

TYÖSUOJELUVAALIT KAUPAN LIITON JA PAMIN SOPIMUSALOILLA

Kaupan työehtosopimus
Vähittäiskaupan esihenkilöiden työehtosopimus
Kaupan logistiikan esihenkilöiden työehtosopimus



KAUPAN LIITTO



Palvelualojen
ammattiliitto

Servicefacket

TYÖSUOJELUVALTUUTETUN TEHTÄVÄ

Työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua valitaan työpaikalle edustamaan työntekijöitä asioissa, jotka liittyvät työturvallisuuteen, työntekijöiden työterveyteen ja työhyvinvointiin. Työsuojeluvaltuutettu osallistuu yhteistoimintaan työpaikalla työnantajan nimeämän työsuojelupäällikön kanssa.

Työsuojelun yhteistoiminnan tavoitteena on edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta ja mahdollistaa työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttaminen työpaikan turvallisuutta ja terveellisyyttä koskeviin asioihin. Työsuojeluvaltuutettu kiinnittää työnantajan työsuojelupäällikön huomiota mahdollisiin ongelmiin tai riskeihin työoloissa ja osallistuu korjaustoimpiteiden suunnitteluun.

MILLAISELLE TYÖPAIKALLE VALITAAN TYÖSUOJELUVALTUUTETTU?

Lain ja eri työehtosopimusten mukaan työntekijöiden tulee valita työsuojeluvaltuutettu keskuudestaan, mikäli työpaikalla on säännöllisesti vähintään 10 työntekijää. Pienemmilläkin työpaikoilla saa valita työsuojeluvaltuutetun.

Työsuojeluorganisaatio koostuu aina vähintään työnantajan edustajasta työsuojeluasioissa (työsuojelupäällikkö) sekä työntekijöiden edustajista, joita vähimmillään ovat varsinainen työsuojeluvaltuutettu sekä 1. ja 2. varatyösuojeluvaltuutettu. Pienellä työpaikalla, jossa ei ole erikseen nimettyä työsuojelupäällikköä, toimii työnantaja itse työsuojelupäällikkönä.

Kaupan alalla yhteistoimintaa voidaan tehdä yhdistäen saman työnantajan useampi toimipaikka, jos toimipaikat sijaitsevat niin, että niistä syntyy alueellisesti ja toiminnallisesti tarkoituksenmukainen kokonaisuus, jossa työsuojeluvaltuutettu pystyy kohtuullisesti toimimaan ja

yhteistoiminta luonnistuu ongelmitta. Tällöin valitaan toimipisteille yksi yhteinen työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua.

Yrityksessä järjestetään työsuojelun yhteistoiminta työpaikan olosuhteet huomioivalla tavalla.

Päätyösuojeluvaltuutettu

Vähintään 30 työntekijän yritykseen valittu työsuojeluvaltuutettu on asemaltaan työsuojelun yhteistoimintasopimuksessa tarkoitettu päätyösuojeluvaltuutettu.

Jos vähintään 30 työntekijän yritykseen on valittu useita työsuojeluvaltuutettuja, nimeävät he tarvittaessa keskuudestaan yhden työsuojelun yhteistoimintasopimuksen mukaiseksi päätyösuojeluvaltuutetuksi. Päätyösuojeluvaltuutetun valintaa ei ole tarkoitus tehdä etukäteen, vaan vasta kaikkien työsuojeluvaltuutettujen valinnan jälkeen.

Päätyösuojeluvaltuutetun ja työsuojeluvaltuutetun toimikausi on sama. Päätyösuojeluvaltuutetun nimeämisestä on ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle. Päätyösuojeluvaltuutettu ja pääluottamusmies voivat olla sama henkilö.

Työsuojeluasiamies

Työpaikalla voidaan sopia paikallisesti työsuojeluasiamiesten valitsemisesta työsuojeluvaltuutettujen lisäksi. Työsuojeluasiamiehen toimialueena voi olla yrityksen toimipaikka tai tietty osa, esimerkiksi myymälä, varasto tai toimisto. Työsuojeluasiamiehen toimialueena voi olla myös tietty ammattiryhmä, esimerkiksi myyjät, logistiikkatyöntekijät tai toimihenkilöt.

Työsuojeluasiamiehen ja työsuojeluvaltuutetun toimikausi on sama.

