

YHTEISTOIMINTASOPIMUS

2018

SISÄLLYS

YHTEISTOIMINTASOPIMUS

1. JOHDANTO.....	3
2. SOVELTAMISALA	3
1 § Sopimuksen ulottuvuus.....	3
3. YHTEISTOIMINTA TYÖPAIKALLA	3
2 § Yhteistoiminta.....	3
3 § Kehittämistoiminta	5
4. YHTEISTOIMINTA TYÖSUOJELUSSA	6
4 § Työsuojeluyhteistoiminta	6
5 § Työsuojelupäällikkö.....	6
6 § Työsuojeluvaltuutettu	7
7 § Työsuojeluvaltuutetun työsuhdeturva	8
8 § Työsuojeluasiamies	9
9 § Työsuojelutoimikunta.....	10
10 § Yksintyöskentely	11
11 § Työterveyshuolto	11
5. YHTEISTOIMINTA TIEDOTUSASIOISSA	11
12 § Työnantajan tiedottamisvelvoite.....	11
13 § Henkilöstön keskinäinen tiedotustoiminta	12
6. MUUT MÄÄRÄYKSET	13
14 § Koulutus.....	13
15 § Työstä vapautusaika ja korvaukset.....	13
16 § Tietojen salassapito	13
17 § Neuvottelujärjestys.....	14
19 § Työpaikkaruokailu.....	14
20 § Sopimuksen voimassaolo	14

YHTEISTOIMINTASOPIMUS

1. JOHDANTO

1. Yhteistoimintasopimuksen tavoitteena on kehittää työnantajan ja työntekijöiden välistä yhteistyötä sekä edistää yhteistoiminta-, työsuojelu-, työterveyshuolto- ja tasa-arvolainsäädännön toteutumista työpaikoilla.
2. Avoimeen vuorovaikutukseen perustuvalla yhteistoiminnalla kehitetään päätöksentekoa yrityksissä, lisätään tuottavuutta ja työn mielekkyyttä sekä edistetään työsuhteiden pysyvyyttä ja työntekijöiden hyvinvointia.

2. SOVELTAMISALA

1 § Sopimuksen ulottuvuus

1. Sopimusta noudatetaan optikoiden työehtosopimuksen soveltamisalalla työehtosopimuksen osana.
2. Lakiviittaukset eivät ole sopimuksen osia, ellei nimenomaisesti toisin todeta. Sopimus on lakia täydentävä.
3. Tämän sopimuksen 3. luvun 2 §:n määräyksiä ei sovelleta sellaisissa jäsenyrityksissä, joiden työsuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti alle 30.
4. Liitot voivat sopia toisin tämän sopimuksen määräyksistä lukuun ottamatta 7 §:n työsuhdeturvamääräyksiä, ellei kyseisessä kohdassa toisin todeta.

3. YHTEISTOIMINTA TYÖPAIKALLA

2 § Yhteistoiminta

1. Laeista poikkeavista yhteistoimintaelimistä sovitaan liittojen kesken tai paikallisesti.
2. Yhteistoimintamenettely voidaan toteuttaa myös henkilöstön edustajan aloitteesta.

3. Paikallisesti sopien henkilöstö voi valita yhteistoimintamenettelyä varten lisäedustajan.
4. Henkilöstön edustaja voi kuulla yhteistoimintamenettelyssä yrityksen asiantuntijoita.
5. Henkilöstöryhmien yhteisestä aloitteesta henkilöstön määrän ollessa säännöllisesti yli 200, perustetaan yhteistoimintalain mukainen neuvottelukunta.

Työnantaja ja neuvottelukuntaa puoltavat henkilöstöryhmät voivat myös sopia neuvottelukunnan perustamisesta.

Neuvottelukunnan ulkopuolelle jääneelle henkilöstöryhmälle on kerran kalenterivuodessa varattava mahdollisuus liittyä neuvottelukunnan perustamissopimukseen.

Neuvottelukunnan toimintamuodoista, järjestäytymisestä ja kokouksista sovitaan paikallisesti. Työnantajan on kuitenkin kutsuttava neuvottelukunta koolle tarvittaessa ja vähintään kaksi kertaa kalenterivuodessa.

