarkko Ruohoniemi
Ilkka Itäranta
Timo Höykinpuro
Mikko Raassina

Sture Fjäder
Heikki Kauppi
Aleksi Solovjew
Yrjö Taivainen
Pertti Porokari
Jan Degerlund

1 §

Työehtosopimuksen allekirjoittaminen

Todettiin, että 2.7.2007 päivänä saavutetun neuvottelutuloksen mukainen sopimus tulee voimaan 2.7.2007 alkaen. Samalla todettiin, että aiemmin voimassa ollut 15.3.2005 allekirjoitettu 30.9.2007 päättyväksi sovittu sopimus lakkasi olemasta voimassa aiemmin sovitusta poiketen 1.7.2007.

Sopimuksen sisältöä koskevat muutokset tulevat voimaan 1.10.2007 alkaen ellei asianomaisessa sopimuskohdassa ole voimaantulon osalta muusta sovittu. Muutosten voimaantuloon asti noudatetaan 1.7.2007 päättyneen sopimuksen määräyksiä.

2 §

Palkkaratkaisu

Vuosi 2007

Niissä yrityksissä, joissa on yhteisymmärryksessä otettu käyttöön työehtosopimuksessa tarkoitettu palkkapolitiikka, palkkoja korotetaan palkkapolitiikan mukaisesti. Muilla työpaikoilla toteutetaan vuonna 2007 seuraavat korotukset:

Kertakorvaus vuonna 2007

Kertaluontoisena vuodelta 2007 maksettavan kertakorvauksen suuruus on 12 % laskettuna ylemmän toimihenkilön kesäkuun kuukausipalkasta luontoisetuineen, kuitenkin vähintään 350 euroa. Kertakorvaus maksetaan teknologiateollisuuden työehtosopimuksen piiriin kuuluville ylemmille toimihenkilöille viimeistään 31.8.2007 mennessä seuraavin edellytyksin:

- Kertakorvaus maksetaan niille ylemmille toimihenkilöille, joidenka yhdenjaksoinen työsuhde on alkanut viimeistään 2.4.2007 ja on voimassa 31.8.2007, ei kuitenkaan harjoittelijoille tai päättötyön tekijöille.
- Osa-aikaiselle työntekijälle kertakorvauksen määrä lasketaan sovitun työajan ja täyden työajan suhteessa. Osa-aikaiseksi luetaan myös sellaiset ylemmät toimihenkilöt, jotka tekevät sopimuksen perusteella osa-aikatyötä yli puolet vuodesta.
- Paikallisesti voidaan kirjallisesti sopia toisin kertakorvauksen maksuajankohdasta tai maksun jaksottamisesta useampaan erään. Kertakorvaus on kuitenkin maksettava viimeistään vuoden 2007 loppuun mennessä. Mikäli työsuhde päättyy ennen tätä ajankohtaa, kertakorvaus maksetaan lopputilin yhteydessä.

Yleiskorotus 1.10.2007

Kuukausipalkkoja luontoisetuineen korotetaan sen palkanmaksukauden alusta, joka alkaa 1.10.2007 tai lähinnä sen jälkeen yleiskorotuksella, jonka suuruus on 3,4 %. Yleiskorotus lasketaan 30.9.2007 voimassa olleesta palkasta.

Työpaikkakohtainen erä 1.10.2007

Lisäksi palkkoja korotetaan yritys- tai työpaikkakohtaisella erällä, jonka suuruus on 0,5 % tai 1,0 % laskettuna 30.9.2007 työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien työsuhhteissa olevien ylempien toimihenkilöiden säännöllisen työajan palkkasummasta. Erän tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, yrityksen palkkapolitiikkaa sekä tuottavuuden kehittämistä yrityksissä.

Yritys- tai työpaikkakohtaisen erän määräytymisperusteet ja suuruus selvitetään luottamushenkilölle tai muutoin paikallisesti. Erän jakoperiaatteet sekä toteutusajankohta, joka voi olla 1.10.2007 – 31.12.2007 käsitellään paikallisesti luottamushenkilön tai henkilöstöryhmän muun edustajan kanssa.

Mikäli erän jakoperiaatteista sekä toteutusajankohdasta sovitaan, on erän suuruus 1,0 % ja työnantaja toteuttaa erän sovittuna ajankohta-

na. Ellei näistä sovita, on erä 0,5 % ja se jaetaan yleiskorotuksena edellä määritellyn yleiskorotuksen yhteydessä.

Luottamushenkilöllä on oikeus saada selvitys kohtuullisessa ajassa palkankorotuksen jälkeen paikallisen erän kohdentamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi ylempien toimihenkilöiden lukumäärä sekä heille jaetun paikallisen erän kokonaismäärä.

Vuosi 2008

Niissä yrityksissä, joissa on yhteisymmärryksessä otettu käyttöön työehtosopimuksessa tarkoitettu palkkapolitiikka, palkkoja korotetaan palkkapolitiikan mukaisesti. Muilla työpaikoilla toteutetaan vuonna 2008 seuraavat korotukset:

Yleiskorotus 1.10.2008

Kuukausipalkkoja luontoisetuineen korotetaan sen palkanmaksukauden alusta, joka alkaa 1.10.2008 tai lähinnä sen jälkeen yleiskorotuksella, jonka suuruus on 2,5 %. Yleiskorotus lasketaan 30.9.2008 voimassa olleesta palkasta.

Työpaikkakohtainen erä 1.10.2008

Lisäksi palkkoja korotetaan yritys- tai työpaikkakohtaisella erällä, jonka suuruus on 0,8 % tai 1,6 % laskettuna 30.9.2008 tai muuna sovittuna ajankohtana työehtosopimuksen soveltamispiiriin kuuluvien työsuhteessa olevien ylempien toimihenkilöiden säännöllisen työajan palkkasummasta. Erän tarkoituksena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, yrityksen palkkapolitiikkaa sekä tuottavuuden kehittämistä yrityksissä.

Paikallisesti käsitellään luottamushenkilön tai henkilöstöryhmän muun edustajan kanssa työpaikkakohtaisen erän jakoperiaatteet sekä toteutusajankohta, joka voi olla 1.3.2008 – 31.12.2008. Yritys- tai työpaikkakohtaisen erän suuruus, joka perustuu toteutusta edeltäneen kuukauden palkkasummaan, sekä määräytymisperusteet selvitetään luottamushenkilölle tai muutoin paikallisesti.

Mikäli erän jakoperiaatteista sekä toteutusajankohdasta sovitaan, on erän suuruus 1,6 % ja työnantaja toteuttaa erän sovittuna ajankohtana. Ellei näistä sovita, on erä 0,8 % ja se jaetaan yleiskorotuksena edellä määritellyn yleiskorotuksen yhteydessä.

Luottamushenkilöllä on oikeus saada selvitys kohtuullisessa ajassa palkankorotuksen jälkeen paikallisen erän kohdentamisesta. Selvityksestä tulee käydä ilmi ylempien toimihenkilöiden lukumäärä sekä heille jaetun paikallisen erän kokonaismäärä.

Vuosi 2009

Palkankorotukset 1.10.2009

Niissä yrityksissä, joissa on yhteisymmärryksessä otettu käyttöön työehtosopimuksessa tarkoitettu palkkapolitiikka, palkkoja korotetaan palkkapolitiikan mukaisesti. Muissa yrityksissä toteutettavista korotuksista sovitaan seuraavaa:

Osapuolet tarkastelevat kevään 2009 huhti-toukokuun aikana sopimuksen tavoitteiden toteutumista sekä arvioitavissa olevia talouden ja työllisyyden näkymiä teknologiateollisuudessa. Arvioinnin perusteella osapuolet neuvottelevat 31.5.2009 mennessä 1.10.2009 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta toteutettavien palkankorotusten tasosta. Samassa yhteydessä voidaan tarkastella edellytyksiä sopimuskauden jatkamiseen 30.4.2010 jälkeiselle ajalle.

Vuonna 2009 työpaikkakohtaisen erän osuus korotuksesta on 50 prosenttia niissä yrityksissä, joissa on käytössä sisällön osalta ylemmille toimihenkilöille tiedotettu tehtävien vaativuuden ja/tai henkilöiden suorituksen arviointiin perustuva palkkausjärjestelmä sekä yrityksen palkkapolitiikkaan perustuva palkkakeskustelukäytäntö, joka täyttää osapuolten sen toteuttamiseksi yhdessä 31.5.2009 mennessä laatimat menettelytapaohjeet. Muissa yrityksissä työpaikkakohtaisen erän suuruus on 40 prosenttia. Erän käyttöä ohjaavista säännöistä sovitaan vuosina 2007 ja 2008 saatujen kokemusten perusteella 31.5.2009 mennessä.