Työsuojelutoimikunta

Työpaikoilla tulee olla valittuna myös työsuojelutoimikunta, mikäli työpaikalla on säännöllisesti yli 20 työntekijää. Toimikunnan jäsenistä 25 % edustaa työnantajaa ja 75 % työntekijöitä. Työpaikoilla voidaan sopia työsuojelun yhteistoiminnan järjestämisestä myös muussa yhteis-

toimintaelimessä työsuojelutoimikunnan sijaan.

Työsuojelutoimikuntaan kuuluu aina työntekijöiden työsuojeluvaltuutettu ja yleensä myös varavaltuutetut. Lisäksi työsuojelutoimikuntaan kuuluu mahdollinen esihenkilöiden työsuojeluvaltuutettu, joka katsotaan tässä kokoonpanossa henkilöstön, ei työnantajan, edustajaksi. Muut toimikunnan jäsenet valitaan saman vaalin yhteydessä. On myös mahdollista sopia, että työsuojelutoimikunta koostuu esimerkiksi kaikista yrityksen työsuojeluvaltuutetuiksi valituista henkilöistä, jolloin työsuojelutoimikunnan valintoja ei ole tarpeen järjestää erikseen.

Työsuojelutoimikunnan jäsenten lukumäärä määräytyy alla olevan taulukon mukaan:

TYÖNTEKIJÖITÄ	JÄSENIÄ
enintään 150	4
151–500	8
yli 500	12

VAALEIHIN VALMISTAUTUMINEN

Työnantajan on kerrottava työntekijöille tietoa heidän oikeudestaan valita työsuojeluvaltuutettu. Vaalien järjestämistä vastuu on työntekijöillä, mutta työnantajan positiivinen ja kannustava asenne edistää työntekijöiden kiinnostusta osallistua yhteisten turvallisuus- ja hyvinvointiasioiden hoitamiseen. Alueellisten vaalien järjestäminen saattaa vaatia esimerkiksi postivaaleja. Jatkoksa työsuojeluvaalit järjestetään kahden vuoden välein, parittoman vuoden syksyllä, ellei sovita enintään neljän vuoden kaudesta.

Työpaikan henkilöstön tulee sopia vaalin ajasta ja paikasta etukäteen työnantajan kanssa. Työnantaja ei saa estää tai vaikeuttaa vaalin järjestämistä. Ennen vaaleja on sovittava mahdollisesta tarpeesta jakaa yritys alueisiin ja päätettävä tarvittavien työsuojeluvaltuutettujen määrästä. Kaupan alalla esihenkilöasemassa olevat toimihenkilöt voivat valita keskuudestaan

oman työsuojeluvaltuutetun ja kaksi varavaltuutettua. Jos esihenkilöt eivät ole valinneet itselleen työsuojeluvaltuutettua, heitä edustaa työntekijöiden keskuudestaan valitsema työsuojeluvaltuutettu. Tällöin myös esihenkilöillä on oikeus äänestää työsuojeluvaltuutetun vaalissa.

Lisäksi on sovittava työnantajan kanssa käytettävästä vaalitivasta ja mikäli vaali toteuttamisesta aiheutuu kuluja, esimerkiksi posti- tai sähköisen äänestyksen järjestämisestä sekä kuluja maksamisesta.

Vaalien suunnittelua ja toteuttamista varten työnantajan on annettava työntekijöiden käyttöön hallinnassaan olevia tarkoituksenmukaisia tiloja sekä välineitä, laitteita ja ohjelmia. Vaalista ei saa kuitenkaan aiheutua tarpeettomasti häiriötä työpaikan toiminnalle.

Vaali on järjestettävä niin, että työpaikan kaikki työntekijät voivat osallistua siihen ja että se ei aiheuta tarpeetonta haittaa työpaikan toiminnalle. Valintaa ei ole siten mahdollista rajata esimerkiksi niin, että vain ammattiosaston jäsenet saisivat olla ehdokkaina tai äänioikeutettuina (vrt. Kaupan työehtosopimuksen mukaiset luottamusmiesvaalit, joissa voivat äänestää ja olla ehdokkaina ainoastaan Palvelualojen ammattiliittoon järjestäytyneet yrityksen työntekijät).

Vaalitoimikunta

Vaalien käytännön järjestelyjä voi hoitaa edellinen työsuojelutoimikunta tai kaikkien henkilöstöryhmien edustajista (jos vain mahdollista) muodostettu vaalitoimikunta, jossa on vähintään kolme jäsentä. Vaalitoimikunnassa voivat siis toimia myös istuvat työsuojelutoimikunnan jäsenet, mutta jos he ovat ehdokkaina myös toimitettavassa vaalissa, syntyy helposti jäävyttä vaalin valvonnassa ja äänten laskennassa. Vaalitoimikunta on suositeltavaa koota muista henkilöstön edustajista, jos vain mahdollista.