Henkilöstön edustajille annetaan riittävä työstä vapautus neuvottelukunnan kokousvalmisteluihin.

6. Yrityksen tai sen osan toiminnan olennaisen supistumisen tai laajentumisen, liikkeen luovutuksen, sulautumisen tai muun vastaavan organisaatiomuutoksen johdosta neuvotellaan tarvittaessa myös yhteistoimintaorganisaatioiden muutoksesta. Muutoksen jälkeen yhteistoimintaorganisaatiot muutetaan mahdollisimman pian uutta tilannetta vastaavaksi.
7. Työsuojeluhenkilöstön osallistuminen yhteistoimintamenettelyyn on varmistettava, jos asia koskee myös työsuojelua.
8. Yhteistoimintamenettelyssä todetaan henkilöstön edustajan pyynnöstä käsittelyn kohteena olevan asian päätöksentekoaikoina yrityksessä.

3 § Kehittämistoiminta

1. Kehittämistoiminnan tavoitteena on yrityksen kilpailukyvyyn, tuottavuuden, työsuhteiden pysyvyyden ja työolosuhteiden parantaminen.

Yrityksen työntekijöiden ja heidän edustajiensa tulee voida osallistua tämän sopimuksen mukaisesti työorganisaatioiden, palveluteknologian, työolosuhteiden, työmenetelmien ja -tehtävien kehittämiseen ja muutosten toteuttamiseen.

2. Kehittämistoimenpiteiden aiheuttaessa olennaisia muutoksia työntekijöiden asemaan, työtehtäviin tai määrään tulee työnantajan yhdessä luottamusmiehen kanssa selvittää vaihtoehdot, joilla työsuhteiden jatkuvuus voitaisiin turvata.

Selvitystä ei tarvitse tehdä, jos asia on käsitelty jo työnantajan ja työntekijän kesken.

3. Kehittämistoiminnan suunnittelun ja toteuttamisen tulee olla kiinteässä yhteydessä yrityksen henkilöstöpolitiikkaan.

Kehittämistoiminnassa pyritään monipuoliseen työn sisältöön.

Kehittämistoiminta ei saa johtaa sellaiseen kokonaiskuormituksen lisääntymiseen, josta aiheutuu haittaa työntekijän terveydelle tai turvallisuudelle.

4. Kehittämistoimintaa varten voidaan paikallisesti sopien perustaa erillinen kehittämistoimikunta tai työryhmä.

Työryhmässä ovat tasapuolisesti edustettuina yritys ja sen työntekijät. Työntekijät nimeävät omat edustajansa ensi sijassa kehitettävän kohteen työntekijöistä.

5. Kehittämistoimintaan liittyvät tutkimukset on tehtävä avoimesti. Niistä on ilmoitettava etukäteen henkilöstön edustajille ja toimenpiteiden kohteena oleville henkilöille.

Henkilöstön edustaja voi pyynnöstä perehtyä tutkimusaineistoon ja -tuloksiin.

6. Työnantajan käyttäessä kehittämistoiminnassa ulkopuolista konsulttia työnantaja vastaa siitä, että konsultin toiminta on tämän sopimuksen mukaista.
7. Työpaikoilla seurataan yhteisesti määräajoin toiminnan tuloksia ja kehitystä. Seurannan sisällöstä ja laajuudesta sovitaan paikallisesti.
8. Luottamusmiehille, työsuojeluvaltuutetuille ja muille kehittämistoimintaan pysyvämmiin osallistuville annetaan kehittämistoimintaan liittyvää asianmukaista koulutusta ottaen huomioon kehittämistoiminnan laajuus.

Työnantaja huolehtii kehittämistoimenpiteiden käyttöönoton yhteydessä tarpeellisesta lisäkoulutuksesta tai työhön opastuksesta. Koulutustarve todetaan työnantajan ja luottamusmiehen kanssa.

4. YHTEISTOIMINTA TYÖSUOJELUSSA

4 § Työsuojeluyhteistoiminta

1. Työpaikan työsuojeluyhteistoiminta määräytyy työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain, työterveyshuoltolainsäädännön sekä tämän sopimuksen mukaan.
2. Liitot voivat sopia työpaikka-käsitteestä.

