

NEUVOTTELUTULOS

Henkilöstöpalvelualan työehtosopimus 2022–2024

Aika 11.3.2022 klo 14:30

Paikka Teams-kokous

Läsnä

Maritta Antola, HPL
Petri Ellimäki, HPL
Kia Kivimurto, HPL

Sanna Villman, ERTO
Juha-Matti Moilanen, ERTO

1. Työehtosopimuksen uudistaminen

Työehtosopimusosapuolet ovat sopineet Henkilöstöpalvelualan työehtosopimuksen uudistamisesta seuraavalla tavalla:

2. Sopimuskausi ja sopimuksen voimassaolo

Sopimuskausi alkaa 1.3.2022 ja päättyy 29.2.2024. Sopimus jatkuu 29.2.2024 jälkeen vuoden kerrallaan, mikäli työehtosopimusta ei irtisanota viimeistään yhtä kuukautta ennen sen päättymistä.

Mikäli 1.3.2023 toteutettavasta palkantarkistuksesta ei päästä yksimielisyyteen 20.1.2023 mennessä, osapuolet voivat irtisanoa tämän sopimuksen päättymään 28.2.2023. Irtisanomista koskeva ilmoitus on toimitettava kirjallisesti viimeistään 31.1.2023 toiselle osapuolelle.

3. Palkantarkistukset 2022

3.1. Palkankorotukset henkilöstöpalveluyritysten omassa toimistossa työskentelevälle työehtosopimuksen piirissä olevalle henkilöstölle:

- Yleiskorotus:
Henkilökohtaisia kuukausi- ja tuntipalkkoja korotetaan 1.5.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 1,5 %.
- Paikallinen erä: Henkilöstöpalveluyrityksen omassa toimistossa työskentelevälle työehtosopimuksen piirissä olevalle henkilöstölle jaetaan yleiskorotuksen lisäksi 0,4 % suuruinen paikallinen erä, jonka jakamisesta neuvotellaan paikallisesti. Ellei paikallisen erän jakamisesta päästä paikallisesti sopimukseen, työnantaja päättää erän jakamisesta. (1.5.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden

alusta lukien, joka lasketaan maaliskuun 2022 palkkaerästä. Tämän pöytäkirjan liitteenä on ohje paikallisen erän jakamiseksi ([Liite 1].)

3.2. Palkankorotukset vuokratyöntekijöille:

- Yleiskorotus:
Vuokratyöntekijöiden henkilökohtaisia kuukausi- ja tuntipalkkoja korotetaan 1.5.2022 tai sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien 1,9 %.

3.3. Vähimmäispalkat 1.5.2022 lukien:

Työehtosopimuksen vähimmäispalkkoja korotetaan 1.5.2022 lukien seuraavasti

- Kuukausipalkat:
Vähimmäispalkkoja korotetaan 1,9 %.
- Tuntipalkat: Vähimmäistuntipalkat saadaan jakamalla uudet yleiskorotuksella korotetut kuukausipalkat luvulla 158.

Vähimmäispalkat 1.5.2022 lukien ovat tämän pöytäkirjan liitteenä (Liite 2).

4. Tekstimuutokset

4.1. Sairausajan palkka

- Muutetaan TES 29 § Sairausajan palkka 6. kohtaa kuulumaan seuraavasti:

“6. Toimihenkilön sairastuessa samaan sairauteen 15 kalenteripäivän kuluessa työhön paluusta maksetaan sairausajan palkka seuraavasti:

- poissaolojaksot lasketaan yhteen ja niiltä maksetaan palkka kuin kyseessä olisi yksi sairastumisjakso
- palkka maksetaan kuitenkin sairausvakuutuslain karenssiajalta eli sairastumispäivältä sen ollessa työpäivä.

Saman sairauden uusiutuessa yli 15 päivän kuluttua töihin palaamisesta sairausajan palkka maksetaan niin kuin kyseessä olisi uusi sairaus.”

4.2. Henkilöstöedustajan aseman kehittäminen

- lisätään luottamusmiessopimuksen 6 §:n uusi 4. kohta:

”Luottamusmiehellä on oikeus saada kaikki tarpeelliset paikallisen sopimisen neuvotteluihin liittyvät tiedot hyvissä ajoin ennen neuvottelujen aloittamista.”