Työnantaja antaa vaalitoimikunnan käyttöön listan äänioikeutetuista, tarvittaessa eri listat työntekijöistä ja esihenkilöistä ja tarvittaessa alueellisia vaaleja varten alueittain eriteltynä.

Ehdokasasettelu

Kun vaalipäivästä on sovittu, on vaalin järjestäjän ilmoitettava vaalin ajankohdasta ja paikasta työpaikalla nähtäväksi asetettavalla ilmoituksella tai muulla kaikille työpaikan työntekijöille toimitettavalla tiedonannolla vähintään 14 vuorokautta ennen vaalin ajankohtaa.

Työntekijöiden työsuojeluvaalissa ovat ehdokas- ja äänioikeutettuja työntekijäasemassa olevat työntekijät. Jos esihenkilöt päättävät valita oman ehdokkaansa, ovat esihenkilöt ehdokas- ja äänioikeutettuja tässä vaalissa. Jos esihenkilöt eivät halua valita omaa valtuutettua, he ovat äänioikeutettuja työntekijöiden työsuojeluvaltuutetun vaalissa. Esihenkilö, joka on työnantajan edustaja työsuojeluasioissa, ei voi ryhtyä työntekijöiden työsuojeluvaltuutetuksi, koska rooli sekä työnantajan että työntekijän edustajana luo ristiriitaa. Esihenkilöksi katsotaan toimihenkilö, johon sovelletaan vähittäiskaupan esihenkilöiden tai kaupan logistiikan esihenkilöiden työehtosopimusta.

Työsuojelutoimikunnan muut mahdolliset jäsenet ja mahdolliset työsuojeluasiamiehet valitaan vaalilla, jossa noudatetaan soveltuvin osin työsuojeluvaltuutettujen valintaa koskevia ohjeita. Vaalit pyritään järjestämään samanaikaisesti, ellei ole tarpeen odottaa alueellisten vaalien tuloksia. Myös työsuojeluasiamiesten valinta järjestetään tyypillisesti vasta alueellisten valtuutettujen valinnan jälkeen.

Perinteisesti työsuojeluvaltuutetun ja kahden varavaltuutetun vaali käydään siten, että eniten ääniä saanut asettuu varsinaiseksi työsuojeluvaltuutetuksi, toiseksi eniten ääniä saanut 1. varavaltuutetuksi, ja kolmanneksi eniten ääniä saanut 2. varavaltuutetuksi. On myös mahdollista sopia, että kukin asettuu vain tiettyyn rooliin ehdolle, esimerkiksi vain varavaltuutetuksi. Asia tulee olla selkeästi sovittu vaalitoimikunnassa ja ohjeistettu jo vaalin ehdokasasettelusta ilmoitettaessa.

Samalla kun vaalitoimikunta ilmoittaa vaalin ajasta ja paikasta sekä äänestysmenettelystä, sen on ilmoitettava myös mihin mennessä vi-

rallinen ehdokasasettelu on suoritettava. Ehdokasasettelulle on varattava riittävästi aikaa. Ehdokasasettelu päättyy vaalitoimikunnan ilmoittamana ajankohtana. Tämän jälkeen ilmoitettuja ehdokkaita ei liitetä vaalitoimikunnan vahvistamaan ehdokasluetteloon.

Jos on sovittu valittavaksi useita alueellisia työsuojeluvaltuutettuja, käydään kunkin alueen vaalit erikseen. Yksi vaalitoimikunta voi hoitaa kaikkien alueiden vaalit tai jokaiselle alueelle voidaan valita oma vaalitoimikunta.

Erilaiset vaalitavat

Jos suostumuksensa antaneita ehdokkaita on asetettu vain yksi kuhunkin tehtävään ja varavaltuutettujen järjestys sovitaan, vaalitoimikunta vahvistaa kyseisen valinnan.

Jos johonkin tehtävään on ehdokkaita enemmän kuin valittavia henkilöitä, on järjestettävä vaali. Jos johonkin tehtävään ei ole yhtään ehdokasta, vaalitoimikunnan tulee arvioida, onko ehdokasasettelu uusittava vai järjestetäänkö ensimmäisen vaalin jälkeen täydennysvaalit. Täydennysvaalissa on mahdollista käyttää sopuvaa, vaikka alkuperäinen vaalitapa olisi ollut toinen.