Mikäli 1.10.2009 toteutettavan palkankorotuksen suuruudesta ei päästä yksimielisyyteen toukokuun 2009 aikana, voi kumpikin sopimusosapuoli irtisanoa tämän sopimuksen päättymään 30.9.2009. Irtisanomista koskeva ilmoitus on kirjallisesti toimitettava 31.5.2009 mennessä toiselle sopijaosapuolelle sekä tiedoksi valtakunnansovittelijalle.

Pöytäkirjamerkintä:

Liitot kiinnittävät huomiota aktiivisen palkkapolitiikan kehittämiseen siten, että palkassa huomioidaan ylemmän toimihenkilön sitoutuminen yrityksen tavoitteisiin sekä hänen ajankäyttönsä ja työstään johtuva matkustaminen.

3 §

Vapaa-aikana matkustaminen

Niissä yrityksissä, joissa ei vielä ole sopimusta matka-ajan korvaamisesta tai missä asiaa ei ole käsitelty työehtosopimuksen 6 §:n matkustamista koskevan ohjeen mukaisesti, on asia käsiteltävä työehtosopimuksessa tarkoitetulla tavalla.

Liitot asettavat työryhmän, jonka tehtävänä on sopimuskauden aikana edistää yritys kohtaisten matka-ajan korvaamista koskevien asioiden käsittelyä ja sopimusten syntymistä.

Vapaa-aikana matkustamisen korvaamisesta mahdollisesti esille tulevat paikalliset erimielisyydet käsitellään työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

4 §

Työaikakysymykset

Liitot asettavat työaikamääräyksiin sekä työaikajärjestelyihin liittyvien kysymysten selvittelyä ja seuranta varten työryhmän, jonka tehtävänä on sopimuskauden aikana muun ohella edistää sellaisia hyviä työaikakäytäntöjä, joilla tuetaan yritysten tuottavuutta ja kilpailukykyä sekä ylempien toimihenkilöiden työaikatärpeiden huomioon ottamista.

Työaikapankit voivat osaltaan edistää edellä mainittuja tavoitteita. Työryhmä selvittää työaikapankkien käyttöön liittyviä tarpeita ja mahdollisuuksia sekä laatii työaikapankkijärjestelmään liittyvää yhteistä ohjeistusta. Määräaika tälle selvitystyölle on 31.12.2008.

5 §

Neuvottelu- ja luottamushenkilöjärjestelmän sekä paikallisen sopimisen kehittäminen

Toimintaympäristö ja toimintatapojen muutokset yrityksissä korostavat yhteistoiminnan sekä luottamushenkilöiden ja paikallisen sopimisen merkitystä työmarkkinakäytäntöjä kehitettäessä. Sen toteutuksessa alan työmarkkinajärjestöillä on paikallisten osapuolten ohella tärkeä rooli.

Tämän vuoksi ja tukeakseen neuvottelumenettelyn painopisteen siirtoa liittojen välisestä ongelmien ratkaisusta työpaikkatason neuvottelujen tukemiseen ja neuvottelukulttuurin parantamiseen osapuolet ovat osana alalla noudatettavaa jatkuvan neuvottelun periaatetta sopineet seuraavista toimista neuvottelukäytäntöjen ja menettelytapojen toimivuuden parantamiseksi:

- 1 Selvitetään alan neuvottelujärjestelmän toimivuutta vahvistavat ja heikentävät tekijät sekä liitto- että yritystasolla. Selvityksessä otetaan huomioon yritys koosta ja kulttuureista johtuvat erot, nykyisin käytettävät sekä vaihtoehtoiset keinot ehkäistä ennalta ja ratkaista jo syntyneet riidat sekä seuraamukset sopimusrikkomuksista. Lisäksi tehtävänä on arvioida osapuolten käytössä olevien resurssien ja keinojen riittävyys suhteessa tulevaan kehitykseen.

Määräaika selvitykselle on tältä osin 31.12.2008.

- 2 Arvioidaan erikokoisissa yrityksissä olevien luottamushenkilöiden käytettävissä olevien tietojen riittävyttä ja tarvetta suhteessa luottamushenkilön asemaan asetettuihin odotuksiin sekä toisaalta valmiuksia ymmärtää yrityksen taloutta ja menestystekijöitä kuvaavaa informaatiota sekä sen käsittelyä yritysjohdon ja luottamushenkilöiden välillä.

Arvioinnin perusteella käynnistetään yhteistyössä erikseen tarkemmin sovittava hanke tarpeellisen koulutustarjonnan ja koulutukseen osallistumisedellytysten luomiseksi.

Määräaika 31.12.2007.

- 3 Liitot pyrkivät sopimuskauden aikana sopimaan noudatettavista keskinäisistä menettelytavoista luottamusmiehen työsuhteeseen liittyvien ongelmien ratkaisemisessa. Tämän lisäksi liitot selvittävät uusia menettelytapoja ja keinoja, joilla luottamushenkilöiden asemaa, maksettavia korvauksia sekä sopimukseen perustuvaa työrauhaa voidaan yrityksissä sekä alalla yleisesti kehittää. Selvityksen, jossa otetaan huomioon myös kansainvälinen kehitys, perusteella liitot sopivat erikseen toteutettavista toimenpiteistä mahdollisuuksien mukaan jo sopimuskauden aikana.

6 §

Työsuhdeasioiden kehittäminen

Liitot ovat yhteistyössä laatineet yritysten ylempien toimihenkilöiden työsuhdeasioiden kehittämistä varten kokonaisvaltaisen ohjelman. Sen tarkoituksena on välittää yrityksiin sellaisia tietoja ja valmiuksia, joiden avulla ylempien toimihenkilöiden työsuhdeasioiden hoitoa yrityksissä voidaan parantaa.

Osapuolet jatkavat 25.5.2000 sovitun kehittämisohjelman toteuttamista ja parantamista sekä ryhtyvät toimenpiteisiin jäsenten tiedon lisäämiseksi palkkauksesta, palkitsemistavoista ja palkkapolitiikasta.

Osapuolet käsittelevät myös muita asioita jatkuvan neuvottelun periaatteen mukaisesti. Tällaisia ovat erityisesti työaikaan ja paikalliseen sopimiseen konserneissa liittyvät kysymykset.

7 §

Tukitoimenpiteet

YTN sitoutuu siihen, että teknologiateollisuudessa työskentelevät ylemmät toimihenkilöt eivät sopimuksen voimassa ollessa ryhdy myötätuntotoimenpiteisiin muiden teollisuusalojen painostamiseksi työehtosopimusten piiriin.

8 §

Pöytäkirjan tarkastaminen

Sovittiin, että Martti Mäenpää, Risto Alanko, Sture Fjäder ja Pertti Porokari tarkastavat tämän pöytäkirjan.

Vakuudeksi

Jarkko Ruohoniemi

Tarkastettu

Martti Mäenpää

Risto Alanko

Sture Fjäder

Pertti Porokari

TYÖEHTOSOPIMUS

1 §

Sopimuksen soveltamisala

Tätä sopimusta sovelletaan Teknologiateollisuus ry:n jäsenyritysten palveluksessa oleviin ylempiin toimihenkilöihin. Ylemmän toimihenkilön tehtävissä edellytetään korkeakoulu- tai ammatillisen korkea-asteen koulutuksen tasoista tiedollista ja taidollista valmiutta.

Sopimus ei koske yrityksen tai toimipaikan johtoon kuuluvia ja johtamiseen osallistuvia henkilöitä, ei myöskään näihin verrattavia johtoa avustavia asiantuntijoita eikä henkilöitä, jotka työsuhteeseen liittyvissä asioissa edustavat yritystä suhteessa ylempiin toimihenkilöihin ja joilla on oikeus tai valtuutus päättää ylempien toimihenkilöiden työehdoista.

Ylempien toimihenkilöiden tehtävät poikkeavat luonteeltaan teknologia-alan muiden toimihenkilöiden työehtosopimuksen tarkoittamista tehtävistä. Kuvaavaa ylemmän toimihenkilön tehtävälle on suhteellisen suuri itsenäisyys ja vastuu. Käytännössä yrityksessä ylemmän toimihenkilön tehtävä on yritysjohtoa avustava, keskijohtoon kuuluva esimiestehtävä tai erikoistietoja ja -taitoja edellyttävä asiantuntijatehtävä. Koulutuksen mukanaan tuoma muodollinen pätevyys tai sen puuttuminen ei kuitenkaan sinänsä ratkaise, kuuluuko henkilö ylempien toimihenkilöiden piiriin tai ei. Ylemmän toimihenkilön toimi on teknologiateollisuuden muiden toimihenkilöiden työehtosopimuksen soveltamisalan sisältämiä toimia vaativampi.