4.3. Luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen palkkioita korotetaan 1,9 %.

4.4. Etätyön vakuuttaminen

- muutetaan työehtosopimuksen 38 §:n otsikoksi ”Ryhmähenkivakuutus ja tapaturmavakuutus” ja
- lisätään työehtosopimuksen 38 §:ään uusi 2. kohta:

”Allekirjoittajajärjestöt suosittelevat, että työnantajan ja henkilöstön välillä keskustellaan etätyön lähityötä heikomman tapaturmavakuutusturvan parantamisen tarpeesta ottaa henkilöstölle Työtapaturma ja ammattitautilain (459/2015) 199 §:n mukainen vapaa-ajan vakuutus.”

4.5. Perhevapaat

Perhevapaaudistustyöryhmä:

Työryhmä seuraa perhevapaaudistuksen etenemistä ja valmistelee sopimuskauden aikana yhdessä sovittavalla tavalla uudistuksen mahdollisesti vaatimat muutokset työehtosopimukseen.

Jos allekirjoittajajärjestöt eivät sovi perhevapaaudistuksen aiheuttamista muutoksista työehtosopimukseen 1.8.2022 lukien, jatketaan palkallisuusaikojen maksamista laissa olevien termien muutoksista huolimatta sopimuskauden loppuun saakka.

5. Tekniset täsmennykset

- Työehtosopimuksen kohta 35 § Vuosiloma

”Vuosilomaetuudet määräytyvät vuosilomalain ja tämän sopimuksen mukaan. Vuosilomapalkka maksetaan 2.5.2021 alkavan lomakauden alusta lähtien yrityksen säännönmukaisina palkanmaksupäivinä, ellei paikallisesti sovita toisin”

Muutetaan kuulumaan seuraavasti:

”Vuosilomaetuudet määräytyvät vuosilomalain ja tämän sopimuksen mukaan. Vuosilomapalkka maksetaan yrityksen säännönmukaisina palkanmaksupäivinä, ellei paikallisesti sovita toisin.

- Uudesta yhteistoimintalaista johtuvat tekniset täsmennykset:

Muutetaan TES 45 § kuulumaan seuraavasti:

”45 § Yhteistoimintalain mukaisen neuvotteluajan laskenta

1. Tätä TES 45 §:ä voidaan soveltaa tämän sopimuksen osapuolena olevan työnantajaliiton jäsenyritysten työntekijöitä koskeviin neuvotteluihin.
2. Jos työnantajalla syntyy tarve irtisanoa, lomauttaa tai osa-aikaistaa työntekijöitä taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä

johtuvista syistä, yhteistoimintalain soveltamisalan piiriin kuuluvan työnantajan on noudatettava yhteistoimintalain säännöksiä kuitenkin tässä kohdassa sovituin poikkeuksin. Yhteistoimintalaki ei ole työehtosopimuksen osa. Tämän kohdan määräyksillä poiketaan lain vastaavista kohdista.

Yhteistoimintalain soveltamispiirissä olevan työnantajan harkitessa työntekijän irtisanomista, lomauttamista tai osa-aikaistamista taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä yhteistoimintavelvoitteet katsotaan yhteistoimintalain 19 §:n neuvotteluesityksen antamista ja 23 §:n neuvotteluelvoitteen täyttymistä koskevista säännöksistä poiketen täytetyksi, kun neuvotteluja on käyty yhteistoimintalaissa edellytetyllä tavalla kirjallisen neuvotteluesityksen tekemisen jälkeen ja etukäteen annettujen tietojen pohjalta yhteistoimintalain 23 §:n mukaan määräytyvän neuvotteluajan, jollei lain nojalla ole sovittu muusta neuvotteluajasta.”

Helsingissä 11.3.2022

HENKILÖSTÖPALVELUYRITYSTEN LIITTO (HPL) RY

TOIMIHENKILÖLIITTO ERTO RY

Allekirjoituspöytäkirjan LIITE 1: Paikallinen erä vuonna 2022

Henkilöstöpalveluyrityksen oman toimiston henkilökunnalle jaettava paikallinen erä vuonna 2022

Yrityskohtaisen erän (paikallinen erä) tavoitteena on tukea palkanmuodostuksen kannustavuutta, oikeudenmukaista palkkarakennetta ja tuottavuuden kehittymistä yrityksissä yksilötasolla erisuuruisina toteutettavilla palkankorotuksilla.

