

Palveluajojen työnantajat PALTA ry  
Teollisuusliitto ry

**Pöytäkirja koronaviruksen vaikutusten lieventämiseksi **Teknisen huollon ja kunnossapidon** työehtosopimukseen tehtävistä väliaikaisista muutoksista**

Aika 24.3.2020

Paikka Helsinki

Läsnä **Palveluajojen työnantajat PALTA ry**  
Tuomas Aarto  
Kaj Schmidt

**Teollisuusliitto ry**  
Riku Aalto  
Marko Rosqvist

## 1. Sopimuksen tausta

Koronaviruksen seurauksena Suomi on ajautunut taloudelliseen kriisiin, joka vaarantaa yritystoiminnan edellytykset, työllisyyden ja ihmisten toimeentulon. Yritystoiminnan, työllisyyden ja toimeentulon turvaamiseksi ollaan muiden toimien ohella saattamassa voimaan väliaikaista työlainsäädäntöä koskien mm. lomautusta koskevien yhteistoimintaneuvotteluiden vähimmäiskeston lyhentämistä (yhteistoimintalaki 51 §), työntekijän lomautusta edeltävää ilmoitusaikaa (työsopimuslaki 5 luku 4 §) ja takaisinottovelvollisuuden pidentämistä (työsopimuslaki 6 luvun 6 §). Samoista syistä osapuolet sopivat tällä pöytäkirjalla tilapäisistä muutoksista osapuolten väliseen työehtosopimukseen.

Muutokset ovat väliaikaisia, ja niiden tavoitteena on se, että työnantajat voivat sopeuttaa toimintaansa tavanomaista nopeammin koronavirusepidemiasta aiheutuvaan äkilliseen ja voimakkaaseen tuotteiden ja palveluiden kysynnän heikentymiseen.

Tällä pöytäkirjalla tehtäviä muutoksia noudatetaan **Teknisen huollon ja kunnossapidon** työehtosopimuksen osana.

## 2. Väliaikaiset muutokset työehtosopimukseen

Osapuolet sopivat seuraavista väliaikaisista muutoksista voimassa olevaan **Teknisen huollon ja kunnossapidon** työehtosopimukseen:

## IRTISANOMISSUOJASOPIMUS

===

### III TYÖSOPIMUKSEN IRTISANOMINEN JA TYÖNTEKIJÄN LOMAUTTAMINEN TALOUDELLISISTA, TUOTANNOLLISISTA TAI TYÖNANTAJAN TOIMINNAN UDELLEENJÄRJESTELYISTÄ JOHTUVISTA SYISTÄ

#### 10 §

#### Neuvottelumenettely

===

#### 1 Taloudelliset, tuotannolliset tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvat syyt

- a) Jos neuvottelujen kohteena on toimenpide, joka ilmeisesti johtaa alle kymmenen työntekijän osa-aikaistamiseen, lomauttamiseen tai irtisanomiseen taikka enintään 90 päivää kestävään vähintään kymmeneen työntekijään kohdistuvaan lomauttamiseen, katsotaan työnantajan neuvotteluelvoite täytetyksi, ellei muuta ole sovittu, kun asiasta on neuvoteltu 14 päivän ajan neuvotteluesityksen tekemisestä.
- b) Jos neuvottelujen kohteena on toimenpide, joka ilmeisesti johtaa vähintään kymmenen työntekijän osa-aikaistamiseen tai irtisanomiseen taikka lomauttamiseen yli 90 päivän ajaksi, katsotaan työnantajan neuvotteluelvoite täytetyksi, ellei muuta ole sovittu, kun asiasta on neuvoteltu kuuden viikon ajan neuvotteluesityksen tekemisestä.

Yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä on säännöllisesti vähintään 20 mutta alle 30, katsotaan työnantajan tämän määräyksen mukainen neuvotteluelvoite täytetyksi, ellei muuta ole sovittu, kun asiasta on neuvoteltu 14 päivän ajan neuvotteluesityksen tekemisestä.

Yrityksen ollessa yrityksen saneerauksesta annetussa laissa (47/1993) tarkoitetun saneerausmenettelyn kohteena, katsotaan työnantajan neuvotteluelvoite täytetyksi, ellei muuta ole sovittu, kun asiasta on neuvoteltu 14 päivän ajan neuvotteluesityksen tekemisestä.