5 § Työsuojelupäällikkö

1. Työnantaja nimeää työpaikan työsuojelupäälliköksi työsuojeluasioihin perehtyneen henkilön, ellei hän itse toimi työsuojelupäällikkönä.
2. Usealle työpaikalle voidaan tarvittaessa nimetä yhteinen työsuojelupäällikkö.
3. Työsuojelupäällikkö välittää työsuojelutoimikunnan kannanotot yrityksen päätöksentekoolimelle.
4. Työsuojelupäällikön tehtävät määräytyvät työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 28 §:n mukaan, jota tältä osin noudatetaan sopimuksen osana.

6 § Työsuojeluvaltuutettu

Valinta

1. Työpaikan työntekijät valitsevat työsuojeluvaltuutetun ja hänelle kaksi varavaltuutettua sellaiselle työpaikalle, jossa henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 10. Myös pienemmille työpaikoille ko. valtuutetut voidaan valita.
2. Toimihenkilöt voivat valita oman työsuojeluvaltuutetun ja varavaltuutetut.

Ilmoitukset

3. Työntekijät ilmoittavat työnantajalle kirjallisesti valitut valtuutetut. Työsuojeluvaltuutetun ollessa estyneenä hänen sijaisenaan toimii varavaltuutetun sen jälkeen, kun sijaisuudesta on ilmoitettu työnantajalle.

Tehtävät

4. Työsuojeluvaltuutetun tehtävät määräytyvät työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 31 §:n mukaan, jota tältä osin noudatetaan tämän sopimuksen osana.

Tämän lisäksi työsuojeluvaltuutetun tehtävänä on tarvittaessa osallistua työsuojelutoimikunnassa tai vastaavassa työsuojeluyhteistoimintaelimessä käsiteltävien asioiden valmisteluun.

Jos samalla työpaikalla työskentelee toisen työnantajan palveluksessa olevia työntekijöitä, heillä on oikeus käänntyä työpaikan työsuojeluvaltuutetun puoleen työpaikan olosuhteista johtuvissa työsuojeluasioissa.

Varavaltuutetun hoitaessa työsuojeluvaltuutetun tehtäviä hänellä on samat oikeudet ja velvollisuudet kuin työsuojeluvaltuutetulla.

Työskentelytilat

5. Työsuojeluvaltuutetulle annetaan työpaikan olosuhteet huomioon ottaen riittävästi säilytystilaa hänen tarvitsemilleen asiakirjoille ja tarvittaessa oikeus käyttää työnantajan hallinnassa olevaa tarkoituksenmukaista toimistotilaa ja tavanomaisia toimistovälineitä.

Työnantaja huolehtii siitä, että työsuojeluvaltuutetulla on käytettävissä tämän tehtävän hoitamista varten tarpeelliset lait, asetukset sekä muut työsuojelumääräykset ja ohjeet.

Tarvittaessa edellä mainitut asiakirjat hankitaan myös muiden työsuojeluelinten käyttöön siten kuin työsuojelutoimikunnassa sovitaan.

7 § Työsuojeluvaltuutetun työsuhdeturva

Syrjintäkielto

1. Työsuojeluvaltuutettua ei saa valtuutetun tehtäviensä hoitamisen takia erottaa työstä.
2. Työsuojeluvaltuutettua ei saa valtuutetun tehtävän aikana tai sen johdosta siirtää alempipalkkaiseen tai vähempiarvoiseen työhön kuin missä hän oli valituksi tullessa.

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

3. Varsinaisen työn vaikeuttaessa työsuojeluvaltuutetun tehtävien hoitamista on hänelle järjestettävä muuta työtä ottaen huomioon yrityksen tai sen osan olosuhteet sekä valtuutetun ammattitaito. Tällainen järjestely ei saa aiheuttaa ansioiden alentumista.

Kokonaan työstä vapautetun työsuojeluvaltuutetun ansio ei saa alentua valtuutetun tehtävien takia.