Henkilöstöpalveluyrityksen omassa toimistossa työskentelevälle työehtosopimuksen piirissä olevalle henkilöstölle jaetaan yleiskorotuksen 1,5% lisäksi 0,4 %:n suuruisen paikallinen erä 1.5.2022 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

Vuokratoimihenkilöt saavat koko palkankorotuksen (1,9%) yleiskorotuksena, joten heille ei jaeta paikallista erää.

Paikallinen erä on osa työehtosopimuksen mukaista palkankorotusta ja jaetaan kaikissa yrityksissä. Kyse ei ole määräaikaisesta korotuksesta, vaan se on pysyvä palkkaerä.

Neuvotteluiden käyminen ja paikallisen erän jakamisen periaatteet

Neuvottelut käydään työnantajan edustajan ja luottamusmiehen/valtuutetun välillä. Jos työpaikalla ei ole valittu luottamusmiestä/valtuutettua, työntekijät voivat keskuudestaan valita edustajan paikallista erää koskeviin neuvotteluihin. Jos työntekijät eivät valitse edustajaa, työnantaja voi neuvotella kaikkien toimihenkilöiden kanssa yhteisesti paikallisen erän jakamisen periaatteista.

Neuvotteluryhmän kesken neuvotellaan niistä periaatteista, joilla paikallinen erä jaetaan. Neuvotteluissa myös todetaan jaettavissa oleva paikallisen erän euromäärä, jos toimihenkilöiden lukumäärä omassa toimistossa on vähintään viisi. Tavoitteena neuvotteluissa on päästä yhteisymmärrykseen erän jakamisen periaatteista, jotka voivat olla joko henkilökohtaiseen suoriutumiseen tai tehtävän vaativuuteen liittyviä tekijöitä, kuten esim. osaaminen, monitaitoisuus, palveluhenkisyys, vastuu, yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot, työtulos, ammatinhallinta, sitoutuneisuus ja huolellisuus.

Neuvotteluryhmän tulee kokoontua vähintään kerran ja kokouksesta tulee tehdä henkilöstölle tiedotettava pöytäkirja. Pöytäkirjaan kirjataan osapuolten näkemykset perusteluineen. Neuvotteluihin osallistuvat henkilöt varmentavat pöytäkirjan allekirjoituksellaan.

Miten jaettava euromäärä lasketaan

Jaettava euromäärä lasketaan yrityksen työehtosopimuksen piirissä olevan oman toimistohenkilöstön maaliskuun 2022 palkkasummasta. Palkkasummassa otetaan huomioon myös osa-aikainen henkilöstö. Tarkoitus on, että palkkasummassa on mukana kaikkien työehtosopimuksen soveltamisalan piirissä olevien toimihenkilöiden palkat.

Palkkasummaan otetaan mukaan kunkin henkilön osalta kuukausittain maksettava ennakonpidätyksen alainen bruttopalkka luontoisetuineen. Huomioon otetaan säännölliseltä työajalta maksettu palkka ilman erillisiä lisiä.

Myös mahdolliset sairausajalta ja äitiysvapaan ajalta maksetut palkat otetaan huomioon. Jos sairauslomalla tai äitiysvapaalla olevalla on sijainen, sijaisen palkka otetaan huomioon palkkasummaa laskettaessa, jos samaan aikaan ei makseta palkkaa vakitukselle toimihenkilölle.

Päätökset paikallisen erän kohdentamisesta ja korotusten maksamisajankohta

Ellei neuvotteluja ole käyty tai niissä ei ole päästy yksimielisyyteen 15.4.2022 mennessä, työnantaja päättää paikallisen erän (0,4 %) jakamisen periaatteista ja kohdentamisesta. Korotukset maksetaan 1.5.2022 lukien.

Työnantajan tulee tiedottaa henkilöstölle, millä periaatteilla paikallinen erä on jaettu, mikä on ollut jaettava euromäärä ja kuinka monelle toimihenkilölle korotus on jaettu. Jos yrityksen omassa toimistossa on alle viisi työehtosopimuksen piirissä olevaa toimihenkilöä, työnantaja tiedottaa vain paikallisen erän jakamisessa toteutetuista periaatteista. Tiedottamisessa on otettava huomioon yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain säännökset, eikä siitä saa ilmetä, kenelle yksittäiselle henkilölle korotus on annettu.