Äänestystavan valintaan vaikuttaa työpaikan koko ja rakenne. On tärkeää varmistaa, että kaikki pääsevät äänestämään, myös vapailla olevat ja erilaisissa työvuoroissa olevat.

VALINTAKOKOUS – valinta ilman äänestystä

Valinta voidaan suorittaa ilman äänestystä esimerkiksi vaalikokouksessa, jos äänioikeutetut ovat yksimielisiä menettelytavasta. Valintakokouksesta on ilmoitettava henkilöstölle 14 vuorokautta ennen kokousta. Jos tämän ajan kuluessa joku äänioikeutettu vastustaa valintakokousta valintatapana, tulee järjestää vaalit. Valintakokouksessa joku ehdottaa tehtävään henkilöä. Henkilö voi myös ehdottaa itseään, toisin kuin esimerkiksi luottamusmiesvaalissa. Jos kukaan ei vastusta ja ehdotettu suostuu tehtävään, voidaan hänet valita. Valintakokoukses-

sa tehdystä valinnasta on tehtävä pöytäkirja, joka asetetaan nähtäväksi henkilöstölle.

UURNAVAALI

Vaali on toimitettava enemmistövaalina suljetuin lipuin. Äänestys tulee toteuttaa siten, että vaalisalaisuus säilyy. Äänioikeuttaan käyttäneistä on tehtävä merkintä vaaliluetteloon, eli työnantajan antamaan listaan äänioikeutetuista. Äänestysmahdollisuus on pyrittävä järjestämään niin monena päivänä, että esimerkiksi kaikki vapaavuorolaiset on otettu riittävästi huomioon. Äänestystä varten tulee olla äänestysliput, joilla äänestetään joko samalla kertaa työsuojeluvaltuutettua, varavaltuutettuja, työsuojeluasiamiehiä ja työsuojelutoimikunnan jäseniä tai erilliset äänestysliput kutakin äänestystä varten. Äänestyksessä käytettävien lippujen on oltava selkeitä väärinkäsitysten välttämiseksi.

Äänestys tapahtuu merkitsemällä ehdokkaiden nimet tai ehdokasnumerot äänestyslippuun tai -lippuihin. Vaalipaikalla tulee olla äänestyslippuja varten vaaliurna. Urnan on oltava tyhjä äänestyksen alkaessa. Vaalipaikalla tulee olla esillä vaalitoimikunnan vahvistama ehdokasluettelo. Äänestyspaikalla ei saa mainostaa ehdokkaita. Äänestysajan päätyttyä vaalitoimikunta avaa urnan, laskee äänestystuloksen sekä tekee vaalista pöytäkirjan ja vahvistaa sen nimikirjoituksillaan.

POSTIÄÄNESTYS

Jos yhteisen äänestysajan ja -paikan järjestäminen on hankalaa, voidaan sopia postiäänestyksestä. Myös postiäänestyksessä tulee varmistaa äänestäjän äänioikeuden toteaminen ja vaalisalaisuuden säilyminen. Postiäänestys järjestetään käyttämällä kahta kirjekuorta. Täytetty äänestyslippu suljetaan ensimmäiseen kirjekuoreen ja tämä sekä ilmoitus äänestäjän nimestä suljetaan ulompaan kuoreen. Tämä kirjekuori toimitetaan vaalitoimikunnalle postitse tai muulla luotettavalla tavalla.

SÄHKÖINEN ÄÄNESTYS

Äänestys voidaan toteuttaa myös sähköisellä järjestelmällä. Sähköinen vaali edellyttää, että vaalitoimikunta saa työnantajalta käyttöönsä kaikkien äänioikeutettujen työntekijöiden sähköpostiosoitteet tai työpaikalla on käytössä yhteinen ryhmäpostilista tai muu järjestelmä, joka tavoittaa kaikki äänioikeutetut työntekijät. Myös sähköinen äänestys on toteutettava siten, että vaalisalaisuus ja äänioikeuttaan käyttäneiden merkintävaatimus täyttyy.

HYBRIDIÄÄNESTYS

Uurnaäänestys, postiäänestys ja/tai sähköinen äänestys voidaan yhdistää, jos esimerkiksi osa työntekijöistä on päätoimipaikalla ja osa sivupisteissä. Hybridiäänestyksellä voi myös tavoittaa pidemmällä vapailta olevat. Postiäänestyksen on päätyttävä niin ajoissa, että äänioikeuden jo käyttäneet voidaan merkitä vaaliluetteloon ennen vaalin toimittamisen aloittamista varsinaisella äänestyspaikalla.

