

## Kaupan liiton ja Toimihenkilöliitto ERTOn suositukset paikallisesta sopimisesta

Koronaviruksesta johtuva tilanne ja sen hallitsemiseksi tehtävät rajoitustoimet voivat aiheuttaa merkittäviä haasteita ja kriisejä optisella alalla. Lainsäädännössä ja Optikoiden työehtosopimuksessa on useita mahdollisuuksia paikalliseen sopimiseen, jonka avulla voidaan saada helpotusta tällaisessa tilanteessa.

Kaupan liitolla ja Toimihenkilöliitto ERTolla on yhteinen huoli optisen alan yritysten tilanteesta ja työpaikkojen säilymisestä sekä optisen alan terveydenhuollon ammattilaisten jaksamisesta ja terveysturvallisuudesta. Koronavirustilanne ja sen vuoksi tehtävät toimet voivat aiheuttaa muutostarpeita todella nopeasti. Tämän vuoksi on hyvin tärkeää, että työnantajat ja työntekijät yhdessä varautuvat mahdollisiin haasteisiin jo hyvissä ajoin.

Työnantajat ja työntekijät voivat ennakkolisesti sopia varautua äkillisiin muutostilanteisiin siten, että niistä aiheutuu mahdollisimman vähän haittaa. Liitot suosittelvat yhdessä, että työnantaja ja työntekijät sekä heidän edustajansa hyödyntävät paikallisen sopimisen mahdollisuuksia kussakin tilanteessa tarkoituksenmukaisella ja inhimillisellä tavalla. Paikallinen sopiminen perustuu aina vapaaehtoisuuteen, mutta yhdessä kannattaa miettiä vaihtoehtoja ja ratkaisuja vaikeassa tilanteessa.

## Sisällys

1. Vapaita koskevat sopimismahdollisuudet .....	3
1.1. Lomarahen vaihtaminen vapaaksi .....	3
1.2. Lomarahen maksuajankohdan muuttaminen .....	3
1.3. Vuosiloman ajankohdasta sopiminen .....	3
1.4. Työaikapankkivapaat .....	4
2. Työvuorosuunnittelua koskevat sopimismahdollisuudet .....	4
2.1. Työvuoroluettelon muuttaminen .....	4
3. Lomauttamista koskevat sopimismahdollisuudet .....	5
4. Yhteistoimintalakia koskevat sopimismahdollisuudet .....	6
4.1. Neuvottelukutsusta toisin sopiminen .....	6
4.2. YT-neuvotteluajoista toisin sopiminen .....	6

## 1. Vapaita koskevat sopimismahdollisuudet

### 1.1. Lomarahan vaihtaminen vapaaksi

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia kirjallisesti lomarahana pitämisenestä vastaavana palkallisena vapaana. Tällöin työntekijä on palkallisella vapaalla sen sijaan, että lomараha maksettaisiin normaalisti vuosilomapalkan lisäksi.

*Soveltuvat säännökset: Optikoiden työehtosopimus, Lomarahan vaihtaminen vapaaksi (s. 41)*

### 1.2. Lomarahan maksuajankohdan muuttaminen

Puolet kesäloman lomarahasta voidaan maksaa viimeistään joulua edeltävänä palkanmaksupäivänä. Työsuhteen päättyessä ennen sitä lomараha maksetaan lopputilissä.

**Esimerkki:** Työntekijän lomараha on 600 euroa. 300 euroa maksetaan ennen kesäkuussa pidettävää vuosilomaa ja 300 euroa joulukuun palkassa.

Lisäksi lomarahana maksuajankohdasta voidaan sopia toisin TES 2 §:n mukaisesti.

**Esimerkki:** Kaikki Optikoiden työehtosopimuksen alaisten työntekijöiden lomarahat maksetaan lokakuun palkanmaksun yhteydessä.

*Soveltuvat säännökset: Optikoiden työehtosopimus TES 18 § (s. 35)*

### 1.3. Vuosiloman ajankohdasta sopiminen

Työntekijä ja työnantaja voivat sopia vuosiloman sijoittamisesta varsin laajasti. Lomakaudelta 1.4.2020-31.3.2021 kertyvä loma voidaan sopia pidettäväksi aikavälillä 1.1.2021-30.4.2022.

Edellytyksenä on, että yksi loman osa kestää vähintään 12 arkipäivää (esim. ma 1.3 - su 14.3.).

*Soveltuvat säännökset: Vuosilomalaki 21 §*

30.3.2021

## 1.4. Työaikapankkivapaat

Mikäli työntekijälle on kertynyt työaikapankkivapaita, osapuolet voivat sopia niistä Optikoiden työehtosopimuksen määräyksiä noudattaen.