2 §

Palkat

Ylemmän toimihenkilön palkka sovitaan yksilökohtaisesti työ sopimuksella ottaen huomioon tehtävän vaativuus, koulutus ja ammattipätevyys. Osa kokonaisansios- ta voi muodostua työpaikkakohtaisesti määritettyjen muuttuvien palkkatekijöiden perusteella.

3 §

Palkkapolitiikka

Yrityksessä määritellään henkilöstöön sovellettava palkkapolitiikka. Liitot suosit- tavat, että palkkojen porrastukseen työn vaativuuden mukaan ja työsuorituksen palkitsemiseen sekä yrityksen tehokkuuden ja kannattavuuden parantamiseen tähtäävä palkkapolitiikka perustetaan seuraaville periaatteille kokonaan tai osit- tain:

Palkkapolitiikka:

- Rakentuu yrityksen liikeidean pohjalle ja tukee sen toteutumista;
- Tukee yrityksen tehokkuuden, kannattavuuden ja kilpailukyvyn kehittämistä;
- On yksilöllinen. Ottaa huomioon yksilön työtehtävien vaativuuden ja vastuun sekä hänen osaamisensa ja työtuloksensa;
- Palkitsee sellaisista yksilöllisistä kyvyistä ja taidoista kuin tiedon hallinta, johtamistaito, arvostelu-, aloite-, innovointi- ja yhteistyökyky;
- Kannustaa yksilöä ammattitaidon syventämiseen ja laajentamiseen;
- Tukee työyhteisölle asetettujen yhteisten tavoitteiden toteutumista sekä yhteistyötä yli toiminto- ja henkilöstöryhmärajojen;
- Edellyttää, että johto ja esimiehet sopivat tavoitteista johdettaviensa kanssa ja seuraavat niiden toteutumista;
- On selkeä, pitkäjänteinen ja johdonmukainen, mutta joustavasti muutettavissa yrityksen toimintaedellytysten tai liikeidean sitä vaatiessa;
- Palkkakriteerit ovat riippumattomia sukupuolesta, iästä ja muista vastaavista työhön liittymättömistä tekijöistä.

Palkkapolitiikan onnistumisen edellytyksenä on, että sen periaatteista vallitsee yhteisymmärrys ja että kerran vuodessa esimies ja toimihenkilö keskustelevat työtehtävien toteutumisesta ja tämän vaikutuksesta palkkaan sekä määrittelevät tulevat työtehtävät ja niille tavoitteet.

Pöytäkirjamerkintä:

Palkkapolitiikkaosuus on luonteeltaan suositus/menettelytapaohje, josta poikkeamista ei pidetä työehtosopimuslain tarkoittamana rikkomuksena.

Liitot pyrkivät yhteistyössä avustamaan yrityksiä niiden kehittäessä palkkapolitiikkaansa.

4 §

Työaika

Säännöllisen työajan pituus sovitaan työsopimuksella ja järjestetään työaikalain mukaan.

Työaikalain piiriin kuuluvien toimihenkilöiden osalta voidaan paikallisesti sopia päivittäisen, viikoittaisen ja liukuvan työajan enimmäisrajoista, kuitenkin niin, että

työaika enintään vuoden mittaisena ajanjaksona tasoittuu sovittuun keskimäärään.

Keskimääräistä työaikaa käytettäessä laaditaan etukäteen työajan käyttösuunnitelma ajanjaksoksi, jonka kuluessa työaika tasoittuu säännölliseen määräänsä. Työajan tasaaminen toteutetaan enintään vuoden mittaisella ajanjaksolla.

Ellei paikallisesti toisin sovita, pysyvästä muutoksesta voimassaolevaan työaikajärjestelmään ilmoitetaan asianomaisille toimihenkilöille kaksi viikkoa ennen muutoksen toimeenpanoa ja tilapäisestä muutoksesta, mikäli mahdollista, viikkoa ennen muutoksen toimeenpanoa, kuitenkin viimeistään kolmantena muutoksen toimeenpanoa edeltävänä päivänä.

Ylityötä on työ, jota tehdään työnantajan määräyksestä toimihenkilön suostumuksin työtuntijärjestelmän mukaisten säännöllisten työtuntien lisäksi, ei kuitenkaan siltä osin, kun säännöllinen työaika on lyhyempi kuin keskimäärin 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa.

Työaikalain mukaisena ylitöiden enimmäismäärän tarkastelujaksona käytetään kalenterivuotta.

Soveltamisohje:

Kalenterivuoden sijasta voidaan tarkastelujaksoksi sopia paikallisesti vuoden pituinen ajanjakso, joka alkaa siitä palkanmaksukaudesta, jolta palkka maksetaan lähinnä kalenterivuoden vaihtumisen jälkeen.

Ylityökorvausten ja lisätyön osalta noudatetaan työaikalain määräyksiä.

Paikallisesti voidaan sopia lisä-, yli- ja sunnuntaityön korvaamisesta näiden töiden arvioituun määrään perustuvalla erillisellä kiinteällä kuukausikorvauksella.

5 §

Matkakustannusten korvaukset

Ellei paikallisesti toisin sovita, työnantaja korvaa ylemmän toimihenkilön tarpeelliset työmatkakustannukset noudattaen kulukorvausten ja päivärahojen sekä kilometrikorvausten osalta näistä yleisesti käytettäviä perusteita ja määriä.

6 §

Vapaa-aikana matkustaminen

Vapaa-aikana matkustamisen korvauksesta sovitaan paikallisesti.

Matka-ajan korvaaminen voidaan järjestää esimerkiksi seuraavilla tavoilla:

1. Säännöllisen työajan ulkopuolella matkustamiseen käytetyn ajan korvaamisesta sovitaan tarvittaessa esimiehen ja ylemmän toimihenkilön välillä. Näin on laita erityisesti tilanteissa, joissa työehtosopimuksen mukaiset

matka-ajalta maksettavat korvaukset aiheuttavat palkkauksellisen epäsuhteen.

2. Mikäli työtehtäviin kuuluu olennaisena osana jatkuva tai säännöllisesti toistuva matkustaminen säännöllisen työajan ulkopuolella ja ylempi toimihenkilö voi tehtäviensä luonteen vuoksi itse päättää matkojensa suorittamisesta ja työaikansa käytöstä, tämä seikka otetaan huomioon palkkaperusteissa.
3. Mikäli on kysymys runsaasta tilapäistä tai projektiluontoista työtä koskevasta matkustamisesta, seurataan ylemmälle toimihenkilölle kertyvän matka-ajan määrää. Tämä voidaan korvata esimerkiksi määrävälein maksettavalla kertakorvauksella.

Matkustamista koskeva ohje:

Paikallisten osapuolten on selvitettävä yhdessä ylempien toimihenkilöiden matka-aikaan liittyviä korvauskäytäntöjä (mm. matkustusmäärät, päätösmenettely, korvauskäytännöt, matkustussääntö) sekä tarvittaessa kehitettävä selkeä korvauskäytäntö.

Niissä tapauksissa, joissa ei paikallisesti löydetä sopivaa korvauskäytäntöä, voidaan käyttää edellä lueteltuja esimerkkejä siitä, millä tavoin matka-ajan korvaaminen voidaan järjestää. Yksi tapa on ottaa käyttöön edellä mainitut esimerkit.

Asiasta tulee antaa riittävää informaatiota ylemmille toimihenkilöille ja näiden esimiehille.

Erimielisyystilanteissa asia voidaan työehtosopimuksen neuvottelujärjestystä noudattaen saattaa liittojen käsiteltäväksi ja liittojen välisen ratkaisulautakunnan (työehtosopimuksen liitteenä) ratkaistavaksi.

7 §

Lomapalkka ja lomaraha

Vuosilomapalkka voidaan sovittaessa maksaa yrityksen säännönmukaisena palkanmaksupäivänä.

Lomarahana maksetaan 50 % ylemmän toimihenkilön vuosilomapalkasta, ellei paikallisesti toisin sovita. Lomaraha maksetaan vuosilomapalkan maksamisen yhteydessä, ellei paikallisesti toisin sovita.

