

pau jäsentiedote



Työpaikan ilmoitustaululle! 2/2019

Tuotannon perusjakelun, postikeskusten ja hallinnon yt-neuvottelut 2019 - kysymyksiä ja vastauksia

YLEISTÄ YT-NEUVOTTELUISTA

Milloin yt-neuvottelut käydään?

Yt-neuvottelut käynnistyivät alueilla 5.2.2019 ja niiden arvioidaan päättyvän 19.3.2019. Koska yt-neuvottelut käydään alueellisina, saattaa aikatauluissa olla eroja.

Mitä liitto (PAU) tekee yt-tilanteessa jäsentensä eteen?

PAUn kouluttamat edunvalvojat tuovat neuvotteluissa esille kaikki työntekijäpuolen argumentit ja pyrkivät pienentämään irtisanottavaksi ja osa-aikaistettavaksi tulevien henkilöiden määrää. PAU ja edunvalvojat tiedottavat yt:n etenemisestä ja vastaavat kaikkiin kysymyksiin, joita epävarma tilanne aiheuttaa. Olemme nostaneet asian julkisuuteen, jossa käydään koko ajan keskustelua Postin tarjoamasta palvelutasosta – henkilöstövähennykset väistämättä heikentävät palvelutasoa ja viime kädessä poliitikot päättävät postilain kautta, mitä palvelutasoa Postin tulee tarjota asiakkaille. Tavoittelemme tulevaan hallitusohjelmaan kirjausta siitä, että postipalvelut ovat peruspalvelua ja valtion pitäisi luopua Postiin kohdistuvista osinkovaateista sekä alkaa rahoittamaan haja-asutusalueen kannattamattomia postipalveluita. Osinkovaateet aiheuttavat osaltaan henkilöstön vähentämistä.

Nämä yt:t ovat seurausta nykyisen hallituksen 2016 vuonna toteuttamasta postilain uudistuksesta, jossa Postille annettiin mahdollisuus hidastaa postinjakelua ja sen seurauksena jakelupäiviä ja henkilöstöä voidaan vähentää. PAU vastusti kyseistä lain muutosta isoilla kampanjoilla, mutta hallituspuolueiden edustajat uskoivat postipalveluiden tulevan riittävällä tavalla hoidetuksi, kun kilpailu postimarkkinoilla mahdollistetaan täysimääräisenä.

Kuka tekee työt, kun työntekijöitä irtisanotaan tai osa-aikaistetaan?

Se on työnantajan huoli. Työnantaja vastaa siitä, että työntekijöitä on riittävästi suhteessa työn määrään.

Työntekijät tekevät työt työsopimuksessa olevan ja työvuoroluetteloon etukäteen merkityn työajan puitteissa normaalijoutuisuudella kaikki tauot pitäen. Ylitöiden tekeminen perustuu lain mukaan aina vapaaehtoisuuteen. Sovittaessa ylityöstä, aloitteen on tullava työnantajalta, johon työntekijä voi suostua.

Voiko työnantaja käyttää vuokratyövoimaa, vaikka omia työntekijöitä irtisanotaan?

Työnantaja voi edelleen käyttää vuokratyöntekijöitä ja alihankintaa. Tämä on moraalitonta ja huonoa henkilöstöpolitiikkaa, vaikka se ei ole laitonta tai työehtosopimuksen vastaista toimintaa.

Kuka päättää irtisanottavat, osa-aikaistettavat tai lomautettavat?

Työnantaja. Työehtosopimuksen vähentämisjärjestystä on noudatettava.

Kuinka käy, jos työntekijä kieltäytyy osa-aikaistamisesta?

Työnantaja voi työehtosopimustensa mukaan yksipuolisella ilmoituksella osa-aikaistaa työntekijän työehtosopimuksessa sovitun työajan. Jos osa-aikatyötä ei ota vastaan, työnantaja katsoo, että henkilön on itse irtisanouduttava ja työnantajalla ei tällöin ole tuotannollista tai taloudellista perustetta irtisanoa työsuhdetta. Jos työntekijä irtisanoutuu, TE-toimisto määrää 90 päivän karenssin, jonka aikana ei ole oikeutettu ansiopäivärahaan.

Mikä on vähentämisjärjestys eli missä järjestyksessä työntekijöitä irtisanotaan, osa-aikaistetaan tai lomautetaan?