Vaalin tulos ja pöytäkirja

Vaalitoimikunta ratkaisee hankalasti tulkittavien äänestyslippujen hyväksymisen.

Jos on sovittu vaalitavasta, jossa henkilö voi asettua ehdolle useampaan tehtävään ja sama henkilö on saanut ääniä sekä valtuutetun että varavaltuutettujen vaalissa, lasketaan ne kummankin vaalin osalta erikseen. Jos sama henkilö saavuttaa riittävän äänimäärän tullakseen valituksi useampaan rooliin, valitaan hänet aina ns. ”ylempään” tehtävään eli valtuutetun vaalissa ensisijalla varsinainen työsuojeluvaltuutettu, sitten varavaltuutetut järjestyksessä. Äänten mennessä tasan ratkaistaan vaalin tulos arvalla. Arvonnalla suorittaa vaalitoimikunta.

Vaalitavasta riippumatta vaalitulokset on ilmoitettava työnantajalle viipymättä kirjallisesti.

ERIMIELISYYDET

Vaalitoimikunnan tulee ilmoittaa määräpäivä, mihin mennessä sille on tehtävä mahdolliset vaalia koskevat huomautukset. Huomautusten jättämiseen tulee varata 14 vuorokautta. Huomautus jätetään vaalitoimikunnalle. Jos vaalin järjestämisessä ilmenee epätietoisuutta tai aiheutuu kiistaa työnantajan ja henkilöstön välillä ja asianomainen työnantaja on järjestäytynyt, kiistakysymyksen ratkaisevat alan liitot. Järjestäytymättömän työnantajan osalta voi kysyä työsuojeluviranomaisilta neuvoa, mutta heillä ei ole mahdollisuutta tehdä tulkintoja liittojen välisestä työsuojelun yhteistoimintasopimuksesta.

Vaalitoimikunnan pöytäkirjat ovat julkisia asiakirjoja ja vaalitoimitus kokonaisuudessaan on syytä hoitaa mahdollisimman läpinäkyvällä ja luotettavalla tavalla.

ILMOITUS TYÖSUOJELUHENKILÖREKISTERIIN

Työnantajan on ilmoitettava tiedot työsuojelutehtäviin valituista ja nimetyistä henkilöistä työsuojeluhenkilörekisteriin Työturvallisuuskeskukseen. Ohjeistus ilmoituksesta Työturvallisuuskeskuksen verkkosivuilla ttk.fi/tyosuojeluhenkilorekisteri.

ILMOITUS LIITTOJEN REKISTERIIN

Valituksi tulleen ollessa jonkin palkansaajayhdistyksen jäsen huolehtii hän itse tai ko. yhdistys omien käytäntöjensä mukaisesti rekisteröitymisestä asianomaisen yhdistyksen työsuojeluhenkilörekisteriin.

LAIT JA SOPIMUKSET

Työsuojeluvaltuutetun valitseminen perustuu lakiin ja alakohtaisiin työehtosopimuksiin. Kaupan liiton sekä Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:n välillä asiasta on sovittu Kaupan työehtosopimuksen työsuojelun yhteistoimintasopimuksessa. Tämän opas ei muuta työehtosopimusten tulkintoja, vaikka kirjoitusasua olisi hieman muutettu.

- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006)
- Kaupan työehtosopimuksen Työsuojelun yhteistoimintasopimus

MUITA HYÖDYLLISIÄ LINKKEJÄ

- Työsuojeluvaalit, Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu
- Työsuojeluvaaiohjeet, TTK

Miten työntekijän tulee toimia, jos hän epäilee, että vaalissa on tapahtunut jokin virhe?

Ensisijaisesti työntekijän tulee olla yhteydessä vaalit järjestäneeseen vaalitoimikuntaan. Vaalitoimikunnan tulee ilmoittaa määräpäivä, mihin mennessä sille on tehtävä mahdolliset vaalia koskevat huomautukset. Huomautusten jättämiseen tulee varata 14 vuorokautta. Jos asia ei tätä kautta ratkea, tulee työntekijän olla yhteydessä omaan liittoonsa. Järjestäytymätön työntekijä voi tarvittaessa olla yhteydessä työsuojeluviranomaisiin.