8 §

Sairausajan ja äitiysloman palkka

Jos toimihenkilö on sairauden tai tapaturman vuoksi työkyvytön eikä hän ole aikaansaanut työkyvyttömyyttä tahallisesti tai törkeällä tuottamuksella, on hänellä oikeus työkyvyttömyyden vallitessa saada palkkansa luontaisetuineen sen suu-

ruisena kuin hän työssä ollessaan olisi säännöllisenä työaikana ansainnut seuraavasti:

Mikäli työsuhte on jatkunut yhdenjaksoisesti vähintään

- | | | |
|---|---|----------------|
| - | 1 kuukauden, mutta vähemmän kuin 1 vuoden | 4 viikolta |
| - | 1 vuoden, mutta vähemmän kuin 5 vuotta | 5 viikolta |
| - | 5 vuotta tai kauemmin | 3 kuukaudelta. |

Toimihenkilö, joka sairauden takia on tullut työkyvyttömäksi, on velvollinen viipymättä ilmoittamaan työntantajalle siitä sekä milloin työkyvyttömyyden arvioidaan päättyvän ja pyynnöstä esittämään hyväksyttävän selvityksen työkyvyttömyydestään.

Ylemmän toimihenkilön sairastuessa samaan sairauteen 30 kalenteripäivän kuluessa työhön paluustaan, aika, jolta työnantaja on velvollinen suorittamaan sairausajan palkkaa, lasketaan siten kuin kysymyksessä olisi yksi sairastumisajanjakso. Sairausajan palkkaa maksetaan kuitenkin saman sairauden edellä tarkoitettu tavoin uusiutuessa vähintään sairausvakuutuslain 8 luvun 7 § 2 mom. tarkoittamalta karenssiajalta.

Soveltamisohje:

Onko kysymyksessä sama vaiko eri sairaus, ratkaistaan epäselvässä tapauksessa sairausvakuutuslain tulkintoja noudattaen.

Jos toimihenkilö on hänen kanssaan työsopimusta tehtäessä salannut työnantajalta sairautensa, ei työnantaja ole velvollinen suorittamaan palkkaa sairauden ajalta.

Toimihenkilölle annetaan äitiyslomaksi se aika, johon hänellä sairausvakuutuslain mukaan tulevan äitiysrahan katsotaan kohdistuvan. Äitiysloman ajalta maksetaan täysi palkka kolmelta kuukaudelta edellyttäen, että hänen työsuhteensa on yhdenjaksoisesti jatkunut vähintään kuusi kuukautta ennen synnytystä.

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

Ylemmän toimihenkilön alle 10-vuotiaan oman lapsen tai muun samassa taloudessa pysyvästi asuvan alle 10-vuotiaan lapsen äkillisesti sairastuessa, annetaan lapsen kanssa samassa taloudessa asuvalle vanhemmalle lapsen hoidon järjestämiseksi tai hoitamiseksi välttämätöntä tilapäistä palkallista vapaata enintään neljä työpäivää. Vapaan antaminen palkallisena edellyttää, että molemmat vanhemmat ovat ansiotyössä tai kyseessä on yksinhuoltaja, ja että lapsen sairautesta esitetään vastaava selvitys kuin ylemmän toimihenkilön omasta sairaudesta vaaditaan.

9 §

Palkka kertausharjoitusten ajalta

Suosittelaa, että yritykset maksaisivat ylemmälle toimihenkilölle kertausharjoitusten ajalta palkkaa siten, että ylempi toimihenkilö saa valtion maksaman reserviläispalkan kanssa täydet palkkaedut.

10 §

Paikallinen sopiminen

Paikallinen sopiminen on mahdollista joko työnantajan ja ylemmän toimihenkilön välillä tai työnantajan ja ylempien toimihenkilöiden luottamushenkilön välillä. Luottamushenkilön kanssa tehty sopimus sitoo niitä toimihenkilöitä, joita luottamushenkilön on katsottava edustavan. Sopimus voidaan solmia määräajaksi tai olemaan voimassa toistaiseksi. Toistaiseksi voimassa oleva sopimus voidaan irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen, ellei irtisanomisajasta muuta ole sovittu. Sopimus on tehtävä kirjallisena, jos jompikumpi sopijapuoli sitä pyytää. Tässä tarkoitettu paikallinen sopimus on osa tätä sopimusta. Sitä sovelletaan senkin jälkeen, kun työehtosopimuksen voimassaolo muutoin on lakannut. Tänä aikana ja kuukauden kuluessa uuden työehtosopimuksen voimaantulon jälkeen voidaan määräajaksi solmittu sopimus irtisanoa kolmen kuukauden irtisanomisaikaa noudattaen.

11 §

Luottamushenkilö

Ylemmillä toimihenkilöillä on oikeus valita luottamushenkilö ja varaluottamushenkilö, joka luottamushenkilön estyneenä ollessa hoitaa tämän tehtäviä. Ennen luottamushenkilön valintaa keskustellaan luottamushenkilön toimialueesta yhdessä yrityksen johdon kanssa ottaen huomioon erityisesti yrityksen koko, organisaatio ja toiminnan luonne. Samalla selvitetään valintamenettelyyn liittyvät käytännön järjestelyt.

Luottamushenkilölle valitusta varaluottamushenkilöstä on ilmoitettava työnantajalle milloin hän toimii luottamushenkilön sijaisena.

Luottamushenkilö ja varaluottamushenkilö valitaan tämän sopimuksen soveltamispiiriin ja tähän sopimukseen sidottuihin järjestöihin kuuluvien, työpaikan ylempien toimihenkilöiden keskuudesta ja hänen tulee olla perehtynyt työpaikan olosuhteisiin. Kaikilla työpaikan ylemmillä toimihenkilöillä tulee olla mahdollisuus osallistua valintaan. Toimikauden pituus on vähintään yksi vuosi. Luottamushenkilön valinnasta työpaikalla tulee tehdä kirjallinen ilmoitus työnantajalle.

Luottamushenkilö edustaa ylempiä toimihenkilöitä työsuhteasioissa ja tämän sopimuksen soveltamista koskeissa kysymyksissä. Hänelle annetaan asioiden hoidon kannalta tarpeelliset tiedot ja toimintamahdollisuudet. Työpaikan koon sitä edellyttäessä luottamushenkilöllä on tehtävien hoitamista varten oikeus käyttää yrityksen tavanomaisia toimisto- yms. välineitä. Tavanomaisten toimistovälineiden käytteen piiriin kuuluvat myös yrityksessä yleisesti käytössä olevat atk-laitteet ja

niihin liittyvät ohjelmat sekä internet-yhteys (sähköposti). Käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti. Luottamushenkilön kanssa sovitaan luottamushenkilötehtävien hoitamista varten tarpeellisesta työstä vapautuksesta. Tämä vapautus otetaan huomioon luottamushenkilön työn järjestämisessä.

Luottamushenkilölle annetaan vastaavat tiedot kuin muidenkin henkilöstöryhmien luottamusmiehille. Luottamushenkilö saa tiedot luottamuksellisina tehtäviensä hoitamista varten. Tietoja ei saa luovuttaa muiden yritysten luottamushenkilöille eikä niitä saa muutoinkaan levittää.

Soveltamisohje:

Vastaavilla tiedoilla tarkoitetaan yleisen tiedonvälityksen, henkilötietojen sekä työvoimatietojen osalta niitä tietoja, joita toimihenkilöiden luottamusmiehelle kyseisen henkilöstöryhmän työehtosopimuksen mukaisesti annetaan. Palkkatietojen osalta tämä tarkoittaa kerran vuodessa annettavia tietoja tämän sopimuksen piiriin kuuluvista ylemmistä toimihenkilöistä työpaikkakohtaisena keskiarvona. Luottamushenkilölle voidaan työpaikan olosuhteet huomioon ottaen antaa edellä mainittua laajemminkin ylempiä toimihenkilöitä koskevia tilastopohjaisia tietoja. Luottamushenkilö ei ole oikeutettu saamaan palkkatilastotietoja viittä henkilöä pienemmistä ryhmistä.

Tämän työehtosopimuksen mukaisesti valitulla luottamushenkilöllä on työsopimuslain 7 luvun 10 §:n mukainen irtisanomissuoja. Näille luottamushenkilöille ja varaluottamushenkilölle annetaan samanlaiset mahdollisuudet niihin liittyvine etuineen osallistua liittojen yhdessä toteamaan, luottamushenkilön tehtävien hoidon kannalta tarpeelliseen, koulutukseen kuin muille luottamusmiehille ja varaluottamusmiehille annetaan. Edellä tarkoitettu luottamushenkilön irtisanomissuoja on voimassa kuusi kuukautta hänen luottamushenkilötehtävänsä päättymisen jälkeen.