**Esimerkki:** Työaikapankkiin on kertynyt 37,5 tuntia vapaata. Työnantaja ja työntekijät sopivat, että työntekijä on palkallisella vapaalla kokonaisen työviikon 12.-16.4., jolloin 37,5 tuntia tulee pidetyksi.

Mikäli osapuolet ovat käyttäneet työaikalain mukaista työpankkia, noudatetaan sitä koskevia määräyksiä.

Molemmissa tapauksissa vapaiden pitäminen voidaan aloittaa välittömästi, jos niin sovitaan.

*Soveltuvat säännökset: Optikoiden TES työaikapankki (s. 39-40), Työaikalaki 14 §*

## 2. Työvuorosuunnittelua koskevat sopimismahdollisuudet

### 2.1. Työvuoroluettelon muuttaminen

Julkaistu työvuoroluettelo on lähtökohtaisesti sitova. Työvuoroluettelo voidaan muuttaa ensisijaisesti sopimalla työntekijän kanssa. Työvuoroluettelo muutettaessa voidaan jo ilmoitettuja työvuoroja siirtää esimerkiksi myöhempään ajanjaksoon viikolla tai tasoittumisjakson aikana. Niitä ei voida kuitenkaan kokonaan poistaa.

Mahdollisesta muutostarpeesta tulee ilmoittaa mahdollisimman pian.

- Julkaistua työvuoroluettelo voidaan aina muuttaa sopimalla siitä työntekijän kanssa.
- Lisäksi muuttaminen on mahdollista töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä, vaikka asiasta ei sovittaisi. Tällöin kyseessä tulee olla tilanne, jota ei voitu ennakoita luettelo laadittaessa.

Työvuoroluetteloita laadittaessa koronaviruksen aiheuttama tilanne tulee pyrkiä jo etukäteen huomioimaan mahdollisimman hyvin.

Mikäli tilanne työvuoroluettelon julkaisun jälkeen on muuttunut yllättäen esimerkiksi pahenevan koronavirustilanteen tai siihen liittyvien viranomaispäätösten vuoksi, voi kyseessä olla peruste työvuoroluettelon muuttamiseen.

*Soveltuvat säännökset: Työaikalaki 30 §*

30.3.2021

### 3. Lomauttamista koskevat sopimismahdollisuudet

Lomautusilmoitusaika on lähtökohtaisesti 14 päivää. Optikoiden työehtosopimus mahdollistaa ilmoitusajan lyhentämisen sopimalla viiteen päivään.

Sopimus voidaan tehdä joko toistaiseksi, määräajaksi tai vain yksittäistä tilannetta varten.

- Jos tällainen sopimus on tehty luottamusmiehen kanssa, se koskee lähtökohtaisesti kaikkia työehtosopimuksen piirissä olevia.
- Jos sopimusta taas on tehty henkilöstöryhmän kanssa, se koskee koko henkilöstöryhmää.
- Jos taas sopimus on tehty yksittäisen työntekijän kanssa, sopimus koskee vain kyseistä työntekijää.

Lisäksi työnantaja ja työntekijä saavat sopia määräaikaisesta lomauttamisesta silloin, kun se on tarpeen työnantajan toiminnan tai taloudellisen tilan vuoksi. Tällainen peruste on usein olemassa, kun työ vähenee koronaviruksesta tai siihen liittyvistä viranomaistoimenpiteistä johtuen.

Työvuorosuunnittelun ja työttömyysturvan näkökulmasta kaikkein selkeintä on käyttää mahdollisuuksien mukaan koko kalenteriviikon kestäviä kokoaikaisia lomautuksia (ma-su, työaika 0 tuntia).

Kesken viikon alkavat tai päättyvät lomautukset, sekä osittaiset lomautukset (x tuntia) johtavat työvuorosuunnittelussa ja työttömyysturvassa hankalampiin tulkintatilanteisiin.

Mikäli osittaisia lomautuksia käytetään, työttömyysturvan kannalta on selkeämpää toimia siten, että työskentely tapahtuu vuoroviikoin (viikko 1: ma-su, työaika 0 tuntia, viikko 2: ma-su, työaika työsopimustuntien mukainen, jne.)

On huomattava, että työnantaja saa lomauttaa määräaikaisessa työsuhteessa olevan työntekijän vain, jos tämä tekee työtä vakituisen työntekijän sijaisena ja työnantajalla olisi oikeus lomauttaa vakituinen työntekijä, jos hän olisi työssä.

