



Yritys

Toimipaikka

Työnantaja tai työnantajan edustaja, joka on hoitanut työpaikalla erimielisyyttä

Työnantajan edustajan asema yrityksessä

Puhelin

Sähköpostiosoite

Työntekijä, jota erimielisyys koskee

Työntekijän tehtävä yrityksessä

Puhelin

Sähköpostiosoite

Työntekijää on edustanut neuvotteluissa luottamusmies /pääluottamusmies

Puhelin

Sähköpostiosoite

Erimielisyyden aihe

Paikalliset neuvottelut erimielisyydestä käyty _____.____.20____

Neuvottelijat

Erimielisyydestä on oltu yhteydessä

Kaupan liittoon

Palvelualojen ammattiliittoon

Osapuolet ovat paikallisesti neuvotelleet erimielisyydestä. Erimielisyyden ratkaisemisesta ei ole päästy yksimielisyyteen.

Sen vuoksi asia on päätetty siirtää liittojen välillä neuvoteltavaksi.

Yhteisesti todettu tapahtumien kulku. Siihen liittyvät dokumentit ovat muistion liitteinä.

Työntekijän vaatimus (tarvittaessa voidaan käyttää erillistä liitettä).

Työntekijän perustelut vaatimukselle (työehtosopimuksen / lain kohdat).

Työnantajan vastaus ja perustelut (työehtosopimuksen / lain kohdat). Tarvittaessa voidaan käyttää erillistä liitettä).

Paikka

Aika

Työnantajan / työnantajan edustajan allekirjoitus ja nimen selvennys

Työntekijän / työntekijän edustajan allekirjoitus ja nimen selvennys

Nimen selvennys

Nimen selvennys

Tätä muistiota on tehty kaksi samansisältöistä kappaletta. Työnantaja toimittaa toisen Kaupan liittoon ja työntekijä toisen Palvelualojen ammattiliittoon.

Liitteet _____ kpl

Luettelo liitteistä

ERIMIELISYYSMUISTION TÄYTTÖOHJEET

Yleistä

Erimielisyysmuistiomenettely koskee vain Kaupan liiton jäsenyritysten palveluksessa olevia Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n jäseniä, joiden työsuhteessa noudatetaan Kaupan työehtosopimusta.

Työntekijöiden työ- ja palkkaehtoja koskevat riitaisuudet tulee ensisijaisesti selvittää työpaikalla työehtosopimuksen 26 §:n mukaista paikallista neuvottelujärjestystä noudattaen. Työpaikkakohtaisissa neuvotteluissa kumpikin osapuoli voi käyttää hyväkseen oman liittonsa neuvontapalveluita. Liittojen mahdollisesti antaman tuen ja neuvonnan tarkoituksena on auttaa paikallisten neuvottelujen sujumista ja ratkaisun löytämistä erimielisyyteen jo työpaikalla.

Erimielisyysmuistion laatimiseen tulee ryhtyä vasta riittävän huolellisten paikallisten neuvottelujen jälkeen, kun osapuolet haluavat saattaa erimielisyyden liittotasolla ratkaistavaksi.

Erimielisyyden aihe

Erimielisyyden aihe ilmaistaan lyhyesti otsikkotasolla, esimerkiksi sairauspoissaolon palkallisuus, olosuhdelisän maksaminen jne.

Yhteisesti todettu tapahtumien kulku

Tapahtumien kulkuun kirjataan ne riidattomat tosiasiat, jotka ovat erimielisyyden taustalla. Tämä selvitys nopeuttaa liittokäsittelyä, koska sen perusteella asiaa hoitavat henkilöt saavat nopeasti kokonaiskuvan tapahtuneesta ilman lisäselvityspyyntöjä. Nämä riidattomat taustatiedot on kummankin osapuolen syytä tuoda esille jo pyytäessään oman liittonsa näkemystä tapahtuneesta.

Esimerkiksi, jos kyse olisi työntekijän poissaolon palkallisuudesta alle 10-vuotiaan lapsen äkillisen sairastumisen vuoksi (erimielisyyden aihe) tapahtumien kulku voitaisiin kirjata seuraavasti: *Työntekijä on ollut pois töistä maanantaina 6.10. 3-vuotiaan lapsensa lunssan vuoksi. Työntekijä toimitti poissaolosta neuvolan terveydenhoitajan antaman todistuksen. Todistus erimielisyysmuistion liitteenä nro 1. Yrityksen ohjeistuksessa on todettu, että poissaolon palkanmaksun edellytyksenä on aina lääkärintodistus. Työntekijän kanssa on perehdyttämävaiheessa käyty läpi ko. pelisääntö. Yrityksen ohjeistus muistion liitteenä nro 2. Työntekijän palkasta on vähennetty yhden työpäivän palkka. Työntekijän kyseisen kuukauden palkkalaskelma muistion liitteenä nro 3.*

Paikallisten osapuolten kannat yksityiskohtaisine perusteluineen

Työntekijän tulee esittää jo paikallisissa neuvotteluissa oma yksilöity vaatimuksensa ja perustelut sille. Samoin neuvotteluissa käydään läpi työnantajan vastaus ja sen perustelut.

Yllä olevan esimerkkitapauksen osalta työntekijä esittää vaatimuksenaan hänen palkastaan vähennetyn yhden työpäivän palkan xx,xx euron takaisin maksamista.

Vaatimustaan hän perustelee sillä, että kyseessä on tavanomainen infektiosairaus ja hän ei ole saanut vastaanottoaikaa julkisen terveydenhuollon piiriin kuuluvalta lääkäriltä, josta hänellä on esittää todistus (liite nro 4). Hän esittää vaatimuksensa perusteluna työehtosopimuksen 16 §:n 2. kohdan.

Työnantaja tuo vastauksessaan esille sen, että työpaikan ohjeistuksessa on todettu, että alle 10-vuotiaan lapsen äkillisestä sairastumisesta aiheutuissa poissaoloissa palkanmaksun edellytyksenä on aina jo ensimmäisestä poissaolopäivästä lääkärintodistus. Työehtosopimus 17 § 2. kohta. Tästä on myös yhteisissä henkilökunnan palaverissa keskusteltu ja ohjeistusta on johdonmukaisesti noudatettu. Työntekijän perusteluissa esittämä työehtosopimuksen 16 §:n 2. kohta koskee vain työntekijän omaa sairastumista.

Muistion lähettäminen liitoille

Jos muistiota ei lähetetä liitoille sähköisesti, kumpikin osapuoli toimittaa muistion liitteineen omalle liitolle.