Edellä sanottu koskee samoin edellytyksin varaluottamushenkilöä silloin, kun hän toimii luottamushenkilön sijaisena.

Työnantajan ja luottamushenkilön on selvitettävä luottamushenkilötehtävän aikana, edellyttääkö hänen ammattitaitonsa ylläpitäminen entiseen tai vastaavaan työhön sellaisen ammatillisen koulutuksen antamista, jota järjestetään myös muille ylemmille toimihenkilöille.

Työnantaja maksaa luottamushenkilönä toimivalle ylemmälle toimihenkilölle 1.10.2007 alkaen, ellei muusta ole sovittu, erillisen kuukausikorvauksen, jonka suuruus on:

Ylempien toimihenkilöiden lukumäärä	Korvaus euroa / kk
10 - 200	95
201 - 400	170
yli 400	250

12 §

Työsuojeluvaltuutettu

Työnantaja maksaa työsuojeluvaltuutettuna toimivalle ylemmälle toimihenkilölle, ellei muuta ole sovittu, erillisen kuukausikorvauksen, jonka suuruus on:

työsuojeluvaltuutetun edustamien toimihenkilöiden lukumäärä	korvaus euroa/kk
10 - 24	48
25 - 50	52
51 - 100	58
101 - 200	65
201 - 400	73
401 - 600	84
yli 600	96

13 §

Neuvottelujärjestys

Työsuhteeseen liittyvät asiat käsitellään ensisijaisesti ylemmän toimihenkilön ja hänen esimiehensä välillä. Jos ylempi toimihenkilö ei ole voinut sopia työehtojaan koskevaa asiaa esimiehensä kanssa, on hänellä oikeus saattaa asia ylemmän esimiehen käsiteltäväksi. Mikäli yksimielisyyttä ei saavuteta, voidaan asia siirtää luottamushenkilön ja työnantajan edustajan käsiteltäväksi. Jommankumman osapuolen esittäessä paikallisia neuvotteluja ne on aloitettava viimeistään viikon kuluessa esityksen tekemisestä. Ellei asiassa saavuteta yksimielisyyttä paikallisesti tai mikäli syntyy erimielisyyttä tämän sopimuksen tulkinnasta, on neuvotteluista jommankumman osapuolen niin vaatiessa laadittava neuvottelujen päättymisestä viimeistään viikon kuluessa erimielisyysmuistio, jonka jälkeen asia voidaan siirtää Ylempien Toimihenkilöiden Neuvottelujärjestön YTN ry:n ja Teknologiaateollisuus ry:n välillä neuvoteltavaksi.

14 §

Sopimuksen sitovuus

Tämä työehtosopimus sitoo allekirjoittaneita liittoja ja niiden alayhdistyksiä sekä työnantajia ja toimihenkilöitä, jotka ovat tai sopimuksen voimassaoloaikana ovat olleet näiden yhdistysten jäseniä.

Sopimukseen sidotut ovat velvolliset tarkoin noudattamaan tätä sopimusta huolehtimalla siitä, että niiden alaiset yhdistykset ja niihin kuuluvat työnantajat ja toimihenkilöt eivät riko sen määräyksiä.

15 §

Suhde perussopimukseen

Siltä osin kuin tässä sopimuksessa on sovittu asioista, jotka sisältyvät 20.12.2001 allekirjoitettuun Perussopimukseen, se ei ole voimassa Teknologiateollisuus/YTN-suhteessa.

16 §

Työrauhavelvoite

Tämän sopimuksen voimassa ollessa kiellettyjä ovat työtaistelutoimenpiteet, jotka kohdistuvat tähän sopimukseen tai johonkin sen määräykseen. Liitot ja niiden alayhdistykset ovat velvolliset huolehtimaan siitä, etteivät niiden jäsenenä olevat alayhdistykset, työnantajat tai toimihenkilöt, joita sopimus koskee, ryhdy työtaistelutoimenpiteisiin eivätkä muutoinkaan riko työehtosopimuksen määräyksiä.

17 §

Sovintolautakunta

Päätöstä työtaistelu- tai muusta painostustoimenpiteestä ei saa tehdä ennen kuin Teknologiateollisuus/YTN -sovintolautakunta on käsitellyt työriitaa ja sovintolautakunnan tekemä ehdotus tämän sopimuksen uudistamiseksi on puolin tai toisin hylätty.

Sovintolautakunnan on tehtävä ehdotuksensa kahden viikon kuluessa siitä, kun työriidasta on ilmoitettu sovintolautakunnan puheenjohtajalle. Sovintolautakunnassa ei noudateta välimiesmenettelystä annettua lakia.

Osapuolet nimeävät kumpikin sovintolautakuntaan yhden jäsenen ja jäsenet valitsevat yhdessä puheenjohtajan. Jäsenen toimikausi kestää kolme vuotta kerrallaan. Jäsenenä voi toimia myös henkilö, joka välimiesmenettelystä annetun lain mukaan voitaisiin katsoa esteelliseksi. Teknologiateollisuus ja YTN vastaavat puoliksi kumpikin sovintolautakunnan jäsenten palkkioista ja muista sovintolautakunnan kustannuksista.

18 §

Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus on voimassa 2.7.2007 alkaen ja on voimassa 30.4.2010 saakka ja sen jälkeen toistaiseksi kahden kuukauden irtisanomisajoin. Sopimus voidaan irtisanoa päättymään 30.9.2009, ellei syksyn 2009 palkankorotuksista sovita 31.5.2009 mennessä. Sopimuskauden päätyttyä ovat sopimuksen määräykset kuitenkin voimassa siihen asti, kunnes edellä mainitun sovintolautakunnan tekemä ehdotus on hyväksytty tai hylätty.

Helsingissä 2. päivänä heinäkuuta 2007

TEKNOLOGIATEOLLISUUS RY

Martti Mäenpää

Risto Alanko

YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY

Sture Fjäder

Pertti Porokari

TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN YLEMPIÄ TOIMIHENKILÖITÄ KOSKEVA IRTISANOMISSUOJASOPIMUS

1 §

Soveltamisala

Tämä sopimus koskee toistaiseksi voimassaolevan työsopimuksen irtisanomista, ylemmän toimihenkilön lomauttamista sekä työsopimuksen purkamista ja purkautumista.

Sopimus koskee myös ylemmän toimihenkilön irtisanoutumista sekä menettelyä, jota työsopimusta päätettäessä ja ylempää toimihenkilöä lomautettaessa on noudatettava.

Soveltamisohje:

Sopimus ei koske työsopimuksen päättämistä tai ylemmän toimihenkilön lomauttamista, jos perusteena on

- työsopimuksen purkaminen koeaikana (TSL 1 luku 4 §).
- yrityssaneeraus (TSL 7 luku 7 §) taikka
- työnantajan konkurssi tai kuolema (TSL 7 luku 8 §).

Työsopimusta edellä mainituilla perusteilla päätettäessä noudatetaan kuitenkin tämän sopimuksen 5 ja 6 §:n menettelytapamääräyksiä sekä koeaikapurun osalta myös 11 §:ssä sovittua menettelyä.

Sopimus ei myöskään koske ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa tarkoitettuja oppisopimussuhteita.

I TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄMISTÄ KOSKEVIA YLEISIÄ MÄÄRÄYKSIÄ

2 §

Irtisanomisajat

Työsopimuksen irtisanomisajat määräytyvät kulloinkin voimassa olevan työsopimuslain mukaisesti.

Pöytäkirjamerkintä:

Lomautusilmoitusajat ovat tämän sopimuksen 16 §:ssä.

3 §

Toimihenkilön oikeus työllistymisvapaaseen

Jolleivät työnantaja ja ylempi toimihenkilö, työnantajan irtisanottua työsopimuksen työsopimuslain 7 luvun 3 §:ssä tarkoitetulla perusteella, ole sopineet muuta, ylemmällä toimihenkilöllä on oikeus vapaaseen täydellä palkalla osallistuakseen irtisanomisaikanaan julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa (1295/2002) tarkoitetun työllistymisohjelman laatimiseen, sen mukaiseen työvoimapolitiiseen aikuiskoulutukseen, harjoitteluun ja työssäoppimiseen tai oma-aloitteiseen tai viranomaisaloitteiseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun tai uudelleensijoitusvalmennukseen.

Työllistymisvapaan pituus määräytyy irtisanomisajan pituuden mukaan seuraavasti:

- 1) enintään yhteensä viisi työpäivää, jos irtisanomisaika on enintään yksi kuukausi;
- 2) enintään yhteensä 10 työpäivää, jos irtisanomisaika on yhtä kuukautta pidempi mutta enintään neljä kuukautta;
- 3) enintään yhteensä 20 työpäivää, jos irtisanomisaika on yli neljä kuukautta.