Mahdollista tilapäistä työhön kutsumista sekä määräaikaisen lomautuksen aiempaa keskeyttämistä koskevat tilanteet on syytä käydä etukäteen läpi jo lomauttamisen yhteydessä, esimerkiksi lomautusilmoituksessa.

**Esimerkki:**

- Mikäli työnantajalla ilmenee tarjolla olevaa työtä lomautuksen aikana, kutsutaan työntekijän X päivän ilmoitusaikaa noudattaen töihin.

- Mikäli työnantajalla ilmenee lyhytaikaista tilapäistä työtä lomautuksen aikana, kutsutaan työntekijän X päivän ilmoitusaikaa noudattaen töihin. Lyhytaikainen tilapäinen tarjottu työ ei katkaise lomautusta, vaan lomautus jatkuu tämän jälkeen automaattisesti lomautusilmoituksen mukaisesti.

Soveltuvat säännökset: Optikoiden TES 6 § (s. 10), Työsopimuslaki 5:2 §.

30.3.2021

## 4. Yhteistoimintalakia koskevat sopimismahdollisuudet

### 4.1. Neuvottelukutsusta toisin sopiminen

Työnantajan tulee antaa kutsu työvoiman vähentämistä koskeviin yt-neuvotteluihin viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista.

Yllättäen syntyvässä kriisitilanteessa osapuolilla on mahdollisuus sopia toisin neuvottelukutsua koskevasta viiden päivän ajasta. Asiasta on syytä sopia kirjallisesti.

***Esimerkki:*** YT-neuvotteluja koskeva kutsu on annettu 8.3.2021. Osapuolet sopivat, että neuvottelut voidaan aloittaa lain mukaisesti viiden päivän ajasta poiketen jo 9.3.2021.

### 4.2. YT-neuvotteluajoista toisin sopiminen

Yhteistoimintalaissa määritellyt neuvotteluajat ovat seuraavat:

- Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset, lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat alle kymmeneen työntekijään taikka enintään 90 päivää kestävät lomauttamiset kohdistuvat vähintään kymmeneen työntekijään, neuvottelu-aika on 14 päivää
- Jos työnantajan harkitsemat irtisanomiset, 90 päivää pidemmät lomauttamiset tai osa-aikaistamiset kohdistuvat vähintään kymmeneen työntekijään, neuvottelu-aika on 6 viikkoa
- Neuvotteluajanjakso on kuitenkin 14 päivää yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20 mutta alle 30
- Yrityksen ollessa yrityksen saneerauksesta annetussa laissa tarkoitetun saneerausmenettelyn kohteena neuvottelu-aika on 14 päivää neuvottelujen alkamisesta.

Yhteistoimintalain mukaan neuvottelujen kestosta voidaan sopia toisin. Käytännössä tätä asiaa on hyvä käsitellä ensimmäisellä neuvottelukerralla. Osapuolet voivat sopia missä tahansa yt-neuvottelun vaiheessa, että neuvotteluja on käyty riittävästi ja ne voidaan päättää.

Tästä tulee ottaa nimenomainen kirjaus neuvottelujen pöytäkirjaan:

***Esimerkiksi:*** ”Työnantaja ja työntekijöiden edustajat (työntekijät) totesivat yksimielisesti, että suunniteltujen toimenpiteiden perusteista, vaikutuksista ja vaihtoehtoista on neuvoteltu riittävästi, eikä tarvetta jatkoneuvotteluille ole. Neuvottelut sovitaan päätettäväksi, vaikka yt-lain 51 §:ssä tarkoitettu aika ei ole vielä täytynyt. Molemmat osapuolet toteavat neuvotteluelvoitteen täytetyksi.”

30.3.2021

### **Yhteenveto yt-neuvotteluajoista toisin sopimisesta**

Käytännössä kriisin yllättäessä äkillisesti osapuolet voivat siten sopia siitä, että neuvottelut aloitetaan välittömästi ja ne voidaan myös todeta käydyksi jo samana päivänä. Asiasta neuvoteltaessa on tärkeää käsitellä sitä, mistä kriisi johtuu ja mitä vaikutuksia pitkittyvällä prosessilla olisi. Näin voidaan välttää taloudellisia vahinkoja, jotka saattaisivat pakottaa yrityksen esimerkiksi irtisanomisiin tai pahimmillaan jopa konkurssiin. Työpaikkojen turvaamisen lisäksi yt-neuvotteluissa on syytä ottaa huomioon myös työntekijöiden taloudellinen asema ja selviytyminen kriisin yli.

*Soveltuvat säännökset: Yhteistoimintalaki 45 §, 51 §*