Yksilösuoja

4. Työsuojeluvaltuutetulla on työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 37 §:n ja työsopimuslain 7:10 §:n mukainen erityinen irtisanomissuoja. Säännöksiä noudatetaan tältä osin sopimuksen osana.
5. Työsopimusta ei saa purkaa vastoin työsopimuslain 8 luvun säännöksiä, jota tältä osin noudatetaan sopimuksen osana.

Taloudelliset ja tuotannolliset irtisanomisperusteet

6. Työsuojeluvaltuutettu voidaan irtisanoa tai lomauttaa taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla vain jos:

* valtuutetun työ päättyy kokonaan eikä hänelle voida järjestää hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kou-

luttaa häntä muuhun työhön työsopimuslain 7:4 §:ssä tarkoitetulla tavalla. Säännöstä noudatetaan sopimuksen osana.

Päätyösuojeluvaltuutettu

7. Liitot voivat sopia päätyösuojeluvaltuutetun valinnasta.

Päätyösuojeluvaltuutettuun noudatetaan työsuojeluvaltuutetun työsuhdeturvamääräyksiä. Tämän lisäksi häneen voidaan soveltaa ehdokassuojaa ja jälkisuojaa koskevia määräyksiä, jos niistä liittojen välillä erikseen sovitaan.

Jos yrityksen työvoimaa irtisanotaan tai lomautetaan taloudellisilla tai tuotannollisilla perusteilla, tällaista toimenpidettä ei saa kohdistaa päätyösuojeluvaltuutettuun, ellei yrityksen tai päätyösuojeluvaltuutetun toimialueena olevan yrityksen osan toimintaa keskeytetä kokonaan. Jos yhteisesti todetaan tai työnantaja voi muutoin näissä neuvotteluissa yksilöidysti osoittaa, ettei päätyösuojeluvaltuutetulle voida tarjota hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön työsopimuslain 7:4 §:ssä tarkoitetulla tavalla, voidaan tästä säännöstä kuitenkin poiketa.

Korvaukset

8. Työsuojeluvaltuutetulle, jonka työsopimus on päätetty tämän sopimuksen vastaisesti, työnantajan on maksettava hyvityssakkojen sijasta korvausta työsopimuslain mukaisesti.

8 § Työsuojeluasiamies

1. Työsuojeluasiamiesten lukumäärästä, toimikaudesta, toimialueista ja toimintaedellytyksistä sovitaan paikallisesti.

2. Työsuojeluasiamiehen tehtävänä toimialueellaan on:

- * osallistua työsuojelutarkastukseen sekä tapaturmaan, ammattitautiin tai niiden uhkaan liittyvään tutkimukseen
- * tarkkailla työsuojelumääräysten noudattamista ja ilmoittaa niiden rikkomisesta ao. työntekijöille
- * ilmoittaa havaitsemistaan epäkohdista lähimmälle esimiehelle ja tarvittaessa työsuojeluvaltuutetulle
- * tehdä aloitteita työsuojeluvaltuutetulle toimialueensa työsuojelun kehittämiseksi

3. Työsuojeluasiamiestä ei saa työsuojelutehtävien takia siirtää matalapalkkaisempaan työhön, kuin mitä hän teki ennen työsuojeluasiamiesvalintaa eikä irtisanoa asiamiehen tehtävien hoitamisen johdosta.