Ylemmän toimihenkilön on ennen työllistymisvapaan tai sen osan käyttämistä ilmoitettava siitä ja vapaan perusteesta työnantajalle niin hyvissä ajoin kuin mahdollista sekä pyydettyä esitettävä luotettava selvitys kunkin vapaan perusteesta.

Työllistymisvapaan käyttämisestä ei saa aiheutua työnantajalle merkittävää haittaa.

Soveltamisohje:

Työpäivillä tarkoitetaan työtuntijärjestelmän mukaisia työpäiviä. Työllistymisvapaan määrää voidaan käyttää myös työpäivän osina.

4 §

Irtisanomisajan noudattamatta jättäminen

Työnantajan, joka on irtisanonut työsopimuksen noudattamatta irtisanomisaikaa, on maksettava ylemmälle toimihenkilölle korvauksena täysi palkka irtisanomisaikaa vastaavalta ajalta.

Jos ylempi toimihenkilö eroaa työstä irtisanomisaikaa noudattamatta, hän on velvollinen irtisanomisajan noudattamatta jättämisestä aiheutuvana kertakaikkisena korvauksena maksamaan työnantajalle irtisanomisajan palkkaa vastaavan määrän. Työnantaja saa pidättää tämän määrän ylemmälle toimihenkilölle maksettavasta lopputilistä, noudattaen mitä työsopimuslain 2 luvun 17 §:ssä on säädetty työnantajan kuittausoikeudesta.

Mikäli irtisanomisajan noudattamatta jättäminen puolin tai toisin koskee vain osaa irtisanomisajasta, suoritusvelvollisuus koskee vastaavaa osaa irtisanomisajan palkasta.

5 §

Ilmoitus työsopimuksen päättämisestä

Ilmoitus työsopimuksen päättämisestä on toimitettava työnantajalle tai tämän edustajalle taikka ylemmälle toimihenkilölle henkilökohtaisesti. Jollei tämä ole mahdollista, ilmoitus voidaan toimittaa kirjeitse tai sähköisesti. Tällaisen ilmoituksen katsotaan tulleen vastaanottajan tietoon viimeistään seitsemäntenä päivänä sen jälkeen, kun ilmoitus on lähetetty.

Toimitettaessa työsopimuksen päättämisilmoitus kirjeitse tai sähköisesti katsotaan työsopimuslain 1 luvun 4 ja 8 luvun 1 §:issä tarkoitettuihin päättämisperusteisiin vedotun sovituksessa tai säädettyssä ajassa, jos ilmoitus tuon ajan kuluessa on jätetty postin kuljetettavaksi tai lähetetty sähköisesti.

Ylemmän toimihenkilön ollessa lain tai sopimuksen mukaisella vuosilomalla tai työajan tasoittumiseksi annetulla vähintään kahden viikon pituisella vapaalla katsotaan kirjeitse tai sähköisesti lähetettyyn ilmoitukseen perustuva päättäminen kuitenkin toimitetuksi aikaisintaan loman tai vapaan päättymistä seuraavana päivänä.

6 §

Työsopimuksen päättämisen perusteiden ilmoittaminen

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

7 §

Työnantajan ilmoitusvelvollisuus työvoimatoimistolle

Työsopimuslain 9 luvun 3a §:ssä on säädetty työnantajan velvollisuudesta ilmoittaa taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla tehdystä ylemmän toimihenkilön irtisanomisesta työvoimatoimistolle.

8 §

Työnantajan tiedottamisvelvollisuus työllistymisohjelmasta ja työllistymisohjelmallisästä

Työsopimuslain 9 luvun 3b §:ssä on säädetty työnantajan velvollisuudesta tiedottaa taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla irtisanotulle ylemmälle toimihenkilölle työllistymisohjelmasta ja työllistymisohjelmallisästä.

II TYÖSOPIMUKSEN PÄÄTTÄMINEN JA YLEMMÄN TOIMIHENKILÖN LOMAUTTAMINEN YLEMMÄSTÄ TOIMIHENKILÖSTÄ JOHTUVASTA TAI HÄNEN HENKILÖÖNSÄ LIITTYVÄSTÄ SYYSTÄ

9 §

Työsopimuksen päättämisen ja lomauttamisen perusteet

Irtisanomisen perusteet

Työnantaja ei saa irtisanoa työsopimusta ylemmstä toimihenkilöstä johtuvasta tai hänen henkilöönsä liittyvästä syystä ilman työsopimuslain 7 luvun 1 - 2 §:n mukaista asiallista ja painavaa perustetta.

Soveltamisohje:

Asiallisena ja painavana syynä pidetään sellaisia ylemmstä toimihenkilöstä itsestään riippuvia syitä, kuten töiden laiminlyömistä, työnantajan työnjoh-to-oikeutensa rajoissa antamien määräysten rikkomista, perusteetonta poissa-oloa ja ilmeistä huolimattomuutta työssä.

Purkamisen perusteet

Työnantaja voi purkaa työsopimuksen työsopimuslain 8 luvun 1 §:ssä tarkoitetulla perusteella.

Purkautuneena käsittelemisen perusteet

Työnantajalla on oikeus käsitellä työsopimusta purkautuneena työsopimuslain 8 luvun 3 §:n mukaisesti.

Lomauttaminen ylemmstä toimihenkilöstä johtuvasta tai hänen henkilöön-sä liittyvästä syystä

Työnantaja voi lomauttaa ylemmän toimihenkilön määräajaksi lomautusilmoitus-aikaa noudattamatta samoilla perusteilla, joilla työsopimus voitaisiin irtisanoa tai purkaa.

10 §

Irtisanomisen toimittaminen

Työnantajan on toimitettava työsopimuksen irtisanominen työsopimuslain 7 luvun 1 - 2 §:ssä tarkoitetulla perusteella kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun irtisano-misen peruste on tullut työnantajan tietoon.

11 §

Ylemmän toimihenkilön kuuleminen

Ennen kuin työnantaja irtisanoa työsopimuksen työsopimuslain 7 luvun 1 - 2 §:ssä tarkoitetulla perusteella tai purkaa sen mainitun lain 1 luvun 4 §:ssä tai 8 luvun 1 §:ssä tarkoitetusta syystä, on hänen varattava ylemmälle toimihenkilölle mahdollisuus tulla kuulluksi työsopimuksen päättämisen perusteista. Ylemmällä

toimihenkilöllä on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajanaan esimerkiksi yhteyshenkilöä tai työtoveriaan.

III TYÖSOPIMUKSEN IRTISANOMINEN JA YLEMMÄN TOIMIHENKILÖN LOMAUTTAMINEN TALOUDELLISISTA, TUOTANNOLLISISTA TAI TYÖNANTAJAN TOIMINNAN UUELLEENJÄRJESTELYISTÄ JOHTUVISTA SYISTÄ

12 §

Neuvottelumenettely

Jos työpaikalla syntyy tarve irtisanoa, lomauttaa tai osa-aikaistaa ylempiä toimihenkilöitä, on lain edellyttämässä yhteistoimintamenettelyssä otettava huomioon seuraavat määräykset:

Soveltamisohje:

Neuvotteluvollisuus koskee yrityksiä, jotka kuuluvat yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain (334/07) soveltamispiiriin sellaisena kuin laki on voimassa 1.7.2007. Lain siirtymäsäännösten mukaisesti säännöllisesti vähintään 20 mutta alle 30 henkilöä työllistävien yritysten osalta laki ja myös työehtosopimusmääräykset tulevat voimaan 1.1.2008. Laki ja työehtosopimusmääräykset tulevat kuitenkin voimaan 1.7.2007 koskien tilanteita, joissa vähintään 20 henkilöä työllistävä yritys harkitse vähintään kymmenen työntekijän irtisanomista.

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

Yhteistoimintalain 45 ja 51 §:istä poiketen yhteistoimintavelvoitteet katsotaan täytetyksi, kun asiaa on käsitelty yhteistoimintamenettelyssä kirjallisen neuvotteluesityksen tekemisen jälkeen etukäteen annettujen käytettävissä olevien tietojen pohjalta alla sovitun mukaisesti.

Pöytäkirjamerkintä:

Neuvotteluesitykseen liitettävistä tiedoista on säädetty yhteistoimintalain 47 §:ssä.