Vähentämisjärjestyksessä noudatetaan työehtosopimusta. Viestinvälitys- ja logistiikka-alan työehtosopimuksessa (4 § 6 mom.) on sovittu vähentämisjärjestyksestä näin:

"Irtisanomisen (ja lomauttamisen) yhteydessä on mahdollisuuksien mukaan noudatettava sääntöä, jonka mukaan viimeksi irtisanotaan (tai lomautetaan) yrityksen toiminnalle tärkeitä tai erikoistehtäviin tarvittavia työntekijöitä, vaikeasti työllistettäviä ja saman työnantajan työssä osan työkyvystään menettäneitä. Toissijaisesti kiinnitetään huomiota myös työsuhteen kestoaikaan ja työntekijän huoltovelvollisuuden määrään."

Myös osa-aikaistamisen osalta noudatetaan vähentämisjärjestystä.

Millä tavalla vähentämisjärjestystä sovelletaan käytännössä?

Työtuomioistuimen vakiintuneen tulkinnan mukaan yrityksen toiminnalle tärkeällä ammattityöntekijällä tarkoitetaan erityistä tietoa ja taitoa vaativiin töihin erikoistuneita tai erityisen koulutuksen saaneita ammattityöntekijöitä sekä sellaisia työntekijöitä, jotka ammattitaitonsa, koulutuksensa, kokemuksensa tai muun vastaavanlaisen kyvyn tai taidon perusteella ovat muiden samaa työtä tekevien joukossa yritykselle tärkeitä.

Toissijaisesti tarkastellaan työsuhteen yhdenjaksoista kestoaikaa ja huoltovelvollisuuden määrää.

Työnantaja on velvollinen osoittamaan, että työvoiman vähentämisjärjestystä koskevaa määräystä on noudatettu.

Minulla on useita peräkkäisiä määräaikaista työehtosopimuksia. Kuinka tulkitaan irtisanomisaikaa laskettaessa työsuhteen yhdenjaksoinen kesto?

Ennen vakinaista työsuhdetta olleet määräaikaisten työsuhteiden otetaan huomioon laskettaessa yhdenjaksoista työsuhdetta, jos niiden katko on alle 8 päivää.

Miten raskaana, äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaalla olevia kohdellaan yt-neuvotteluissa?

Äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa (huom. ei koske osittaista hoitovapaa) olevat ovat automaattisesti mukana yt-neuvotteluiden piirissä, mutta heitä koskee irtisanomissuoja vapaan aikana.

jäsentiedote



Raskaana olevan osalta noudatetaan sääntöä, jonka mukaan raskaana olevan työntekijän irtisanomisen katsotaan johtuneen raskaudesta edellyttäen, että työnantaja on tietoinen raskaudesta. Muista siis kertoa raskaudestasi työnantajalle.

LOMAUTTAMINEN

Mitä lomauttaminen tarkoittaa?

Lomauttamisella tarkoitetaan sitä, että työnantaja saa työsopimuslaissa määriteltyjen ehtojen täytyessä keskeyttää työn ja palkanmaksun. Työsuhde pysyy edelleen voimassa. Työntekijän saa lomauttaa silloin, kun työnantajalla on taloudellinen tai tuotannollinen peruste irtisanoa työsopimus tai kun työnantajan mahdollisuudet tarjota työtä ovat huonontuneet tilapäisesti, eikä työntekijälle ole mahdollista antaa muita työtehtäviä tai koulutusta.

Kuka voidaan lomauttaa?

Lomauttaminen koskee ensisijaisesti vakituisia työntekijöitä. Määräaikaisessa työsuhhteessa olevan voi lomauttaa vain, jos työnantajalla olisi oikeus lomauttaa määräaikaisuuden perusteena oleva työntekijä.

Miten lomautettavat määräytyvät?

Työnantaja selvittää ensin lomautuksiin vapaaehtoisesti suostuvat työntekijät ja kohdistaa lomautukset vapaaehtoisiin. Jos vapaaehtoisia ei ole riittävästi, niin työnantaja voi lopun lomautustarpeen osalta tehdä valinnan työehtosopimuksen vähentämisjärjestyssä noudattaen.

Miten ja milloin työnantaja ilmoittaa lomauttamisesta?