USEIN KYSYTYT KYSYMYKSET

Jos vaalitoimikunnan jäsen ei ole henkilöstön edustajan roolissa, maksetaanko hänelle korvaus, jos hän osallistuu vaalitoimikunnan kokouksiin työajan ulkopuolella?

Sopimusmääräysten mukaan työsuojeluvaltuutetulle maksetaan työajan ulkopuolella suoritettua tehtävistä korvaus kuukausittain sovellettavan työehtosopimuksen mukaisesti työsuojeluvaltuutetun edustamien henkilöiden lukumäärän mukaisesti. Työsuojeluasiamiehelle ja työsuojelutoimikunnan jäsenelle maksetaan työajan ulkopuolella suoritetuista välttämättömistä työsuojelutehtävistä korvaus, joka vastaa säännöllisen työajan palkkaa. Muissa tilanteissa, kuten esim. jos vaalitoimikunnan jäsen ei ole työsuojeluvaltuutettu eikä työsuojelutoimikunnan jäsen, työajan ulkopuolella suoritettavien korvausten maksamisesta on erikseen työnantajan kanssa sovittava.

Miksi esihenkilöasema estää työntekijöiden työsuojeluvaltuutetuksi ryhtymistä?

Työnantajalla on vastuu työntekijöiden työsuojelusta. Työnantaja voi halutessaan jakaa työnjohtovaltaa ja siirtää myös työsuojeluvastuuta asettamalla toisen henkilön hoitamaan tehtäviä, jotka on työturvallisuuslaissa säädetty työnantajan velvollisuudeksi.

Työsuojeluvaltuutetun tehtävä on toimia työntekijöiden edustajana työsuojeluasioissa. Työsuojeluvaltuutettu välittää tietoa työolosuhteissa olevista epäkohdista ensisijaisesti sille lähimmälle esihenkilölle, joka edustaa työnantajaa näissä asioissa. Työsuojeluvaltuutettu ei voi olla molemmissa rooleissa yhtä aikaa.

Voidaanko työpaikalla valita yhteinen työsuojeluvaltuutettu sekä kaupan alalle että Marava-alalle?

Työsuojelumääräyksiä noudatetaan toimialoitain. Ei siten ole mahdollista valita yhteistä työsuojeluvaltuutettua kahdelle eri toimialalle.

Eikö työsuojeluvaltuutettua voi valita neljäksi vuodeksi?

Pääsääntö on se, että valinta tehdään kahdeksi vuodeksi kerrallaan, jolloin valittavien henkilöiden kannatus punnitaan useammin. Samalla ehdokkaita on helpompi saada ja heidän on helpompi sitoutua tehtävään.

Poikkeuksellisesti toimikausi voidaan myös sopia työsuojelutoimikunnassa tai sitä vastaavassa yhteistoimintamenettelyssä perustellusta syystä enintään neljäksi kalenterivuodeksi.

Jos äänestysaikaa on useampi päivä, miten vaaliurna säilytetään esim. yön aikana?

Vaalitoimikunnan pitää huolehtia siitä, että urna säilytetään turvallisesti, mielellään lukitussa tilassa.

Mitä jos ehdokkaita ei saada?

Jos ei ole lainkaan ehdokkaita, tulee ehdokasasettelu uusiksi. Tässä tilanteessa työnantajan ja vaalitoimikunnan on kuitenkin ennen uutta ehdokasasettelua hyvä yhdessä korostaa henkilöstölle asian merkitystä.

Jos varsinaisen työsuojeluvaltuutetun tehtävään on ehdokkaita, mutta esimerkiksi varavaltuutetuksi ei, voidaan vaalit käydä alkuperäisen aikataulun mukaisesti ja valita vain osa edustajista. Tällöin on kuitenkin hyvä vaalin jälkeen pyrkiä tekemään täydennysvaali puuttuvien edustajien valitsemiseksi. Vaalin toistamista useampaan kertaan ei suositella, ellei halukkaita tehtävään ole tiedossa.

Vaikka laki asettaa työntekijöille velvollisuuden valita keskuudestaan työsuojeluvaltuutettu, joskus voi käydä niin, että yrityksistä huolimatta henkilöstön keskuudesta ei löydy ketään, joka olisi halukas ryhtymään työsuojeluvaltuutetuksi. Tällöin työsuojeluvaltuutettua jää valitsematta. Laki ei sisällä mitään sanktiota työntekijöille tai työnantajalle näihin tilanteisiin.



KAUPAN LIITTO



**Palvelualojen
ammattiliitto**
Servicefacket