*Lomautustilanteessa yhteistoimintaneuvotteluja on kuitenkin käytävä vähintään viiden päivän ajanjaksona niiden aloittamisesta, jollei yhteistoimintaneuvotteluissa sovita toisin. (väliaikainen lisäys)*

===

#### 14 §

#### Lomauttaminen

### 3 Lomauttamisen perusteet

===

#### a) Työn vähentyminen tilapäisesti

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

*Soveltamisohje:*

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

Jos neuvottelujen kohteena on toimenpide, joka ilmeisesti johtaa alle kymmenen työntekijän osa-aikaistamiseen, lomauttamiseen tai irtisanomiseen taikka enintään 90 päivää kestävään vähintään kymmeneen työntekijään kohdistuvaan lomauttamiseen, katsotaan työnantajan neuvotteluelvoite täytetyksi, ellei muuta ole sovittu, kun asiasta on neuvoteltu 14 päivän ajan neuvotteluesityksen tekemisestä. **Lomautustilanteessa yhteistoimintaneuvotteluja on kuitenkin käytävä vähintään viiden päivän ajanjaksona niiden aloittamisesta, jollei yhteistoimintaneuvotteluissa sovita toisin.** (väliaikainen lisäys)

===

### 3 Lomautusilmoitusaika

Lomauttamisessa noudatetaan vähintään **viiden päivän** ilmoitusaikaa.

===

## 2. Takaisinottovelvollisuus

Työsopimuslain takaisinottovelvollisuusajaksi pidennetään 9 kuukauteen

### 3. Määräysten tulkinta

Määräyksiä tulkitaan edellä todettujen muutosten osalta vastaavasti kuin edellä viitattua väliaikaista lainsäädäntöä.

## 4. Sopimuksen voimassaolo, siirtymämääräykset ja sitovuus

Tämä pöytäkirja on voimassa ajalla **24.3.2020–31.7.2020**. Määräajan päätyttyä pöytäkirjan voimassaolo lakkaa ilman erillistä ilmoitusta tai osapuolten välisiä neuvotteluja.

Siirtymämääräykset:

## Pöytäkirja

*Yt-neuvottelu-aika:* Jos työntekijän lomauttamista koskevat yhteistoimintaneuvottelut ovat käynnissä tämän pöytäkirjan tullessa voimaan, työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluvelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty viiden päivän ajanjakson aikana. Jos yhteistoimintaneuvottelut ovat alkaneet tämän pöytäkirjan voimassa ollessa, mutta neuvottelut jatkuvat pöytäkirjan voimassaolon päätyttyä, työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluvelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty viiden päivän ajanjakson aikana.

*Lomautusilmoitusaika:* Jos työnantaja on ilmoittanut työntekijälle lomauttamisesta ennen tämän pöytäkirjan voimaantuloa, se saa tämän pöytäkirjan voimassa ollessa lomauttaa työntekijän, kun ilmoituksesta on kulunut kohdan 2 mukaisesti vähintään viisi päivää. Työnantajan on kuitenkin ilmoitettava työntekijälle lomautusilmoitusajan lyhentämisestä viimeistään lomautuksen alkamista edeltävänä päivänä. Työnantaja, joka on ennen tämän pöytäkirjan voimassaolon päättymistä ilmoittanut työntekijälle lomauttamisesta, saa lomauttaa työntekijän, kun ilmoituksesta on kulunut kohdan 2 mukaisesti vähintään viisi päivää.

Tämän pöytäkirjan mukaiset muutokset työehtosopimukseen raukeavat, ellei eduskunta hyväksy työmarkkinakeskusjärjestöjen esityksen mukaisia tai sitä vastaavia muutoksia työttömyysturvalainsäädäntöön 15.4.2020 mennessä.

Tällä pöytäkirjalla on sama sitovuus ja oikeusvaikutukset kuin osapuolten välisellä työehtosopimuksella. Tätä pöytäkirjaa on laadittu kaksi yhtäpitävää kappaletta, yksi kummallekin osapuolelle. Tämä pöytäkirja katsotaan tarkastetuksi ja hyväksytyksi sopijaliittojen sähköpostitse ilmoitetun hyväksymismenettelyn jälkeen. Tämän jälkeen pöytäkirja kierrätetään postitse allekirjoituksille.

Helsingissä 24.3.2020

PALVELUALOJEN TYÖNANTAJAT PALTA RY

\_\_\_\_\_  
Tuomas Aarto

\_\_\_\_\_  
Kaj Schmidt

TEOLLISUUSLIITTO RY

\_\_\_\_\_  
Riku Aalto

\_\_\_\_\_  
Marko Rosqvist