9 § Työsuojelutoimikunta

1. Työsuojelutoimikunta perustetaan työsuojeluyhteistoimintaa varten jos:
 - * työpaikalla säännöllisesti työskentelevän henkilöstön määrä on vähintään 20.
 - * muusta yhteistoimintamuodosta ei ole paikallisesti sovittu
2. Työsuojelutoimikunnan tai muun sitä korvaavan yhteistoimintaelimen tehtävät määräytyvät työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain 26 §:n mukaan, jota tältä osin noudatetaan tämän sopimuksen osana.
3. Tämän lisäksi työsuojelutoimikunnan tai muun sitä korvaavan yhteistoimintaelimen tehtävänä on:
 - * käsitellä työympäristön tilaan, tasoon ja tapaturmiin liittyviä asioita
 - * osallistua yhdessä työterveyshenkilöstön, työpaikan esimiesten ja henkilöstöhallinnon kanssa työkykyä ylläpitävän toiminnan suunnitteluun, toteuttamiseen ja seurantaan
 - * käsitellä henkilöstöön kohdistuvia mahdollisia väkivaltatapauksia ja niiden ehkäisyyn liittyviä ratkaisumalleja; toimikunnan puuttuessa asia käsitellään työsuojeluvaltuutetun kanssa
 - * käsitellä yhteistyössä työterveyshenkilöstön kanssa päihdeongelmien ennaltaehkäisyä ja päihdekuntoutusta
 - * arvioida vuosittain työsuojelun yhteistyökoulutustarve ja tehdä esityksiä sen toteuttamiseksi
 - * käsitellä henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan mahdollisesti sisällytettävät toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi työpaikalla, jos yrityksessä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää.
4. Työsuojelutoimikunta kokoontuu tarvittaessa. Kokousten pitämisestä ja käytännön järjestelyistä sovitaan paikallisesti. Ennen kokousta jäsenille annetaan käsiteltävistä asioista tarpeelliset tiedot sekä asian laajuudesta riippuen varataan mahdollisuus kokousvalmisteluihin paikallisesti sovittavalla tavalla.

10 § Yksintyöskentely

Tässä sopimuksessa mainittujen työsuojeluosapuolten tulee ottaa huomioon yksintyöskentelyssä mahdollisesti ilmenevät ongelmat ja tehdä esityksiä niiden poistamiseksi.

11 § Työterveyshuolto

1. Työpaikalla laaditaan vuosittain työterveyshuollon toimintasuunnitelma ja korvaushakemus, joka käsitellään työsuojelutoimikunnassa.

Toimintasuunnitelmassa esitetään työkykyä ylläpitävän toiminnan periaatteet, tavoitteet ja mahdolliset toimenpiteet.

Työsuojelupäällikkö ja -valtuutettu osallistuvat toimintasuunnitelman tekemiseen ja seurantaan.

Työsuojelutoimikunnan puuttuessa toimintasuunnitelma ja korvaushakemus käsitellään työsuojeluvaltuutetun kanssa.

2. Työpaikkaselvitykset laaditaan yhteistyössä työnantajan, työterveyshenkilöstön ja työsuojeluvaltuutetun kanssa ja ne käsitellään työsuojelutoimikunnassa.

5. YHTEISTOIMINTA TIEDOTUSASIOISSA

12 § Työnantajan tiedottamisvelvoite

1. Työnantajan tulee esittää henkilöstölle tai sen edustajille:

- * yrityksen tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen siihen perustuva selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta; yhteistoimintalain tarkoittamat tilinpäätöstiedot annetaan pyydettyä kirjallisena, jos henkilöstön määrä on säännöllisesti 30.
- * vähintään kaksi kertaa tilivuoden aikana selvitys yrityksen taloudellisesta tilasta, josta käy ilmi yrityksen tuotannon, työllisyyden, kannattavuuden ja kustannusrakenteen kehitysnäkymät
- * vuosittain henkilöstösuunnitelma, joka sisältää arviot henkilöstön määrässä, laadussa ja asemassa tapahtuvista muutoksista
- * viipymättä olennaiset muutokset edellä esitetyissä tiedoissa.

2. Yrityksen taloudellista tilaa koskevien selvitysten yhteydessä on tarkoituksenmukaista tiedottaa myös yrityksen eri toimintayksikköjen toiminnallisesta tuloksesta ja kehitysnäkymistä sekä alan yleisistä suhdanneäkymistä.
3. Yrityksen taloudelliselle toiminnalle vahinkoa aiheuttavien erityisen painavien syiden ollessa esteenä tiedottamiselle työnantajan on tiedotettava edellä mainituista asioista välittömästi esteen poistuttua.
4. Yrityksen organisaation rakenne, henkilöstöpolitiikan periaatteet ja sisäiset ohjeet annetaan henkilöstölle tiedoksi.
5. Yrityksen henkilöstön määrän ollessa säännöllisesti alle 30 noudatetaan edellä 1-4 kohdissa esitetyn lisäksi seuraavaa:
 - * työnantajan on tiedotettava suunnitteluvaiheessa henkilöstön asemaan vaikuttavista olennaisista muutoksista työtehtävissä, työpaikassa, työolosuhteissa, laitehankinnoissa ja ulkopuolisen työvoiman käytössä
 - * edellä esitetystä on tiedotettava myös päätöksenteon jälkeen, jos se poikkeaa suunnitteluvaiheessa tiedotetusta tai jos henkilöstö tai sen edustaja tiedottamista pyytää.