1 Taloudelliset, tuotannolliset tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvat syyt

- a) Jos neuvottelujen kohteena on toimenpide, joka ilmeisesti johtaa alle kymmenen henkilön osa-aikaistamiseen, lomauttamiseen tai irtisanomiseen taikka enintään 90 päivää kestäväään vähintään kymmeneen henkilöön kohdistuvaan lomauttamiseen, katsotaan työnantajan neuvotteluvolite täytetyksi, ellei muuta sovita, kun asiasta on neuvoteltu 14 päivän ajan neuvotteluesityksen tekemisestä.
- b) Jos neuvottelujen kohteena on toimenpide, joka ilmeisesti johtaa vähintään kymmenen henkilön osa-aikaistamiseen tai irtisanomiseen taikka

lomauttamiseen yli 90 päivän ajaksi, katsotaan työnantajan neuvotteluvelvoite täytetyksi, ellei muuta sovita, kun asiasta on neuvoteltu kuuden viikon ajan neuvotteluesityksen tekemisestä.

Yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien henkilöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20 mutta alle 30, katsotaan työnantajan tämän määräyksen mukainen neuvotteluvelvoite täytetyksi, ellei muuta ole sovittu, kun asiasta on neuvoteltu 14 päivän ajan neuvotteluesityksen tekemisestä (tulee voimaan 1.1.2008).

2 Toimintasuunnitelma ja toimintaperiaatteet

Työnantajan tehtyä neuvotteluesityksen tarkoituksestaan irtisanoa vähintään kymmenen henkilöä taloudellisin tai tuotannollisin perustein hänen on yhteistoimintaneuvottelujen alussa annettava ylempien toimihenkilöiden edustajalle esitys työllistymistä edistäväksi toimintasuunnitelmaksi. Toimintasuunnitelmaa valmistellessaan työnantajan on viipymättä selvitettävä yhdessä työvoimaviranomaisten kanssa työllistymistä tukevat julkiset työvoimapalvelut.

Toimintasuunnitelmasta tulee yhteistoimintalain 49 §:n 2 momentin mukaan käydä ilmi yhteistoimintaneuvottelujen suunniteltu aikataulu, neuvotteluissa noudatettavat menettelytavat ja suunnitellut irtisanomisaikana noudatettavat toimintaperiaatteet julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa (1295/2002) tarkoitettuja palveluja käytettäessä sekä työnhaun ja koulutuksen edistämiseksi.

Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset koskevat alle kymmentä henkilöä, työnantajan on yhteistoimintamenettelyssä esitettävä toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti irtisanomisajan kuluessa tuetaan ylempien toimihenkilöiden omaloitteista hakeutumista muuhun työhön tai koulutukseen sekä heidän työllistymistään julkisesta työvoimapalvelusta annetussa laissa tarkoitetuilla palveluilla.

3 Yrityssaneeraus

Yrityssaneerauksen vuoksi käytävissä neuvotteluissa noudatetaan niistä annettuja säännöksiä.

13 §

Irtisanomisen perusteet

Irtisanomisen perusteet ovat työsopimuslain 7 luvun 1 ja 3 §:ien (taloudelliset, tuotannolliset tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvat syyt) mukaiset.

Pöytäkirjamerkintä:

Liitot katsovat, että työnantajan työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus koskee ensisijaisesti samalla työssäkäyntialueella tarjolla olevaa sellaista työtä, johon ylempi toimihenkilö voidaan tarkoituksenmukaisesti ja kohtuudella sijoittaa.

14 §

Työvoiman vähentämisjärjestys

Muusta kuin ylemmästä toimihenkilöstä johtuvasta syystä tapahtuneen irtisanomisen ja lomauttamisen yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan tai lomautetaan yrityksen toiminnalle tärkeitä ja erikoistehtäviin tarvittavia ylempiä toimihenkilöitä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä sekä että tämän säännön lisäksi kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kestoaikaan ja ylemmän toimihenkilön huoltovelvollisuuden määrään.

15 §

Ylemmän toimihenkilön takaisin ottaminen

Työsopimuslain 6 luvun 6 §:n mukaisesta työntekijän takaisin ottamisesta voidaan poiketa työnantajan ja ylemmän toimihenkilön välisellä sopimuksella. Sopimus tehdään työsopimuksen irtisanomis- tai päättämistilanteessa erillisenä kirjallisesti ja siinä otetaan huomioon työnantajan toimenpiteet ylemmän toimihenkilön uudelleen työllistymisen edistämiseksi.

16 §

Lomauttaminen

1 Lomauttamisen perusteet

Lomauttamisen perusteet ovat työsopimuslain 5 luvun 2 §:n 1 - 3 momenttien mukaiset.

Pöytäkirjamerkintä:

Liitot katsovat, että työnantajan työn tarjoamis- ja koulutusvelvollisuus koskee ensisijaisesti samalla työssäkäyntialueella tarjolla olevaa sellaista työtä, johon ylempi toimihenkilö voidaan tarkoituksenmukaisesti ja kohtuudella sijoittaa.

a) Työn vähentyminen tilapäisesti

Jos työ tai työnantajan edellytykset tarjota työtä ovat vähentyneet tilapäisesti, voidaan ylempi toimihenkilö lomauttaa tilapäistä työn vähyyttä vastaavaksi ajaksi tai toistaiseksi.

Soveltamisohje:

Työn vähentymistä voidaan pitää tilapäisenä silloin, kun sen arvioidaan kestävän enintään 90 kalenteripäivää.

b) Työn vähentyminen muutoin kuin tilapäisesti

Jos työn arvioidaan vähentyvän yli 90 kalenteripäivän ajaksi, voidaan ylempi toimihenkilö lomauttaa määräajaksi tai toistaiseksi.

2 Lyhennetty työaika

Lomauttamista koskevia menettelymääräyksiä noudatetaan myös siirryttäessä lomautusta vastaavaan lyhennettyyn vuorokautiseen tai viikoittaiseen työaikaan.

3 Lomautusilmoitusaika

Ellei toisin ole lomauttamisen yhteydessä sovittu, on lomautusilmoitusaika 14 päivää, jos työsuhde on jatkunut enintään 1 vuoden ja 1 kuukausi, jos työsuhde on jatkunut yli vuoden.

Lomautuksen ennakkoselvityksen antamisvelvollisuutta ei ole.

4 Paikallinen sopiminen

Lomauttamisesta ja lomautusilmoitusajasta voidaan sopia toisin työehtosopimuksen mukaisella paikallisella sopimuksella.

5 Lomautuksen siirtäminen ja keskeyttäminen

a) Lomautuksen siirtäminen

Jos työnantaja saa lomautusilmoitusaikana tilapäisen työn, voidaan lomautuksen alkamista siirtää. Uutta lomautusilmoitusaikaa antamatta voidaan lomautuksen alkamista siirtää vain kerran ja enintään siksi ajaksi, mitä tilapäinen työ kestää.

b) Lomautuksen keskeyttäminen

Työnantaja voi saada tilapäisen työn lomautuksen jo alettua. Työnantajan ja ylemmän toimihenkilön on sovittava lomauttamisen keskeyttämisestä, jos lomautuksen on uutta ilmoitusta antamatta tarkoitus jatkua välittömästi työn tekemisen jälkeen. Sopimus on syytä tehdä ennen työn alkamista. Samassa yhteydessä tulee selvittää tilapäisen työn arvioitu kesto aika.

6 Lomautetun ylemmän toimihenkilön työsuhteen päättymisen ja työnantajan korvausvelvollisuus eräissä tilanteissa

Ylempi toimihenkilö purkaa työsopimuksen

Lomautetulla ylemmällä toimihenkilöllä on oikeus purkaa työsopimuksensa irtisanomisajasta riippumatta, ei kuitenkaan, jos lomautuksen päättymisaika on jo hänen tiedossaan, lomautuksen päättymistä edeltävän seitsemän päivän aikana.

Työnantaja irtisanoo työsopimuksen

Korvauksen edellytykset

Lomautetulla ylemmällä toimihenkilöllä on työsopimuslain 5 luvun 7 §:n 2 momentin nojalla oikeus saada korvaus irtisanomisajan palkan menettämisestä aiheutuvasta vahingosta, jos työnantaja irtisanoo työsopimuksen päättymään lomautuksen aikana.

Korvausvelvollisuuden rajoittaminen

Työnantajan korvausvelvollisuutta vähentää ylemmän toimihenkilön irtisanomisajana muualla mahdollisesti ansaitsema palkka.

Ylemmän toimihenkilön tahallaan ansaitsematta jättämän palkan vähentäminen tulee kyseeseen vain poikkeuksellisesti, esimerkiksi silloin, kun työnantaja olisi itse järjestänyt ylemmälle toimihenkilölle irtisanomisajaksi tai sen osaksi työtä.