Työnantaja ilmoittaa lomauttamisesta yt-neuvotteluiden päättymisen jälkeen. Työehtosopimuksesta poiketen on sovittu, että työnantaja noudattaa työsopimuslain mukaista 14 päivän ilmoitusaikaa. Lomauttamisesta on ilmoitettava työntekijälle henkilökohtaisesti. Ilmoituksessa on mainittava lomautuksen peruste, sen alkamisaika ja kesto tai arvioitu kesto.

Työnantajan kanssa on lisäksi sovittu, että lomautukset toteutetaan niin, että työttömyysturvalain edellyttämät omavastuupäivät (viisi työpäivää) kertyvät yli viisi työpäivää kestävien lomautusten osalta. Omavastuupäivien tulee kertyä kahdeksan perättäisen kalenteriviikon aikana. Omavastuuaika asetetaan pääsääntöisesti enintään kerran vuodessa. Omavastuupäivät ovat päiviä, joilta ei makseta ansiosidonnaista työttömyyspäivärahaa.

Saako lomautettu henkilö ansiopäivärahaa?

Lomautuksen ajalta työttömyyskassa maksaa ansiopäivärahaa, jos ansiopäivärahan saamisen muut edellytykset täyttyvät.

Päivärahaa voidaan maksaa vain työ- ja elinkeinotoimiston lausunnon perusteella. Tästä syystä lomautetun on ilmoittauduttava TE-toimistoon viimeistään ensimmäisenä lomautuspäivänä työttömäksi työnhakijaksi ja oltava valmis vastaanottamaan kokoaikatyötä.

Päivärahaa voidaan maksaa, jos työaika on korkeintaan 80% kokoaikaisen työntekijän työajasta (30 t 36 min. / 38 t 15 min. viikkotyöajalla). Työaikaa tarkastellaan lomautustapauksissa viikoittain. Jos henkilö tekee työviikon aikana kokonaisia työpäiviä ja on osan päivistä kokonaan lomautettu, hänelle maksetaan lomautuspäiviltä täyttä ansiopäivärahaa.

Jos henkilö tekee ma-to päivät työtä ja pe –päivä on lomautettuna ja viikkotyöaika on 30 t 36 min tai alle, maksetaan perjantaipäivältä ansiosidonnainen päiväraha.

Kertyykö lomautusajalta vuosilomaa?

Työpäiviä laskettaessa työssäolon veroisiksi päiviksi huomioidaan varsinaisten työpäivien lisäksi lomautuspäivät, kuitenkin enintään 30 työpäivää kerrallaan (jos työntekijä on kokonaan lomautettu). Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että mikäli lomautus kestää kerrallaan enimmillään 30 työpäivää, se ei vaikuta millään tavalla vuosiloman kertymiseen eli lomat kertyvät normaalisti, kuten töissä ollessa. Laskennassa huomioidaan ainoastaan ne lomautuspäivät, jotka olisivat olleet työntekijän työpäiviä. Näin ollen vuosiloman kertymistä laskettaessa lomautuksen lomaa kerryttävä kalenterijakso voi olla 30 päivää pidempi.

Työssäolo katkaisee 30 päivän laskemisen. Jos työntekijä on lomautusten välissä töissä, lähtee 30 päivän laskenta alusta jokaisen erillisen jakson alkaessa.

Voiko sairauslomalla olevan työntekijän lomauttaa?

Jos sairaslomalla oleva lomautetaan, työnantajalla velvollisuus maksaa sairausajan palkka työkyvyttömyyden päättymiseen asti.

Miten pääsen ansiosidonnaisen päivärahan lisäpäiville (ns. eläkeputkeen)?

Ansiosidonnaisen päivärahan lisäpäiville pääsee, jos vuonna 1957 tai sen jälkeen syntynyt henkilö täyttää 61 vuotta ennen kuin ansiopäivärahan enimmäisaika 500 päivää on maksettu täyteen. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työsuhteen loppuessa henkilön täytyy olla vähintään 59 vuotta ja 1 kk vanha. Lisäksi henkilöllä täytyy olla työhistoriaa vähintään viisi vuotta viimeisen 20 vuoden aikana.

Postin yt-neuvotteluihin liittyviä uusia kysymyksiä ja vastauksia päivitetään PAUn verkkosivuille www.pau.fi