13 § Henkilöstön keskinäinen tiedotustoiminta

1. Työnantajan on sallittava työntekijöiden ja heidän järjestöjensä käyttää maksutta työnantajan hallinnassa olevia sopivia tiloja taukojen aikana ja työajan ulkopuolella käsitelläkseen työsuhteasioita sekä ammatillisen yhdistyksen toimialaan kuuluvia asioita. Kokoontumisoikeuden käyttö ei saa aiheuttaa haittaa työnantajan toiminnalle.

2. Edellä mainitut yhdistykset, työhuonekunnat tai vastaavat voivat jakaa jäsenilleen kokouskutsuja sekä kirjallisia työsuhde- ja työmarkkinatiedotteita.

Jakelun tulee tapahtua ruokalassa, pukeutumis- tai muussa työnantajan kanssa sovitussa tilassa työajan ulkopuolella.

3. Edellä mainitut yhdistykset, työhuonekunnat tai vastaavat voivat julkaista:

- * maksutta kokouskutsuja sekä työsuhde- ja työmarkkinatiedotteita yrityksen henkilöstölehdessä
- * työmarkkina- ja yhteiskunnallisia tiedotteita työnantajan työntekijöiden käyttöön osoittamalla ilmoitustaululla

6. MUUT MÄÄRÄYKSET

14 § Koulutus

Henkilöstön edustajilla on oikeus tämän sopimuksen mukaisten tehtävien edellyttämään koulutukseen siten kuin siitä erikseen sovitaan liittojen koulutus- tai vastaavissa sopimuksissa. Määräyksellä ei rajoiteta 3 §:n kehittämistoiminnan 8. kohdan mukaista oikeutta koulutukseen.

15 § Työstä vapautusaika ja korvaukset

1. Liitot voivat sopia työsuojeluvaltuutetun ja -asiamiesten sekä tämän sopimuksen mukaisten henkilöstön edustajien työstä vapautusajasta ja korvauksista tarkemmin.
2. Töiden järjestelyt hoidetaan siten, että henkilöstön edustajat voivat osallistua tämän sopimuksen tarkoittamaan yhteistyöhön.
3. Yhteistoimintaneuvottelukunnan ja työsuojelutoimikunnan sihteerille maksetaan kokous- tehtävistä valtion komiteoista olevien määräysten mukainen erillinen korvaus.
4. Henkilöstön edustajan matkustaessa tämän sopimuksen edellyttämien ja työnantajan kanssa sovittujen yhteistoimintatehtävien johdosta maksetaan matkakorvaukset kuten normaalien työtehtävien yhteydessä.

16 § Tietojen salassapito

Tietojen salassapitoon noudatetaan soveltuvin osin voimassa olevan lainsäädännön salassapitosäännöksiä.

17 § Neuvottelujärjestys

Tähän sopimukseen liittyvistä erimielisyyksistä neuvotellaan työehtosopimuksen neuvottelujärjestyksen mukaisesti.

19 § Työpaikkaruokailu

Osapuolet toteavat, että työpaikkaruokailun järjestäminen riippuu paikallisista järjestämisedellytyksistä. Näistä ja erilaisista taso- ja laatuvaatimuksista riippuen työpaikkaruokaloissa tarjottavien aterioiden hinta saattaa vaihdella.

Osapuolet suosittelevat kuitenkin, että työpaikkaruokailun tapahtuessa työnantajan omistamissa ja hallitsemisissa tiloissa ruoan hintaan sisällytetään enintään raaka-aine- ja työvoimakustannukset.

20 § Sopimuksen voimassaolo

Tämä sopimus tulee voimaan 1.2.2018 ja on voimassa osana optikoiden työehtosopimusta sen 23 §:n mukaisesti.