Korvauksesta ei vähennetä lomautusilmoitusajan palkkaa.

Korvauksen laskeminen

Korvaus lasketaan samoin perustein kuin jäljempänä tämän sopimuksen kappaleessa – Ylemmän toimihenkilön irtisanoutuminen on määrätty.

Korvauksen maksaminen

Korvaus maksetaan palkanmaksukausittain, ellei ylempi toimihenkilö ole irtisanomisaikana muualla töissä.

Jos ylempi toimihenkilö on irtisanomisaikana muualla työssä, maksaa työnantaja irtisanomisajanpalkan korvauksen ja muualla ansaitun palkan mahdollisen erotuksen työsuhteen päättyessä edellyttäen, että ylempi toimihenkilö antaa työnantajalle tuolloin selvityksen irtisanomisaikana muualla ansaitsemastaan palkasta.

Ylemmän toimihenkilön irtisanoutuminen

Lomautetulla ylemmällä toimihenkilöllä, joka irtisanoutuu työsopimuslain 5 luvun 7 §:n 3 momentin nojalla lomautuksen kestätyä yhdenjaksoisesti vähintään 200 päivää, on oikeus saada korvauksena palkkansa työnantajan noudatettavaksi määrätyltä irtisanomisajalta. Korvaus maksetaan viimeistään viikon kuluessa työsuhteen päättymisestä, ellei toisin sovita.

Vuosilomakorvaus irtisanomisajalta

Ylemmällä toimihenkilöllä on oikeus saada irtisanomisajalta vuosilomalain mukainen lomakorvaus riippumatta siitä, kumpi työsopimuksen osapuolista on irtisanonut sopimuksen.

Pöytäkirjamerkintä:

Työsuhteen päättymisestä huolimatta työsuhteen osapuolet voivat sopia määräaikaisesta työsopimuksesta irtisanomisajaksi tai sen osaksi.

Tällöin irtisanomisajan palkkaa vastaavasta korvauksesta vähennetään ylemmän toimihenkilön työstä saama palkka.

IV KORVAUKSET

17 §

Korvaukset

Perusteen rikkominen

Työnantajan korvausvelvollisuus tämän sopimuksen mukaisten perusteiden vastaisesta työsopimuksen päättämisestä ja työntekijän lomauttamisesta määräytyy seuraavasti:

Työsopimuksen irtisanominen (9 ja 13 §:t)

Korvaus määräytyy työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaisesti.

Työsopimuksen purkaminen ja purkautuminen (9 §)

Irtisanomisajan menetyksestä syntynyt vahinko on korvattava tämän sopimuksen 4 §:n 1 kappaleen mukaisesti.

Mikäli työsopimuksen päättämiseen edes irtisanomalla ei olisi ollut oikeutta, määräytyy edellisen lisäksi maksettava korvaus työsopimuslain 12 luvun 2 §:n mukaisesti.

Ylemmän toimihenkilön lomauttaminen (9 § ja 15 §:n 1 k)

Vahingonkorvaus määräytyy työsopimuslain 12 luvun 1 §:n mukaisesti.

Yhden korvauksen periaate

Työnantajaa ei voida tuomita tässä pykälässä tarkoitettuun korvaukseen työsopimuslain nojalla määrättyjen korvausten lisäksi eikä sijasta.

Menettelytapamääräysten rikkominen

Tämän sopimuksen menettelytapamääräysten noudattamatta jättämisestä ei työnantajaa voida tuomita työehtosopimuslain 7 §:n mukaan maksamaan hyvi-tyssakkoa.

Menettelyä koskevien määräysten noudattamatta jättäminen otetaan huomioon korottavana tekijänä työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä ja lomauttamisesta tuomittavan korvauksen suuruutta määrättäessä.

Korvauksen suhde hyvityssakkoon

Ylemmälle toimihenkilölle tuomittujen tämän pykälän tarkoittamien korvausten lisäksi työnantajaa ei voida tuomita työehtosopimuslain 7 §:n mukaan maksamaan hyvityssakkoa siltä osin kuin kysymyksessä on työehtosopimukseen perustuvien mutta sinänsä samojen velvollisuuksien rikkominen, joista sopimuksen mukainen korvaus on määrätty.

18 §

Menettely erimielisyystapauksissa

Jos ylempi toimihenkilö katsoo, että hänen työnsopimuksensa on päätetty tai hänet lomautettu ilman sopimuksen mukaista perustetta, voidaan erimielisyys saat-
taa ratkaistavaksi työehtosopimuksen neuvottelujärjestystä noudattaen.

Jollei tämän sopimuksen soveltamisalaan kuuluvassa työnsopimuksen päättämis-
tä tai lomauttamista koskevassa riidassa ole päästy sovintoon, voidaan asia saat-
taa työtuomioistuimesta annetun lain 11 §:n 2 momentin mukaisessa järjestyk-
sessä työtuomioistuimen ratkaistavaksi.

19 §

Kanneaika

Työsuhteen päättyessä oikeus tämän sopimuksen 17 §:n mukaiseen korvauk-
seen raukeaa, jos kannetta ei nosteta kahden vuoden kuluessa siitä, kun työsuht-
de on päättynyt.

20 §

Voimaantulo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.7.2007 ja sillä korvataan työehtosopimuksen
osana noudatettu 21.6.2005 allekirjoitettu irtisanomissuojasopimus.

Helsingissä 2. päivänä heinäkuuta 2007.

TEKNOLOGIATEOLLISUUS RY

YLEMMÄT TOIMIHENKILÖT YTN RY

Martti Mäenpää

Risto Alanko

Sture Fjäder

Pertti Porokari

PÖYTÄKIRJA

TEKNOLOGIATEOLLISUUDEN YLEMPIEN TOIMIHENKILÖIDEN TYÖEHTOSOPIMUKSEN 6 §:SSÄ TARKOITETTU RATKAISULAUTAKUNTA

1 §

Allekirjoittaneet liitot sopivat, että työehtosopimuksen 6 §:ssä tarkoitettuun ratkaisulautakuntaan sovelletaan tämän pöytäkirjan määräyksiä.

2 §

Allekirjoittaneet liitot nimeävät kumpikin yhden jäsenen ja hänelle tarpeellisen määrän varajäseniä ratkaisulautakuntaan. Ratkaisulautakunnan jäsenet nimitään kahdeksi vuodeksi.

Ratkaisulautakunnan jäsenet valitsevat toimikaudekseen puheenjohtajan, jonka tulee olla työmarkkinasuhteisiin perehtynyt, puolueeton henkilö. Jos jäsenet eivät voi sopia puheenjohtajasta, valtakunnansovittelija valitsee puheenjohtajan.

3 §

Sopijapuolen, joka haluaa saattaa asian ratkaisulautakunnan ratkaistavaksi, tulee ilmoittaa siitä kirjallisesti vastapuolelle sekä toimittaa ilmoituksesta kappale ratkaisulautakunnan puheenjohtajalle 30 päivän kuluessa siitä, kun on ilmennyt, että järjestöt eivät pääse asiassa sovintoon.

Ratkaisulautakunnan tulee kokoontua puheenjohtajan kutsusta käsittelemään asiaa sekä ratkaisemaan se ilman aiheetonta viivytystä, mutta kuitenkin viimeistään kahden viikon kuluessa siitä, kun riita on saatettu sen ratkaistavaksi, ellei liittojen välillä muuta sovita.

Ratkaisulautakunta on päätösvaltainen, kun siinä on läsnä puheenjohtaja ja kummankin järjestön nimeämät jäsenet.

4 §

Allekirjoittaneet liitot vastaavat nimeämiensä jäsenten kustannuksista ja puoliksi kumpikin ratkaisulautakunnan puheenjohtajan kustannuksista.

5 §

Mikäli tässä sopimuksessa ei ole toisin määrätty, noudatetaan ratkaisulautakunnalle jätetyn riidan käsittelyssä soveltuvin osin välimiesmenettelystä annetun lain (967/1992) säännöksiä.

Ratkaisulautakunnan jäsenenä voi toimia myös henkilö, joka välimiesmenettelystä annetun lain 9 §:n mukaan voitaisiin julistaa esteelliseksi.

6 §

Ratkaisulautakunnan päätös on lopullinen eikä siihen saa hakea muutosta.

Helsingissä 15. päivänä maaliskuuta 2005

TEKNOLOGIATEOLLISUUS RY

Martti Mäenpää

Risto Alanko

YLEMPIEN TOIMIHENKILÖIDEN NEUVOTTELUJÄRJESTÖ YTN

Matti Viljanen

Heikki Kauppi